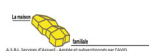




Participation dans et au-delà des murs

Jeune Et Citoyen ASBL - projet soutenu par la FWB

FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES





Où que l'on regarde, la participation citoyenne semble souvent se limiter à une simple consultation. Mais pourquoi alors faire de l'éducation à la participation ? Et surtout, pourquoi impliquer les jeunes dans les espaces qu'il·elle·s habitent ?

Chez Jeune Et Citoyen, nous croyons qu'il est fondamental d'initier les jeunes à prendre leurs responsabilités dès le plus jeune âge, quel que soit leur milieu, leur origine ou leur niveau. La participation ne se résume pas à être consulté·e : elle est un véritable processus d'émancipation, d'apprentissage et de développement personnel.

Le projet «Participation dans et au-delà des murs» a été conçu pour répondre à ce défi. Nous avons mis l'accent sur les institutions spécialisées, en leur permettant non seulement de vivre la participation et de mener des projets, mais aussi de «sortir de leurs murs» pour rencontrer d'autres jeunes et institutions non spécialisées.

Dans le cadre de ce projet, des maisons de jeunes et des Services Résidentiels pour Jeunes (SRJ) de toute la Wallonie se sont engagés. Nous avons également veillé à outiller les professionnel·le·s pour favoriser une participation authentique et en adéquation avec les réalités qu'ils rencontrent.

Ce kit pédagogique est l'aboutissement de cette aventure collective. Il est structuré en six chapitres, chacun explorant une thématique essentielle pour encourager et structurer la participation des jeunes.

Ce kit s'adresse à tous ceux et toutes celles qui souhaitent aller au-delà de la simple consultation pour construire un véritable dialogue intergénérationnel, permettant aux jeunes de devenir des acteur·trice·s engagé·e·s et responsables.



Pour plus d'inclusion, dans le respect des genres mais aussi des familiarités de chacun·e avec la lecture, la suite de ce kit alternera l'utilisation du féminin et du masculin.

CHAPITRE 1 : DYNAMIQUE DE GROUPE

MISE EN SITUATION 01

Julie anime un groupe de 10 jeunes très énergiques, qu'elle a rencontrés trois fois. Lors de la quatrième séance, deux nouvelles filles et trois jeunes garçons rejoignent le groupe, mais ils ont du mal à s'intégrer.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- *Avez-vous déjà vécu cette situation ?*
- *Est-ce facile d'intégrer de nouveaux participants dans un groupe ?*
- *Comment se comportent vos jeunes quand un nouveau arrive ?*

IMPORTANCE DE LA FÉDÉRATION DE GROUPE POUR CRÉER DU LIEN SOCIAL

La connaissance mutuelle est cruciale pour le développement d'un groupe et influence notre manière d'interagir avec les autres.

Prendre le temps de comprendre autrui affecte notre perception des gens, notre estime de soi et nos actions et donc la dynamique d'un groupe

A. Notre rapport à nous

Les activités conviviales, en encourageant chaque participant à se présenter, offrent l'occasion d'une brève réflexion sur leur propre identité. Même dans un laps de temps court, cette introspection amène les participants à considérer ce qui est essentiel ou accessoire pour eux.

Le partage ultérieur de ces informations valorise les particularités individuelles, mettant en avant ce qui nous rend unique.

D'une part, les participants peuvent se découvrir des points communs, ce qui se révèle rassurant (« Je ne suis pas le seul »).

D'autre part, ces connaissances contribuent à renforcer la confiance en soi de chacun et à construire une perception de qui il est et de ses actions.

B. Notre rapport aux autres

Établir des liens sociaux et se connecter avec autrui sont des éléments essentiels à la construction de l'individu.

Cependant, pour créer des ponts entre nous et les autres, il est nécessaire de connaître ces derniers au moins un peu au préalable. En effet, la familiarité avec les personnes qui nous entourent et un environnement bienveillant facilitent la création d'une atmosphère propice à l'expression et aux échanges.



Les activités de convivialité jouent donc un rôle crucial en atténuant le sentiment de méfiance envers l'inconnu. Bien que la peur de l'inconnu soit naturelle, elle est souvent à l'origine de conflits. Il est donc essentiel de travailler sur ce point à travers la rencontre et le dépassement des préjugés. Nous avons tendance à être plus indulgents et compréhensifs envers ceux que nous connaissons, contrastant avec notre attitude envers ce qui nous effraie.

Ainsi, connaître les autres nous permet de porter un regard positif sur eux et d'accorder notre confiance à autrui.

C. Influence des autres sur nous

Se connaître soi-même et connaître les autres ne sont pas des processus indépendants. Ces deux aspects s'influencent mutuellement, et ont des répercussions sur notre identité. En nous positionnant par rapport aux autres et en développant nos relations avec eux, nous pouvons trouver notre place dans le groupe et dans la société.

De plus, les moments de partage d'opinions et d'expériences nous permettent de prendre conscience d'autres réalités. Ces nouvelles connaissances élargissent nos perspectives et nous amènent à voir les choses sous des angles différents. La remise en question de nos convictions contribue à l'évolution de notre personnalité.



D. Le lien social, un besoin

L'importance du lien social est évidente à plusieurs niveaux de la pyramide de Maslow.

À partir du deuxième niveau, on constate notre besoin de sécurité. Ce besoin peut être satisfait socialement de diverses manières :

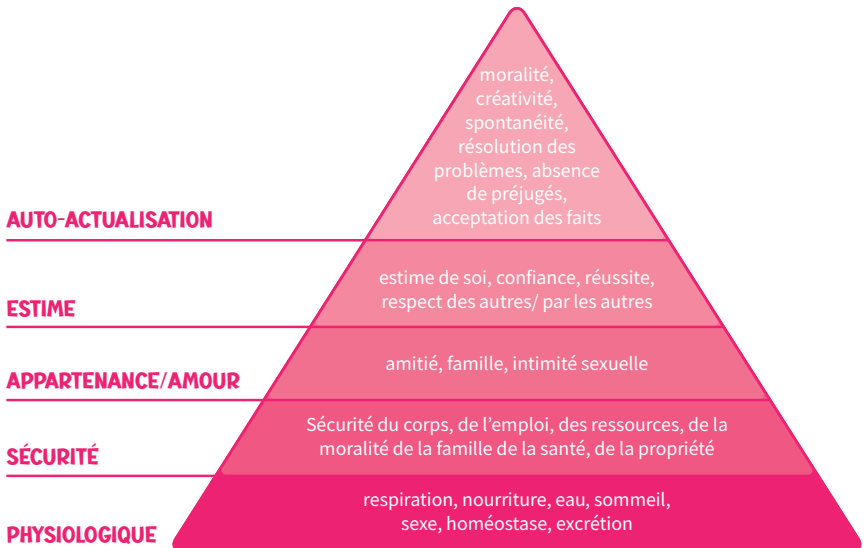
- Savoir que l'on peut s'appuyer sur autrui en cas de besoin
- Evoluer dans un contexte stable
- Se sentir protégé-e par ses proches
- Etablir un cadre (avec des règles) pour le groupe
- ...



Le troisième niveau de la pyramide de Maslow souligne l'importance d'appartenir à un groupe social pour le bien-être humain. L'amour, l'appartenance et les liens sociaux sont essentiels.

Au quatrième niveau, l'évaluation de notre valeur dépend largement de l'opinion des autres. Leur perception influence significativement notre estime de soi.

Pour terminer, combler le besoin d'accomplissement de soi peut être aidé par cette influence qu'exercent les autres sur nous, car il-elle-s jouent un rôle dans notre construction individuelle.



TÉMOIGNAGE

Ça m'a fait plaisir de faire découvrir où j'habite à plusieurs gens.
Ça donne de la visibilité à l'institut également. Et je trouve ça cool le projet car je peux faire de nouvelles connaissances.

Matteo



LIEN PDAM

Avant d'offrir un espace de parole aux jeunes, un temps a été consacré pour encourager les rencontres et les échanges entre eux. La durée de cette phase a été ajustée en fonction des affinités déjà existantes entre les participants, s'ils se connaissaient un peu ou pas du tout avant le lancement du projet. Par exemple, en juillet, trois heures ont été réservées à des jeux conviviaux avant de débiter le premier atelier.

De même, la première journée des semaines de stage a été dédiée à la mise en relation des jeunes. Cette étape, qui favorise les échanges, est essentielle pour instaurer un climat de confiance. Une fois ce lien établi, les jeunes se sentent plus en confiance pour partager leurs expériences et réalités de vie, même au-delà des activités formellement prévues à cet effet.



LA FICHE OUTIL : ACTIVITÉS DE GROUPE

1. JE M'ASSIEDS DANS L'HERBE

Matériel : Autant de chaises que de participants + une chaise

DÉROULEMENT

En cercle, assis, une chaise en plus que le nombre de joueurs. Celui des deux joueurs assis autour de la chaise vide qui tape et dit je m'assieds, prend la place, le suivant dit « dans l'herbe » (il s'assied sur la nouvelle chaise vide), le suivant dit « et j'appelle (donner un prénom). La personne appelée vient s'asseoir et libère une nouvelle place.

2. AIMES-TU TES VOISINS ?

Matériel : autant de chaises que de participants, moins une chaise

DÉROULEMENT

Les joueurs sont assis en cercle sauf un debout au centre. Il se dirige vers un joueur assis et lui demande « Aimes-tu tes voisins ? ». Celui-ci lui répond « Oui mais j'en voudrais bien deux autres » et cite deux prénoms. Aussitôt les deux personnes nommées se lèvent et doivent échanger leur place avec les voisins du joueur interrogé. Le meneur au centre du cercle essaie de prendre une place libérée par une des deux personnes citées. Celle qui se retrouve au milieu va à son tour demander au joueur de son choix s'il aime ses voisins.

3. LE COURANT ÉLECTRIQUE

Matériel : néant

DÉROULEMENT

Les enfants sont assis en cercle et se tiennent la main. Un des enfants sort du cercle. Les autres participants choisissent secrètement d'où va partir le courant et dans quel sens. L'enfant sorti revient alors au milieu du cercle et doit deviner qui passe le courant à son camarade.

Ils se passent le courant en se serrant la main discrètement et successivement d'un enfant à l'autre. Celui qui se fait prendre va au milieu du cercle et doit deviner à son tour où passe le courant.

4. AIR, TERRE, MER

Matériel : craies

DÉROULEMENT

Sur le sol, on trace 2 lignes parallèles pour avoir trois parties et on écrit : air, terre, mer. L'animateur raconte une histoire et les enfants doivent se positionner dans la zone correspondant aux différents éléments entendus dans l'histoire. Le joueur qui se trompe est éliminé ou on lui donne un gage, par exemple, imiter l'animal où il s'est trompé (si histoire avec animaux).

VARIANTE

Utiliser plutôt une histoire avec des animaux. Les participants doivent alors se placer selon l'habitat de l'animal cité. Il n'est pas nécessaire de tracer des lignes, on peut définir des zones représentées par des couleurs ou des objets faisant référence aux 3 éléments.

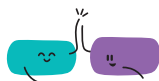
5. LE PONT-LEVIS OU LE FILET

Matériel : 2 ballons

DÉROULEMENT

Les enfants sont divisés en deux groupes. Une moitié des joueurs forme un cercle. L'autre moitié est en dehors du cercle. Les joueurs du cercle conviennent d'un nombre (de 1 à 20), puis ils commencent à compter, à haute voix, en se tenant les mains les bras levés.

Pendant qu'ils comptent, chaque participant de l'autre groupe entre et sort du cercle sans arrêt. Quand le nombre choisi est atteint, les joueurs qui forment le cercle baissent les bras et les enfants se trouvant dans le cercle sont prisonniers.



Désormais, ils font partie du cercle. Un nouveau chiffre est choisi en secret et on recommence jusqu'à ce qu'il ne reste plus qu'un joueur qui est le gagnant. On échange ensuite le rôle des 2 équipes initiales.

6. LE CHEF D'ORCHESTRE

Matériel : néant

DÉROULEMENT

Les joueurs sont assis en cercle. Un des joueurs sort du cercle et s'éloigne pendant que l'animateur désigne discrètement un chef d'orchestre. Le chef d'orchestre fait des gestes, des mouvements différents que les autres joueurs doivent imiter. Le joueur qui s'est éloigné revient et a trois chances pour deviner qui est le chef d'orchestre.

7. L'ASSASSIN

Matériel : Néant

DÉROULEMENT

Tous les enfants sont assis en cercle. Un enfant sort du cercle et s'éloigne pendant que l'animateur désigne discrètement un assassin. Une fois l'assassin choisi, l'enfant sorti revient dans le cercle. Il a trois chances pour découvrir qui est l'assassin. L'assassin doit « tuer » discrètement ses victimes en leur faisant un clin d'œil. Les victimes une fois visées doivent se coucher pour indiquer qu'elles ont été tuées.

VARIANTE

Si l'assassin ne sait pas faire de clin d'œil, on peut convenir d'un autre signe à faire discrètement, par exemple, tirer la langue...

8. DE PERSONNE À PERSONNE

Matériel : néant

DÉROULEMENT

En cercle, les enfants se groupent deux par deux. L'animateur prend place au centre du cercle et annonce un contact. Par exemple : tête à bras, coude à genou... Chaque participant effectue ce contact avec son partenaire et ils le maintiennent. Ensuite, l'animateur annonce un deuxième contact,

puis un troisième, et ce, jusqu'à ce qu'il soit impossible d'en réaliser d'autres. À l'annonce « Personne à personne », tout le monde change de partenaire. L'animateur choisit alors quelqu'un comme partenaire. La personne qui se retrouve seule vient à son tour animer le jeu.

9. L'OISEAU SANS VOIX

Matériel : des foulards

DÉROULEMENT

Au signal de l'animateur, chaque joueur se déplace, avec les yeux bandés, à la recherche de l'oiseau sans voix (désigné à l'avance par l'animateur). Celui qui attrape un joueur doit lui dire « cuicui », le joueur touché répond de la même façon et continue sa route... à moins qu'il se soit l'oiseau sans voix.

Si c'est le cas, l'oiseau sans voix enlève le bandeau du joueur qui l'a interpellé, le prend par la main et tous deux continuent à déambuler en silence jusqu'à ce qu'un nouveau joueur leur pousse son cri et se joigne à eux sans un mot. Le jeu se termine lorsque tous les joueurs forment une grande chaîne silencieuse.

10. LE TÉLÉPHONE ARABE

Matériel : néant

DÉROULEMENT

Tous les joueurs sont assis en cercle. Le premier joueur chuchote un mot ou une courte phrase à l'oreille de son voisin. Le voisin doit répéter en chuchotant le même mot ou la même phrase à l'oreille de son autre voisin, etc. Le dernier dit tout haut ce qu'il a entendu.

VARIANTE

Les joueurs se mettent en deux files indiennes, sauf les deux derniers qui se regardent. Ceux-ci, A, miment une action/un objet/... aux B. Ensuite B tapent sur l'épaule du joueur devant eux dans la file, C, pour qu'ils se retournent, et lui refont le mime. Puis c'est au tour de C de mimer et ainsi de suite jusqu'à ce que le mime arrive aux premiers de la file qui doivent dire à haute-voix ce que c'est. La première file qui a fini a gagné.

MISE EN SITUATION 02

En pleine activité, Maelisse commence à s'énervier et à lancer le matériel à travers la pièce. Elle est très en colère car elle ne retrouve plus son marqueur bleu. C'est Junior qui l'a pris en réalité.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- *Avez-vous déjà vécu cette situation ?*
- *Est-ce facile de gérer les différentes émotions vécues dans un groupe ?*
- *Comment vos jeunes expriment-ils leurs émotions ?*

EXPRIMER SES ÉMOTIONS, UNE MANIÈRE DE LES GÉRER

L'émotion est une réaction complexe de l'individu face à un état de l'environnement ou un évènement.

C'est un processus qui comporte plusieurs composantes :

- une composante d'évaluation cognitive des situations,
- une composante d'activation physiologique,
- une composante d'ébauche d'action et de préparation du comportement,
- une composante d'expression motrice et faciale,
- une composante d'expérience subjective (Scherer, 1984).

Pour Frijda (1986), les émotions constituent un état de préparation à exécuter un certain type d'action, à accomplir un changement relationnel ou maintenir une certaine relation avec l'environnement.

Les émotions sont censées nous aider à éclairer notre jugement, renforcer notre système immunitaire, nous protéger des risques, nous faire prendre les bonnes décisions dans notre recherche de bien-être et d'équilibre.

En revanche, si nous n'arrivons pas à les contrôler, elles peuvent avoir des effets négatifs sur nos comportements, notre entourage et notre santé : conduire à des situations difficiles, des états de stress, des conflits, des souffrances psychologiques ou physiques (ex : lien entre colère et accident cardiaque).

Les expressions émotionnelles d'un individu fournissent des informations sur ses états mentaux (intentions, sentiments, croyances, désirs), et permettent ainsi les ajustements interindividuels et la coordination avec autrui (voir, par exemple, Bretherton, Fritz, Zahn-Waxler, Ridgeway, 1986 ; Keltner, Haidt, 1999). La signification accordée aux comportements expressifs varie selon la définition que chaque théorie propose de la nature du phénomène émotionnel.

TÉMOIGNAGE

Quand on a l'habitude d'aller, de vivre dans un endroit, c'est difficile d'imaginer autre chose.



Par exemple, dans le cadre des théories cognitives, les comportements expressifs révèlent les traitements cognitifs réalisés par l'individu sur la situation, et l'évaluation qu'il fait de cette situation (Scherer, 1992).

Pour le face à face, Tcherkassof (1996), qui s'appuie sur la théorie de Frijda (1986), montre que les comportements expressifs faciaux renseignent sur la tendance à l'action de l'individu

L'expression faciale de peur exprime une tendance à s'enfuir (évitement). Hess & Kirouac (2000) considèrent que la fonction de l'émotion ne se limite pas à manifester un état mental, mais constitue aussi une demande envers autrui et suscite des réactions de la part du partenaire. Par exemple, manifester de la tristesse informe sur le sentiment éprouvé, signale que la situation est perçue comme incontrôlable et peut inciter à offrir de l'aide ou du réconfort.



CONNAÎTRE SES ÉMOTIONS, C'EST SE CONNAÎTRE.

Elles représentent une facette importante de notre intériorité. Elles permettent aussi l'accès à d'autres facettes tout aussi importantes : nos besoins fondamentaux, nos potentialités et nos possibilités de déploiement. Enfin, elles sont la porte qui mène vers plus d'autonomie et plus de pouvoir personnel.



Nous pouvons ainsi vivre l'émotion, même difficile, non comme une ennemie mais comme une alliée permettant d'accéder à plus de connaissance de soi. Nous pouvons enfin exercer notre pouvoir personnel car nous arrêtons de rendre les autres responsables de nos émotions douloureuses.

Une émotion, c'est ...

- Une réaction affective : qui est propre à chacun et donc, subjective. Cette réaction fait fi du raisonnement.
- Éphémère : Une émotion ne dure pas longtemps dans le temps, ce qui perdure c'est le souvenir que l'on a du moment et de l'émotion ressentie et du sentiment qu'elle a généré, plus durable, lui.
- Spontané : On ne contrôle pas une émotion, elle vient d'elle-même sans qu'on le choisisse.
- Indispensable : Les émotions ont beaucoup d'influence sur notre fonctionnement et sont donc essentielles.
- Universel : Bien que nous ne réagissions pas tous de la même façon, que certains sont dits « sans cœur », tout le monde éprouve des émotions dans sa vie.

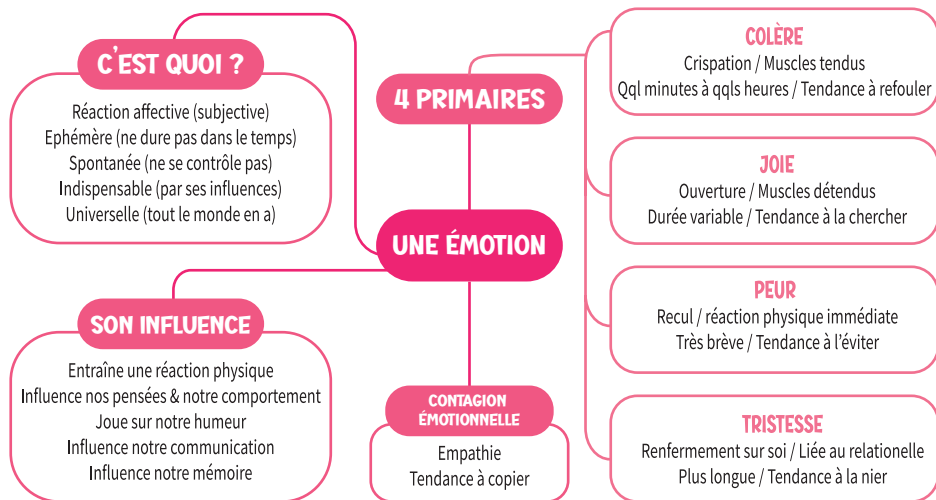


Une émotion, ça influence...

- Notre corps : Quand une émotion est vécue, il y a directement un lien avec un changement physique. Par exemple : si quelque chose te fait plaisir, tu vas directement sourire. On sursaute quand quelque chose nous fait peur...
- Nos pensées : Les émotions vont avoir un impact sur la manière dont on va comprendre une situation et ce que l'on va en penser.
- Nos comportements : On réagit de façon différente selon l'émotion qui nous traverse au moment de l'événement.
- Notre humeur : Un moment d'émotion joyeux va nous mettre de bonne humeur, par exemple.
- Notre communication : La façon dont on va s'exprimer est teintée des émotions que l'on vit. Par exemple : je me cogne l'orteil sur ma table de chevet, je me fais mal et je suis en colère. Si mon frère vient me parler à ce moment-là, je lui répondrai probablement avec agressivité. Elle influence aussi la façon dont nous allons comprendre un message et l'interpréter.
- Notre mémoire : il est plus facile de nous rappeler les moments fortement chargés en émotions que ceux qui le sont moins.

Voici une grille d'analyse du fonctionnement humain selon trois portes d'entrée :
nos comportements, nos pensées et nos émotions.

Ces trois pôles sont interreliés et s'influencent l'un l'autre.



Une émotion, c'est contagieux.
Elle entraîne :

- L'empathie : Le fait de comprendre les émotions que l'autre ressent.
- Le mimétisme : Nous avons tendance à copier les émotions des personnes en face de nous. Si la personne avec qui on parle, nous parle avec agressivité, on va avoir tendance à faire pareil.

Par contre, si nous sommes avec quelqu'un de joyeux, nous aurons tendance à être plus heureux.

LES ÉMOTIONS PRIMAIRES

Certaines disent qu'il y a six émotions primaires, d'autres 5. Nous nous limitons aux quatre qui sont communes à toutes.



COLÈRE

- Émotion très intense, très forte.
- Physique : tendance à se crispier, à tendre les muscles. Par exemple : froncer les sourcils, serrer les poings.
- Peut durer de quelques minutes à quelques heures.
- Émotion que l'on a tendance à refouler, car elle est considérée comme mauvaise.



JOIE

- Physiquement, on est détendu, dans une posture d'ouverture vers les autres.
- La durée est variable selon l'intensité.
- Émotion que l'on recherche constamment.



PEUR

- Émotion très brève, « on a peur sur le coup ». Ce qui fait qu'une peur est latente, c'est son souvenir.
- Réaction physique très immédiate, liée au recul. Par exemple : je me promène, un chien aboie et grogne soudainement derrière un portail, je vais sursauter en reculant.
- Si on fait un geste brusque vers moi, directement, je vais reculer en mettant mes bras devant mon visage.
- Émotion que l'on tente d'éviter car on veut paraître courageux.



TRISTESSE

- Émotion qui dure le plus longtemps.
- Entraîne un renfermement sur soi, que ce soit physique (épaules voutées) ou moralement.
- Liée au relationnel : On est triste pour la mort d'un proche, quand quelqu'un que l'on connaît va mal, quand on casse un objet qui avait une valeur sentimentale liée à une relation... Et si on peut être triste en regardant un film, c'est parce que l'on se met à la place du personnage.
- Émotion que l'on a tendance à nier car on ne veut pas « paraître faible ».

TÉMOIGNAGE

[Rencontrer des personnes qui ont une autre réalité de vie] Perso, ça m'a fait un peu bizarre car ils ont d'autres comportements que nous. Mais moi, ça ne me dérange pas. Je trouve ça chouette.

Maxime



LIEN PDAM

Chaque atelier commençait par un tour de parole où les jeunes et les adultes accompagnant avaient l'occasion d'exprimer comment ils se sentaient ici et maintenant.

Plusieurs supports comme des cartes ou des photos ont été utilisés pour aider à l'expression, sans obligation. Ce temps est essentiel car il permet à chacun d'exprimer s'il se sent mal et donc au groupe de prendre en compte ses émotions pour la suite de l'atelier.

Poser ses émotions facilite aussi le chemin vers l'acceptation et permet à la personne de profiter de l'activité pleinement sans avoir "la tête trop occupée".



LA FICHE OUTIL : JE ME POSITIONNE SELON MES ÉMOTIONS

OBJECTIFS

- Apprendre à écouter sans juger
- Construire son opinion et oser l'exprimer
- Comprendre que différents points de vue peuvent co-exister
- Accepter l'opinion de l'autre
- Réfléchir aux origines des croyances et des opinions

PUBLIC

Tout âge. Maximum 20 personnes

TIMING

40 minutes (variable selon le nombre de phrases)

MATERIEL

- Quatre affichettes : « Joie », « Tristesse », « Peur », « Colère »
- Papier collant pour accrocher les affichettes
- Les différentes affirmations



DEROULEMENT

1. Installation (5min)

Mettre une affichette à chaque coin de la pièce.

2. Introduction (5min)

Introduire l'activité : Le but n'est pas de convaincre les autres mais d'exprimer son avis et d'écouter celui des autres sans réagir, même s'il est différent.

Par contre, si quelqu'un veut se déplacer, de son propre chef, après avoir entendu un argumentaire auquel il n'avait pas pensé, il le peut. L'animateur demande aux participants s'ils comprennent bien les quatre émotions.

3. Lecture des affirmations (20 min)

Une première affirmation est lue.

Les participants se positionnent et se déplacent vers l'affichette qui représente l'émotion vécue dans ce type de situation.

Si des participants sont mitigés, leur demander de choisir une tendance en leur précisant qu'ils pourront exprimer leurs hésitations après.

L'animateur invite les participants à s'exprimer sur leur position, avant de passer à l'affirmation suivante

NB : Il n'est pas obligatoire de lire toutes les phrases.

DÉBRIEFING

- Comment vous sentez-vous après cette activité ?
- Quelle est l'affirmation pour laquelle vous avez eu le plus facile à vous positionner ? Pourquoi ?
- Et celle pour laquelle vous avez eu le plus difficile ? Pourquoi ?
- Est-ce facile de savoir ce que l'on ressent ? Et de l'exprimer ?
- Avez-vous songé à changer d'opinion quand vous avez vu que vos amis n'avaient pas la même, que vous étiez en minorité ? Pourquoi ?
- Pour certaines affirmations, avez-vous ressenti le besoin d'expliquer ou de défendre votre émotion ressentie ?
- À votre avis qu'est-ce qui influence nos émotions ? Vous pouvez utiliser une des affirmations pour illustrer. -> animateur note aux tableaux les différentes sources d'influences.
- Y a-t-il selon vous des émotions meilleures que les autres ? Pourquoi ?
- Comment êtes-vous quand vous êtes heureux, tristes, peureux ou en colère ?
- Comment pourrez-vous exprimer vos émotions ? -> Récolter des astuces (pictos, météo...)



PHRASES

- Ton copain ne veut pas jouer avec toi dans la cour aujourd'hui, comment te sens-tu ?
- Ton petit frère a cassé un de tes jouets, comment te sens-tu ?
- Tes parents ramènent un petit chaton à la maison pour la famille, mais tu n'aimes pas le petit nom qu'ils lui ont choisi, comment te sens-tu ?
- Alors que tu t'amuses beaucoup avec ton copain, celui-ci te fait tomber sans faire exprès. Tu as mal physiquement mais comment te sens-tu dans ton cœur ?
- C'est ton anniversaire. Tous tes amis et ta famille sont là pour l'occasion mais tu n'as pas reçu le cadeau dont tu rêvais. Comment te sens-tu ?
- C'est ton anniversaire, tu as reçu un super cadeau mais ta maman travaille encore tard et donc tu ne la verras pas une fois de plus. Comment te sens-tu ?
- Tu es malade donc tu ne sais pas aller à l'école. Seulement, ton ami avait promis de te prêter son jeu à la récré. Comment te sens-tu ?
- Ton petit frère t'ennuie tout le temps mais aujourd'hui, il est très très malade, il ne fait que dormir. Comment te sens-tu ?
- Tu vas au parc d'attraction avec ta famille mais ils veulent tous aller dans une attraction que tu n'aimes pas. Ils y vont, pendant que tu attends près de la madame du parc. Comment te sens-tu ?

MISE EN SITUATION 03

Julien et Myriam se disputent pour avoir le droit de jouer avec le ballon. Myriam n'en peut plus de Julien qui rôle tout le temps et devient agressive dès qu'il est dans les alentours. Ils sont souvent en conflit.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- *Avez-vous déjà vécu cette situation ?*
- *Comment gérez-vous les conflits au sein de votre groupe ?*
- *Les jeunes sont-ils parfois impliqués dans les processus de résolution ?*

LA MÉDIATION, UN MOYEN POUR RÉSOUDRE LES CONFLITS

Lors d'un conflit entre plusieurs personnes, il est préférable de résoudre celui-ci par la médiation. Il faut donc faire appel à un médiateur qui va jouer le rôle de facilitateur lors de la discussion entre deux individus ou groupes d'individus en conflit.

Le médiateur n'a pas pour rôle d'arbitrer, de juger ou d'imposer un accord après avoir entendu les deux versions du conflit. Au contraire, il doit rester neutre et est présent pour aider à retrouver un climat de dialogue et de respect entre des personnes en conflit. Il va donc aider les personnes en conflit à trouver une solution qui convienne aux différentes parties sans qu'il y ait de « perdant ».

Il est intéressant d'apprendre aux enfants de résoudre les problèmes entre eux, c'est-à-dire entre pairs. Cela signifie que les médiateurs sont des enfants du

même âge ou plus âgés mais qui sont au sein d'une même école. Ils partagent donc le même statut que les personnes en conflit. Ces enfants médiateurs vont donc avoir pour mission d'aider à trouver une solution durable au conflit et qui convienne à tout le monde sans faire appel à la violence et/ou à l'autorité d'un adulte.

Pour cela, nous préconisons de suivre les étapes suivantes représentant les différents moments du processus de médiation.

Au préalable : création d'un cadre de confiance

Il est essentiel de créer un cadre de confiance avant de mettre en route le processus de médiation. L'audience doit commencer dans le calme afin que chacun puisse s'entendre et s'écouter. Après s'être présenté, le médiateur rassure ses pairs en expliquant le processus. Chacun pourra s'exprimer mais dans le respect de l'autre. Il est donc conseillé d'instaurer quelques règles comme ne pas insulter, ne

pas avoir recours à la violence, mettre de la bonne volonté à trouver une solution, écouter l'autre sans l'interrompre, être honnête et ne pas aller répéter ce qui sera dit entre nous.

Etape 1 : Le récit - partie 1 - Les faits

Cette étape permet à chacune des parties de s'exprimer et de présenter les faits selon son point de vue sans aucune interruption. Le médiateur encourage les parties à s'exprimer sur les faits observables.

C'est-à-dire expliquer de la façon la plus objective ce qu'il s'est passé, sans émettre son avis. Par exemple : Je suis passé à côté de Jasmine en courant et elle avançait aussi. J'ai touché son bras. Le biscuit de Jasmine est tombé par terre. Jasmine a crié.

Etape 2 : Le récit partie 2 - les sentiments

Les différentes parties expriment les sentiments que la situation a provoqué chez elles. Il n'est plus question d'objectivité ici, mais de dire ce que l'on ressent. Par exemple : Je me suis senti agressé et perdu car je ne comprenais pas pourquoi Jasmine criait.

Après chaque récit, le médiateur dégage les causes qui ont déclenché le conflit et identifie les sentiments perçus tout en s'assurant que la reformulation est bien correcte.

Etape 3 - Enoncer ses besoins

Après avoir identifié les causes du conflit, le médiateur va demander aux participants ce qu'ils attendent de ce moment, de quoi ils ont besoin pour trouver un terrain d'entente.



Etape 4 - Trouver une solution, faire une demande

Le médiateur reprendre les différents éléments du conflit et tente d'en dégager quelques points d'entente possible.

A partir de là, il va les encourager à dialoguer et coopérer entre eux en vue de trouver une solution au conflit. Toutefois, le médiateur intervient fréquemment pour recentrer le débat afin de trouver un compromis.

Si jamais les parties n'arrivent pas à trouver de compromis, qu'elles sont face à une impasse où aucun participant ne veut ou peut « céder du terrain » à l'autre, le médiateur doit simplement rappeler les motivations qui ont conduit à avoir recours à la médiation.

D'ailleurs, il n'y a pas de formule magique pour arriver à un accord, il est nécessaire que chacun y mette du sien.



Etape 5 - L'application de la solution

Lorsque les deux parties ont trouvé un accord et qu'elles sont satisfaites par la solution, le médiateur procède à un résumé de l'accord en présence de tous les participants. Il est conseillé de rédiger cet accord par écrit et qu'il soit signé par les différentes parties.

Avec cette signature, chacun s'engage à respecter les termes de cet accord. Le médiateur peut reprendre contact avec les personnes concernées quelques jours après pour s'assurer que la bonne entente est toujours présente.



Une solution punitive ou réparatrice ?

Avec la médiation, l'idée est d'aboutir à une solution réparatrice et non punitive. Le but est de trouver une solution qui ait du sens et qui aura des conséquences positives sur la situation et non une action pour réprimander. Mais quelle est la différence entre punition et réparation ?



	DÉFINITION	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
PUNITION	C'est l'action de punir, d'infliger un châtiement, une peine. Elle vise la personne qui a commis la faute et a pour but de corriger le comportement par la peur.	Elle fait cesser un comportement inadéquat le plus vite possible.	- C'est humiliant. - Elle s'attaque à la personne. - Elle est subjective. - Il n'y a pas forcément de liens avec la faute commise.
RÉPARATION	C'est une manière de calmer les parties concernées et de réparer l'estime de soi de la personne. Elle vise l'acte et la manière de le réparer. Il y a 3 étapes : 1. Reconnaître sa part de responsabilité 2. Réconcilier (recréer le lien entre les deux parties, ex : demander pardon) 3. Résoudre (comment réparer l'erreur ? Comment mieux agir la prochaine fois ?) Par exemples : une solution symbolique (lettre d'excuse, discussion), une solution matérielle (racheter, réparer), une compensation (si impossible de réparer, faire une action utile), etc.	- Elle est concertée et proposée. - La personne se met en mouvement pour réparer. - Elle répare aussi l'image de la personne fautive. - L'individu est confronté à ses responsabilités. - Il y a une réflexion, une prise de recul.	- Cela prend du temps. - L'aide d'adulte peut se révéler nécessaire.

TÉMOIGNAGE

Une ombre est représentante de tout le monde. De la façon dont on se place par rapport au soleil, elle peut être plus grande, plus petite, plus grosse, plus mince. C'est une question de position.



LIEN PDAM

Lors d'un séjour résidentiel avec un groupe de jeunes, les règles de nuit n'ont pas été respectées : beaucoup de bruit dans les chambres et une cuisine laissée en désordre.

Face à cette situation, l'animatrice a réagi à chaud, demandant à tous les jeunes de regagner immédiatement leur chambre et menaçant de raccourcir le séjour.

Avec le recul, cette réaction semblait injuste, car l'ensemble du groupe a été sanctionné alors que seules quelques personnes avaient transgressé les règles.

Le lendemain matin, un cercle de parole a été organisé avec la méthode DESC (Décrire, Exprimer, Spécifier, Conclure) pour revenir sur l'incident, permettre l'expression de chacun-e et trouver collectivement des solutions afin d'éviter que cela ne se reproduise. La suite du séjour s'est déroulée dans une ambiance plus respectueuse.

LA FICHE OUTIL : COMMUNIQUONS SANS VIOLENCE

OBJECTIFS

- Apprendre à exprimer ses besoins sans violence
- Distinguer faits et jugements
- Exprimer une demande

PUBLIC

A partir de 8 ans, de 10 à 20 personnes

TIMING

120 minutes

MATERIEL

- papier
- bics
- marqueurs
- flipchart



DEROULEMENT

1. Individuellement (40 min)

Individuellement, les participants dessinent, écrivent une situation de conflit qu'ils ont vécu.

Les situations sont ensuite présentées. L'animateur rassemble celles qui se ressemblent.

2. Sous-groupe (30 min)

a. Des sous-groupes de quatre sont formés. L'animateur donne un type de situation à chaque sous-groupe.

b. L'animateur distribue à chaque participant un des quatre rôles :

- Observation : il explique la situation sans jugement, en décrivant les faits observable.
- Sentiments : il exprime les sentiments ressentis par le personnage principal.
- Besoins : il explique le besoin que ressent le personnage.
- Demandes : il propose une solution pour résoudre la situation conflictuelle.

3. Mise en commun (30 min)

Chaque groupe présente son analyse de situation. Entre chaque présentation, l'animateur laisse la possibilité aux participants de réagir et fait un retour sur la découpe de l'analyse.

Les différentes demandes sont notées au fur et à mesure au tableau ou sur un flipchart.

DEBRIEFING

- *Comment avez-vous vécu cette activité ?*
- *Était-ce facile ? Pourquoi ?*
- *Est-ce facile de décrire quelque chose en mettant de côté ses sentiments et émotions ?*
- *Quelle est la solution que vous avez préférée ?*
- *Quelle est selon vous l'avantage d'agir comme cela face à une situation de conflit ?*

VARIANTES

Les rôles ne sont pas répartis entre les participants mais les différentes parties de l'analyse de la situation sont réfléchies par l'ensemble du sous-groupe.

CHAPITRE 2 : DÉFINITION D'UN CADRE

MISE EN SITUATION 01

Lors d'un stage, un groupe de 15 jeunes rencontre des tensions dès le début du séjour : bruit dans les chambres, non-respect des tours de rangement, disputes fréquentes. Ces désaccords entraînent des disputes répétées et affectent l'ambiance générale.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- *Avez-vous déjà vécu cette situation ?*
- *Avez-vous déjà mis en place des règles de groupe ?*
- *Les jeunes suivent-elles les règles ?*

CRÉER UNE CHARTE DE VIVRE-ENSEMBLE COLLECTIVE

Pour une vie en collectivité dans un cadre bienveillant, il est essentiel de créer un cadre de vivre-ensemble qui reprend les différentes règles à respecter pour que toutes se sentent bien dans le groupe. Ces règles permettent d'anticiper les conflits et soutiennent la gestion des tensions.

Un cadre, oui ! Mais pas n'importe comment ! En effet, il est important de réfléchir ce cadre de manière pertinente afin qu'il soit efficient et efficace. Chacune a ses spécificités et ses besoins qu'il faut prendre en compte. Aussi, l'être humain peut avoir tendance à vouloir enfreindre les interdits qui lui sont imposés.

Pour palier ces contraintes, la création d'une charte collective est une solution. Il s'agit de réfléchir et écrire toutes ensemble les règles de la collectivité. L'effet sur les membres du groupe sera différent : je suivrai plus facilement une

règle que j'ai moi-même décidée, sur base de mes besoins, qu'un interdit amené de manière descendante.

La création d'une charte ne veut cependant pas dire qu'il n'existe pas de règles non négociables. Et il est important que les jeunes en aient conscience. Tout comme dans la société, il existe la loi, certaines règles peuvent être imposées à la vie du groupe. Elles seront par exemple liées à la gestion des lieux. Souvent, ces règles ne sont d'ailleurs pas du ressort des animatrices. Il est important de les lister dès le début aux jeunes en leur expliquant la raison, la source, le pourquoi. Par exemple : il est interdit d'aller dans le bureau de la directrice sans la présence de cette dernière car il s'agit de son espace personnel de travail et même les adultes de l'institution n'y ont pas accès.

Les règles de la charte toucheront principalement des éléments liés au relationnel entre les membres, au comportement des uns avec les autres, au vivre-ensemble. Vous êtes cependant libre d'élargir les possibilités (par exemple avec la gestion des bâtiments) si vous en sentez votre groupe capable et prêt.

TÉMOIGNAGE

J'ai appris à parler, à aller vers des personnes que je ne connaissais pas.

Yassine



Ci-dessous quelques conseils pour bonifier votre charte de vivre-ensemble :

NI TROP TÔT NI TROP TARD

Etant donné qu'elle régit les règles de vie de la collectivité, il est important de créer la charte dès le début de la vie du groupe. Cependant, cet exercice demande à chacune d'être déjà un peu à l'aise dans le groupe afin d'oser s'exprimer librement. Quelques activités de connaissance pour apprendre à se connaître doivent donc être vécues au préalable.

Le fait de tourner les phrases « en je » implique aussi, cognitivement, une mise en action de ma part. Ce n'est pas une action vague qui concerne tout le monde mais quelque chose dont je suis directement l'actrice et la responsable. Nous pouvons comparer cela au « on » qui veut dire tout le monde et personne. C'est moi, personnellement, qui peut manger en toute discrétion. Inconsciemment, les personnes se sentent plus concernées avec ce type de tournure de phrase.

ECRIRE EN « JE » ET AU POSITIF

La façon dont les règles sont écrites va avoir une influence sur le travail cognitif réalisé et l'impact sur le comportement qui s'en suit. Si une règle est écrite à l'affirmative, cela donne une impression de liberté et de choix et non d'interdiction et de restriction. « Pouvoir manger en toute discrétion » met la personne dans une posture de possibilité, contrairement à « interdiction de manger en faisant du bruit » qui m'empêche d'agir.



ATTENTION AUX MOTS UTILISÉS

Une charte peut aussi être source de conflit si celle-ci n'est pas interprétée de la même manière par tout le monde. Il est donc important de vérifier que tout le monde donne le même sens à chaque mot. Un exemple de mot qui peut être compris de plusieurs manières : respect.

La notion de respect est fortement liée à notre éducation et notre culture. Pour une personne, ne pas dire individuellement bonjour à tout le monde le matin peut être un signe de non-respect alors que pour d'autres non. Le respect peut impliquer le vouvoiement et l'absence de contact physique alors que pour une personne cela peut être symbole de hiérarchie.

Pour éviter tout conflit dû à des interprétations différentes, il faut prendre le temps d'explicitier le sens que l'on donne derrière les mots, quitte à découper une règle en plusieurs points.



TOUT LE MONDE EST AU MÊME NIVEAU

Lors de la création d'une charte de vivre-ensemble, animatrices et jeunes sont égales, il n'y a pas de hiérarchie. Ces règles reposent sur les besoins individuels de chacune pour se sentir bien. Il est donc essentiel de veiller à cette égalité : les besoins de l'une ne prévalent pas sur les besoins de l'autre. Chacune peut exprimer librement ce qu'elle ressent sans se sentir inférieure. Il n'y a donc pas de « bons » ou de « mauvais » besoins. Ils sont tous pris en compte sans que personne ne les hiérarchise. S'il y a nécessité de prioriser, c'est le groupe qui le fait. Dans la même optique, l'animatrice est tenue de respecter les règles de la charte au même titre que les jeunes.

Pour symboliser cette égalité face aux règles, les jeunes et les animatrices signent la charte. Cet acte illustre l'accord de chacune à respecter les points et l'égalité de toutes.

UNE CHARTE ÉVOLUTIVE

Une charte ne doit pas être exhaustive dès sa création. Étant toutes différentes, il est impossible de satisfaire les moindres petits besoins de chacune. D'une part, trop de règles risquent d'être vu comme un poids pour le groupe, « plomber l'ambiance » alors que certaines ne seront peut-être pas nécessaires avec ce groupe. D'autre part, tout comme la liberté des uns limite celle des autres, des besoins des uns peuvent empiéter sur le confort des autres.

Il est donc important de partir uniquement des besoins essentiels, primordiaux, « ce sans quoi je me sentirais vraiment mal » (partir du négatif pour créer le positif peut d'ailleurs être une méthode pour faire émerger ces besoins). Il est donc préférable de se limiter à environ sept points pour commencer. Cependant, il est possible que des tensions, non imaginées, apparaissent.



Par exemple, dans mes habitudes de vie en groupe, quand quelqu'un parle, les autres attendent que cette dernière ait exprimé qu'elle avait fini avant de parler à leur tour. Cependant, dans le groupe actuel, ce n'est pas le cas, certaines coupant la parole.

Je peux alors proposer un nouveau point de charte à ajouter car j'ai pris conscience par après d'un besoin. La charte n'est pas figée, des nouveautés peuvent y être apportées. C'est d'autant plus vrai si le groupe est amené à changer dans le temps avec l'arrivée d'une nouvelle membre après la réalisation de la charte.



REVENIR RÉGULIÈREMENT DESSUS

Une charte ne sert à rien si elle reste cachée dans un coin. Il est important de revenir régulièrement dessus (par exemple, tous les matins ou en fin de journée lors d'un stage). Ces retours sont l'occasion pour les membres du groupe de proposer de nouveaux points mais aussi d'exprimer si elles pensent que des règles ne sont pas respectées. Dans ce deuxième cas, un avertissement est exprimé et chacune est invitée à faire attention à son comportement. Si le non-respect continue, le groupe réfléchit, toutes ensemble, à une « sanction collective ». Ce n'est pas une punition et elle n'est pas attribuée à une seule personne.

C'est un changement dans l'organisation du groupe.

Par exemple, elle peut avoir la forme de :

- une modification dans le point de la charte pour apporter plus de précision ;
- la mise en place d'une tâche commune (désignation d'une tournannte de la responsable pour ranger le local) ;
- l'adaptation de comportements (on lève le doigt pour demander la parole) ;
- la mise en place de non-négociable (on attend les pauses pour se lever) ;
- ...

La création d'un visuel peut faciliter ces retours sur charte, en permettant aux membres du groupe d'exprimer visuellement qu'un point n'est pas respecté (par exemple, en le cachant).



LIEN PDAM

A chacun des stages, l'après-midi de la première journée était consacrée à la réalisation du cadre collectif. Les jeunes et les adultes accompagnant ont réfléchi ensemble à ce dont elles avaient besoin et ce qu'elles attendaient des autres pour se sentir bien dans le groupe. La création d'un support a permis de commencer chaque journée (après le tour d'expression des émotions) par un retour sur ces règles : sont-elles respectées ? Est-ce que je me sens toujours bien dans le groupe ?

Certains points ont amené des échanges face au non-respect et des règles ont été ajoutées en cours de semaine pour un stage.

LA FICHE OUTIL : CONSTRUISONS ENSEMBLE UNE CHARTE ÉVOLUTIVE

OBJECTIFS

- Créer un cadre de vie de manière collaborative
- Créer un support qui permette de faire le point sur la vie du groupe
- Créer un support évolutif

PUBLIC

A partir de 10 ans

TIMING

1h35

MATERIEL

- Des feuille noires
- Flipchart
- Des marqueurs, crayons de couleur
- Un bic par participante
- Une dizaine de dessins d'ampoules
- Une plastifieuse
- Des feuilles à plastifier
- Du papier collant double-face, tape
- Des feuilles de papier



DEROULEMENT

1. Le pire stage

a. Individuellement (15 min)

Individuellement, chacune réfléchit à sept choses qui feraient qu'elle passerait le pire stage de sa vie (il est plus facile, de manière générale, pour l'être humain de voir le négatif que le positif, ce qui aide à l'émergence). Le nombre de sept est imposé comme minimum pour amener les personnes à réfléchir plus loin que les idées habituelles. Ce moment peut être soutenu par un photolangage.

b. Mise en sous-groupes (15 min)

Création de sous-groupes. Les participantes échangent leurs idées et les priorisent afin d'obtenir sept idées par sous-groupe.

c. Mise en commun et reformulation

Chaque groupe présente ses résultats. L'animatrice peut aussi exprimer ses idées. Les idées sont ensuite rassemblées, priorisées afin de réduire les points de la charte à cinq-sept points. Chaque point est ensuite repris

et reformulé pour former des phrases en « je » et à l'affirmative. Il est important de prendre le temps de définir les différents mots utilisés. L'animatrice prend donc le temps de reformuler les idées.

2. Création du support

a. Création des ampoules (20 min)

Les phrases sont réparties entre les participantes. Elles sont réécrites, une par ampoule. Les participantes décorent la face de l'ampoule avec la phrase, avec ce que la règle représente pour elles. De l'autre côté, elles collent une feuille noire, pour représenter une ampoule éteinte. Une fois terminées, les ampoules sont plastifiées pour pouvoir les garder dans le temps. Un bout de double-face est accroché dans un coin sur chaque face des ampoules.

b. Finalisation et validation (10 min)

Les ampoules sont toutes accrochées sur une grande affiche, afin de pouvoir lire les points de charte. Toutes les participantes et les animatrices viennent signer l'affiche pour montrer leur accord.

MISE EN SITUATION 02

Dans une école, un projet de rénovation de la cour est lancé, mais seules les idées des enseignantes et de la direction sont prises en compte. Les élèves, frustrés par ce manque de considération, commencent à se désengager des activités scolaires.

QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- Avez-vous déjà vécu cette situation ?
- Avez-vous déjà mis en place un outil qui résout ce type de situation ?
- Les jeunes ont-ils déjà déserté un de vos projets ?

LES NIVEAUX DE PARTICIPATION

En dehors d'un cadre relationnel, la participation des jeunes dans une société (pris au sens large du terme, c'est-à-dire qu'une famille, un club de sport, une école, etc. sont des micro-sociétés) demande de définir les limites de celle-ci. La participation peut se subdiviser en différents degrés d'implication.

Ceux-ci doivent pouvoir aussi bien répondre à un besoin des jeunes de limiter leur intervention (« nous ne voulons pas nous impliquer, être entendues à ce sujet ») qu'à un besoin des adultes (« nous ne voulons pas que les jeunes interviennent sur ce point, nous voulons garder une marge de manœuvre unilatérale »). Il s'agit donc de déterminer, ensemble, l'engagement que prennent les différentes actrices de l'institution.

Au préalable, il est nécessaire de définir les différents sujets de participation, c'est-à-dire de définir les points qui correspondent à la réalité bien concrète de l'institution. Ces sujets ne doivent pas être ambigus, ni trop vastes sans pour autant déjà induire un fonctionnement. Quelques exemples de sujets :

- L'aménagement des différents espaces
- La nourriture proposée sur les lieux
- Les ateliers proposés le mercredi
- La gestion de la propreté des lieux
- ...

Ce travail peut aussi être fait à un niveau plus micro, comme par exemple pour la réalisation d'un projet précis.



TÉMOIGNAGE

Faire participer les jeunes à la vie de l'institution, ça permet de leur proposer plus de trucs qui plaisent. Ça permet de créer un lieu de plaisir pour les jeunes, un repère.



Il est ensuite essentiel de définir quel niveau de participation est appliqué à quel sujet afin d'éviter les espoirs inutiles, les incompréhensions, les frustrations.

Chez Jeune Et Citoyen, nous avons répertorié quatre niveaux :

INFORMER

Les jeunes reçoivent l'information et peuvent se la transmettre entre elles.

Exemple en contexte familial : Tu rentres de l'école. Ton papa t'informe que ce soir vous mangez des spaghettis sauce bolognaise et que tu peux en avertir tes frères et soeurs.

CONSULTER

Sur ces sujets, l'avis des jeunes est demandé afin que les adultes puissent prendre une décision. Les personnes décisionnaires restent les adultes mais elles prennent en compte l'opinion des jeunes dans ce choix.

Exemple en contexte familial : Tu rentres de l'école. Ta maman te demande si tu préfères manger des pâtes sauce bolognaise ou carbonara avant d'aller faire les courses. Tu dis que tu préfères «carbonara». Peut-être que ta maman cuisinera des pâtes carbonara mais il est possible aussi qu'elle choisisse «bolognaise» car il y a une promo sur la viande hâchée.

CONCERTER

Pour ces sujets, adultes et jeunes se mettent autour de la table et réfléchissent ensemble. Elles décident ensemble, cherchent ensemble des solutions face aux contraintes et imprévus.

Exemple en contexte familial : Tu rentres de l'école. Ton papa te dit que ce soir tu vas choisir le repas avec lui, ensuite tu l'accompagneras faire les courses, cuisineras et rangeras avec lui.



RIEN

Ces sujets ne regardent pas les jeunes.

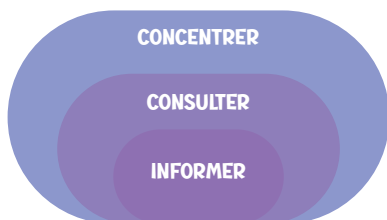
Les trois premiers niveaux s'imbriquent l'un dans l'autre. La consultation des jeunes est impossible si ces dernières n'ont pas reçu les informations nécessaires à leur compréhension et à la construction d'opinions au préalable. Une concertation implique de donner l'avis des jeunes.

Si un sujet est inscrit dans la colonne concertation, l'adulte ne peut pas décider ultérieurement et unilatéralement de s'arrêter à l'information ou à la consultation des jeunes.

Les sujets peuvent glisser vers une plus grande participation, vers la concertation, mais ne peuvent aller dans le sens inverse. Il est donc préférable des fois de mettre un sujet dans l'information pour ensuite permettre plus de participation des jeunes, que de mettre directement dans concertation et ne pas savoir respecter ce niveau.



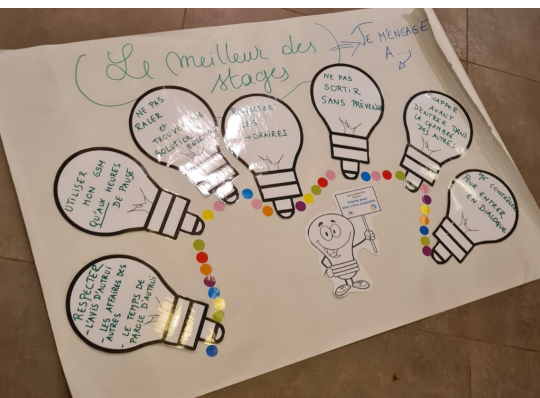
RIEN



LIEN PDAM

Lors des formations avec les adultes, les niveaux de participation des différentes institutions ont été abordés. Ces échanges ont pu mettre en avant des visions différentes de la place des jeunes au sein des membres d'un même personnel. Les formations intersecteurs ont quant à elles montré l'influence du type de structure sur les limites possibles des jeunes.

Pour un des stages, les niveaux de participation ont été réalisés en préparation de la semaine. Plusieurs points organisationnels ont été répartis entre les trois niveaux : information (par ex. les horaires et lieux), consultation (par ex. les activités des journées sportives et artistiques), concertation (par ex : des tranches de temps libres aménagées et le fil rouge).



LA FICHE OUTIL : DÉFINIR LES NIVEAUX DE PARTICIPATION

OBJECTIFS

- Définir les sujets de participation
- Définir les limites de la participation des jeunes

PUBLIC

A partir de 10 ans

TIMING

3h

MATERIEL

- Flipchart
- Des marqueurs, crayons de couleur
- Un bic par participante



DEROULEMENT

1. Définition des sujets (50 min)

Individuellement, jeunes et adultes, réfléchissent sur la question « Si je devais décrire mon institution/maison des jeunes/école/projet en expliquant vingt éléments concrets, lesquels seraient-ils ? ».

Après 15 min, Les participantes sont rassemblées en sous-groupe de 4. Chaque sous-groupe doit échanger en son sein afin d'assembler les items similaires.

Au bout de 20 min, mise en commun. Chaque sous-groupe expose un sujet à tour de rôle. L'animatrice les reformule afin que ceux-ci soient concrets, clairs et assez précis.

Une fois tous les sujets exposés, l'animatrice demande une dernière fois si quelqu'un voit un manque. Elle peut faire des propositions.

2. Répartition dans les niveaux (100 min)

Explication des niveaux de participation. L'animatrice délimite quatre espaces qui représentent chacun un des niveaux de participation. Elle va

ensuite citer un à un les sujets.

Pour chaque sujet, les participantes vont se placer dans l'espace selon leur choix : quel est le niveau de participation voulu pour ce sujet. Il s'agit bien de la participation que l'on désire mettre en place prochainement et non celle qui l'est actuellement. Une fois tout le monde placé, chacune exprime son opinion.

L'objectif est d'obtenir un consentement autour d'un positionnement commun. Il est possible de donner des précisions au sujet ou le subdiviser.

Par exemple :

- Pour la nourriture proposée, le menu du souper mensuel est en concertation. Par contre, les encas proposés au bar sont dans consultation.
- Pour l'organisation de la soirée du vendredi soir, les +18 ans sont dans la concertation mais les -18 ans dans l'information.

3. Mise au propre (30 min)

L'animatrice note au fur et à mesure les décisions prises, les arguments en faveur et les points d'attention. Une fois tous les sujets répartis, les décisions et arguments sont remis au propre dans un tableau.

CHAPITRE 3 : REPRÉSENTATION DES JEUNES

MISE EN SITUATION 01

Lors d'un Conseil, les élèves délégués remarquent que leurs propositions ne sont pas relayées auprès de la direction. Certains jeunes perdent confiance en leur rôle de représentants et hésitent à partager leurs idées, estimant que leur voix n'a pas de véritable impact.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- Selon vous, qu'est-ce qui pousse les jeunes à perdre confiance en leur rôle de représentant ?
- Comment les adultes pourraient-ils mieux accompagner les représentants dans leur mission ?

ENJEUX ET DÉFIS DE LA REPRÉSENTATION

Être représentant, c'est bien plus qu'occuper une place symbolique. C'est porter la voix d'un groupe, relayer des idées et participer activement à la prise de décision. Cependant, il peut arriver que les jeunes représentants se sentent dévalorisés lorsque leurs propositions ne sont pas prises en compte. Ce sentiment d'inutilité peut freiner leur engagement et avoir un impact sur leur motivation.

Comprendre les attentes et responsabilités d'un représentant

Le rôle d'un représentant, c'est de transmettre les préoccupations et les idées de ses camarades. Il doit aussi participer aux décisions avec les adultes et faire le lien entre les jeunes et ceux qui prennent des décisions, comme les directeurs, les professeurs ou éducateurs. Les jeunes attendent de leur représentant qu'il les écoute et qu'il leur fasse des

retours clairs sur les décisions prises ou les actions en cours. Cependant, les représentants rencontrent plusieurs défis, comme le fait de ne pas être pris au sérieux par les adultes, de manquer de moyens pour exprimer leurs idées et de devoir satisfaire parfois des attentes contradictoires des jeunes qu'ils représentent.

Créer un cadre qui valorise la représentation

Pour renforcer le rôle des représentants, il faut donner du poids à leurs idées. Par exemple, mettre en place un système où la direction doit répondre aux propositions des jeunes, qu'elles soient acceptées ou non, aiderait à valoriser leurs idées. Les encourager à soutenir leurs propositions avec des données concrètes ou des exemples les rendrait plus crédibles. Il est aussi important de favoriser une communication à double sens. Cela peut se faire en formant les jeunes à utiliser des outils de communication efficaces, comme l'écoute active, la reformulation et la prise de parole en public. De plus, il faudrait créer des moments réguliers d'échange entre les représentants et leurs camarades pour recueillir et transmettre les idées. Reconnaître le travail des représentants

TÉMOIGNAGE

C'est bien de s'investir mais il ne faut pas oublier que l'on est des jeunes. On n'a pas forcément le temps ou la mentalité ou l'optique de s'investir dans des gros trucs. Car on veut voir aussi nos amis, réussir nos études... On ne pense pas forcément à s'investir dans des choses grandes et complexes comme les adultes.



passer par la valorisation de leurs initiatives, par exemple en organisant une cérémonie de remise de prix ou la publication d'un bulletin des représentants. Inclure un représentant dans des décisions plus importantes montrerait aussi qu'ils ont un rôle réel.

Développer des compétences pour être un représentant efficace

Pour être efficace, un représentant doit développer des compétences, comme la capacité à prendre des décisions en groupe. Cela pourrait être renforcé par des formations qui leur enseignent à débattre, négocier et trouver des compromis, ou par des jeux de rôle pour pratiquer la résolution de problèmes. L'accompagnement d'adultes est aussi super important : les enseignants, animateurs ou figures d'autorité peuvent aider les jeunes dans leurs responsabilités. Par exemple, un adulte référent pourrait organiser des réunions régulières pour aider les représentants à surmonter les défis qu'ils rencontrent.

Enfin, fournir des outils pratiques aux représentants, comme un agenda ou un guide sur comment bien représenter leurs camarades avec des astuces concrètes, les aiderait à mieux s'organiser et à être plus efficaces.



LA FICHE OUTIL : LE CONSEIL SIMULÉ

OBJECTIFS

- Comprendre le rôle et les responsabilités d'un-e représentant-e
- Identifier les besoins et difficultés du rôle
- Développer des stratégies pour surmonter les obstacles

PUBLIC

A partir de 10 ans

TIMING

3h30

MATERIEL :

Flipchart, marqueurs, crayons, scénarios imprimés, feuille pour la création de l'outil collectif



DEROULEMENT

1. Introduction collective (20 min)

Discussion en grand groupe : qu'est-ce qu'un représentant ? A quoi sert-il-elle ?

Lister les réponses et contenus des échanges sur une feuille de flipchart.

2. Mise en situation (30 min)

Lecture de scénarios-types (ex. : « Le représentant propose une idée qui n'est pas retenue », « Le représentant doit porter un message difficile », etc.).

En petits groupes, les participants identifient

- Les besoins du représentant
- Les blocages
- Les solutions possibles.

3. Jeu de rôle (60 min)

Chaque sous-groupe choisit un scénario et le joue devant le reste du groupe.

Débriefing après chaque passage :

- Qu'est-ce qui a bien fonctionné ?
- Qu'est-ce qui aurait pu être amélioré ?
- Qu'est-ce qu'on retient pour le rôle de représentant-e ?

4. Construction collective (50 min)

Création d'une "Boîte à outils du représentant" :

Chaque jeune écrit sur des post-its ou une grande affiche :

- ce qui aide à bien remplir son rôle
- ce qui peut décourager
- des conseils pour dépasser les difficultés.

Mise en commun, tri, affichage et élaboration finale de l'outil collectif.

5. Validation (20 min)

Chaque participant-e signe la "Boîte à outils" comme engagement à soutenir les représentants dans leur mission.

DEBRIEFING (20 MIN)

- Comment vous êtes-vous sentis pendant l'exercice ?
- Est-ce que tout le monde a réussi à trouver sa place et à s'exprimer ?
- Qu'est-ce qui a facilité, ou freiné, l'écoute dans le groupe ?
- Qu'avez-vous découvert sur le rôle des représentants pendant cet exercice ?
- Quelles idées retenez-vous pour améliorer les échanges dans les prochains vrais conseils ou réunions ?

MISES EN SITUATION

Scénario 1 : L'idée non retenue

Aya, la représentante de sa classe, propose en réunion d'organiser une journée « sans cartable » pour clôturer le trimestre.

Les enseignants écoutent, prennent note, mais à la réunion suivante, elle apprend que l'idée a été refusée pour des raisons d'organisation.

Aya ne sait pas trop comment l'annoncer à ses camarades, qui étaient très enthousiastes.

Questions possibles :

- Quels sont les besoins d'Aya ?
- Qu'est-ce qui la bloque ?
- Que pourrait-elle faire pour gérer cette situation ?

Scénario 2 : Le message difficile

Julien, élève de 6ème, a été chargé de transmettre aux élèves de sa classe une décision de l'école : à partir de maintenant, la cour de récré sera fermée l'après-midi réduisant le temps de récréation. Les élèves resteront dans la classe.

Il sait que beaucoup vont râler, certains risquent même de lui dire que « ça ne sert à rien d'avoir un délégué si c'est pour annoncer des mauvaises nouvelles ».

Questions possibles :

- Quels sont les besoins de Julien ?
- Qu'est-ce qui le freine ?
- Comment pourrait-il s'y prendre pour annoncer la nouvelle ?

Scénario 3 : La parole invisible

Sara participe à un conseil des élèves. Elle a plein d'idées mais à chaque fois qu'elle commence à parler, les autres élèves lui coupent la parole ou ne reprennent pas ses propositions.

À la fin de la réunion, elle se demande : « À quoi bon ? » Elle hésite à continuer.

Questions possibles :

- De quoi Sara aurait-elle besoin ?
- Qu'est-ce qui l'empêche d'être entendue ?
- Que pourrait-elle faire ? Que pourraient faire les autres pour l'aider ?

MISE EN SITUATION 02

Sofia est déléguée de classe. Elle a été élue parce qu'elle est appréciée de ses camarades, mais depuis quelques semaines, elle se sent découragée. Elle a porté plusieurs propositions des élèves auprès des enseignants, mais elle a l'impression qu'on ne l'écoute pas vraiment.

Lors de la dernière réunion, un adulte a même dit en plaisantant : « Oui, mais bon, c'est normal que les jeunes veuillent toujours s'amuser... » Sofia est rentrée frustrée.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- Avez-vous déjà vécu ou vu ce genre de situation ?
- Comment se sent Sofia, à votre avis ?
- Comment les adultes pourraient mieux soutenir les représentants des jeunes ?
- Qu'est-ce que les autres jeunes pourraient faire pour aider Sofia ?
- Qu'est-ce qui rend un représentant légitime et écouté, selon vous ?
- la capacité à représenter l'intérêt collectif (et non seulement ses propres idées),
- l'attitude responsable et constructive face aux adultes comme aux pairs.

LA RECONNAISSANCE ET LA LÉGITIMITÉ

Être représentant, c'est pouvoir s'exprimer au nom d'un groupe, relayer des besoins, des idées, des propositions.

Pour cela, deux éléments sont essentiels :

- **Être reconnu par le groupe** : sentir que ses pairs ont confiance en soi pour porter leur voix.
- **Être légitime aux yeux des adultes (et des élèves)** : être écouté, pris au sérieux, voir ses interventions considérées.

La légitimité ne vient pas uniquement de l'élection ou de la désignation : elle se construit jour après jour, par :

- la qualité de l'écoute et du relais d'information,

Sans reconnaissance, les représentants risquent de se décourager, de perdre leur motivation ou de renoncer à s'impliquer. Favoriser la reconnaissance et la légitimité passe par :

- clarifier les attentes envers le représentant ;
- donner des espaces pour qu'il puisse s'exprimer ;
- valoriser les efforts (même quand les propositions ne sont pas retenues) ;
- sensibiliser adultes et jeunes à l'importance du rôle.

LA RECONNAISSANCE, C'EST QUOI, selon Axel Honneth.

Axel Honneth, philosophe allemand (né en 1949), a développé une théorie de la reconnaissance qui a profondément marqué les sciences sociales et la psychologie sociale.

Selon lui, la reconnaissance est un besoin humain fondamental qui se décline en trois sphères principales :

- **Reconnaissance affective (amour, estime personnelle)**
Vient des relations proches (famille, amis).
Permet de développer la confiance en soi.
- **Reconnaissance juridique (droits, respect égalitaire)**
Vient de l'appartenance à une communauté où chacun est reconnu comme sujet de droits.
Renforce le respect de soi.
- **Reconnaissance sociale (appréciation des contributions, mérite)**
Vient de la société au sens large (école, travail, pairs).
Permet de développer l'estime de soi.

Pour Honneth, un manque ou un déni de reconnaissance dans l'une de ces sphères peut engendrer des blessures identitaires et des conflits. À l'inverse, la reconnaissance mutuelle est à la base de l'émancipation individuelle et collective.



Dans le cadre du rôle de représentant, la reconnaissance passe par :

- le respect des autres jeunes, qui lui confient des attentes.
- l'écoute des adultes, qui prennent en compte ses interventions.
- La valorisation des efforts, même quand tout n'aboutit pas.

Sans reconnaissance, le représentant peut se sentir inutile ou illégitime, et perdre la motivation à s'impliquer.



TÉMOIGNAGE

Travailler avec des jeunes, ce n'est pas se reposer sur ses acquis mais continuellement se renouveler.



LIEN PDAM

Dans une des institutions, les jeunes exprimaient régulièrement leurs avis de manière informelle, souvent avec frustration car aucun espace officiel n'était prévu pour relayer leurs demandes.

Avec l'équipe éducative, un système de représentation a été mis en place : élection de deux porte-paroles, temps de préparation avec les autres jeunes, puis participation aux réunions d'équipe sur des sujets de vie quotidienne (repas, horaires, organisation des espaces communs). Au départ, certains jeunes se sentaient peu légitimes à représenter le groupe. Avec un accompagnement et des temps d'échange réguliers, la dynamique s'est installée.

Les jeunes ont constaté que leurs idées étaient réellement prises en compte (précision des tâches), renforçant leur sentiment de reconnaissance et d'appartenance.



LA FICHE OUTIL : LE MESSENGER MYSTÈRE

OBJECTIFS

- Vivre en groupe une expérience sur l'écoute et la prise en compte de l'autre
- Observer les mécanismes spontanés de légitimité
- Réfléchir collectivement à ce qui donne du poids à la parole d'un groupe
- Travailler l'attention et la dynamique collective de manière ludique

PUBLIC

A partir de 12 ans

TIMING

1h30

MATERIEL :

Une fiche d'observation par observateur·trice

DEROULEMENT

1. Introduction (5 min)

L'animateur annonce :

“On va jouer à un jeu où vous devrez faire passer un message important au groupe. Le but : réussir à vous faire écouter et à ce que le message circule correctement.”

Il désigne ensuite deux observateurs et leur donne une fiche.

2. Mise en place (10 min)

Les participant·e·s forment un cercle.

L'animateur·trice choisit en secret 2 ou 3 “messagers mystères”.

Il donne à chacun un message simple mais important à faire passer (ex. : “Tout le monde doit se lever et échanger de place au signal” ou “Dans 5 minutes, tout le monde devra faire silence total”).

Les autres ne savent pas qui sont les messagers.

3. Phase d'action (20 min)

Les messagers doivent, sans dire qui ils sont :

- trouver comment faire passer l'information au groupe;
- être écoutés;
- générer l'action souhaitée au bon moment.

Les autres ont simplement comme consigne de jouer normalement (parler, s'amuser, ne pas forcément écouter tout le monde).



DEBRIEFING (20 MIN)

- Comment vous êtes-vous sentis pendant le jeu, que vous soyez messenger ou non ?
- Qu'est-ce qui a aidé ou au contraire empêché les messagers de se faire entendre ?
- Avez-vous remarqué que certaines personnes avaient plus de facilité à capter l'attention du groupe ? Pourquoi à votre avis ?
- Qu'avez-vous appris sur votre manière, en tant que groupe, d'écouter ou de reconnaître une information comme importante ?
- Comment pourriez-vous améliorer l'écoute et la prise en compte de la parole des autres dans vos activités quotidiennes, dans votre rôle ?

VARIANTE

L'animateur donne des messages contradictoires aux différents messagers.

FICHE D'OBSERVATION

Ce que j'observe	Questions à me poser/notes
Qui prend spontanément la parole dans le groupe ?	Est-ce toujours les mêmes ? Est-ce lié à leur statut, leur personnalité ?
Qui est écouté facilement ?	Pourquoi ? Ton, posture, popularité, façon de parler ?
Qui doit répéter ou insister pour se faire entendre ?	Quels obstacles rencontre-t-il ?
Comment les participants réagissent-ils face à une consigne inattendue ?	Rires, moqueries, écoute, questionnements, indifférence ?
Y a-t-il des alliances spontanées qui se créent ?	Certains appuient-ils une personne, prennent-ils parti ?
Comment les participants gèrent-ils les messages contradictoires (en cas de variante) ?	Acceptent-ils le conflit ? Tentent-ils de résoudre ? Ignorent-ils ?
Y a-t-il des personnes qui jouent un rôle de "pont" entre messagers et groupe ?	Qui reformule, aide à convaincre, soutient ?
Quel est l'impact du ton, de l'attitude corporelle, du regard, de l'humour ?	Qu'est-ce qui facilite ou bloque l'écoute ?
Que fait le groupe majoritairement : suit-il, ignore-t-il, questionne-t-il ?	Quelle est la dynamique générale ?

CHAPITRE 4 : MISE EN PROJET

MISE EN SITUATION 01

Vous désirez lancer un projet avec des jeunes. Les idées fusent dans tous les sens et plein de propositions sont faites. Julien propose d'installer une salle fumoir dans l'institution : un endroit chill avec des coussins, des fauteuils et des chichas. Tout le monde est emballé par cette idée, mais ce projet n'est pas possible.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- *Avez-vous déjà lancé un projet avec un groupe de jeunes ?*
- *Comment vivriez-vous cette expérience ?*
- *Qu'est-ce qui a été le plus facile ? Et le plus difficile ?*

COMMENT LANCER UN PROJET

CHOISIR UNE IDÉE

Avant de foncer toutes, têtes baissées, dans tous les sens, la première chose à faire est de choisir ensemble une idée qui plait à tout le groupe. Mais comment s'y prendre ?

Le dreamstorming

C'est le moment de rêver, tout est possible ! Durant cette étape, on ne réfléchit pas à ce qui est faisable ou non, on cite toutes les idées qui passent par la tête.

Avec un dreamstorming, plus communément appelé brainstorming :

- Plus il y a d'idées, mieux c'est.
- Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises idées.
- Interdiction de juger les idées des autres.
- Mais possibilité de rebondir et enrichir les autres idées.

Le tri

Une fois le rêve terminé, il faut retourner à la réalité. C'est le moment de trier pour ne garder que ce qui est faisable, utile, rentrant dans le cadre (voir outil ci-dessous) et répondant aux objectifs de base.



TÉMOIGNAGE

Participer n'est pas une obligation !



Face aux idées qui ne répondent pas aux critères, vous pouvez agir de deux manières. Soit supprimer tout simplement l'idée, soit la modifier pour qu'elle y répond.

La sélection

Mener trop de projets à la fois n'est pas pertinent. Il vaut mieux viser la qualité que la quantité. Pour choisir, vous pouvez opter pour :

- La prise de décision par consensus : le groupe discute pour arriver à une décision unanime. Cela demande de chercher après les points d'entente de toutes pour trouver une solution qui convienne à tout le monde.
- La prise de décision par consentement : Dans ce cas, suite à une proposition, la décision est validée si personne ne s'y oppose. Il ne s'agit pas forcément du choix qui répond aux volontés de toutes mais personne n'est contre.

- Le vote : Il s'agit de voir ce que désire la majorité. Il existe plusieurs méthodes de vote : à main levée, à bulletin secret, vote pour la préférence, vote casino (tu as trois voix que tu réparties comme tu le désires), méthode 1-2-3 (trois voix pour le premier choix, deux pour le deuxième, une pour le troisième) ...



TÉMOIGNAGE

C'est difficile des fois d'oser imaginer des choses nouvelles car si ce n'est pas possible, on risque d'être déçu après.



LIEN PDAM

L'étape du dreamstorming est non seulement essentielle mais aussi une des plus faciles à mettre en place. Peu importe la capacité intellectuelle de la personne, ce moment d'imagination est à la portée de toutes vu qu'il n'y a pas d'idée stupide ! Lors des dreamstormings organisés pendant le projet, les jeunes ont pu exprimer tout ce qui leur passait par la tête sans peur de l'impossible et sans cadrage des adultes. Cependant, la place des adultes était d'autant plus importante lors des étapes suivantes dont celle du tri. Elles étaient garantes de la possibilité des idées (qui peut varier selon les institutions), travail influencé par la capacité à comprendre des jeunes.

LA FICHE OUTIL : RAU*

Cet outil est à compléter avec le groupe de jeunes. Il reprend trois critères qui permettent de définir si le projet est faisable ou non. Passer les idées de projet au travers de ces filtres facilite la sélection. Attention, une idée «non RAU» n'aura pas de chance d'aboutir telle qu'elle mais cela ne veut pas dire qu'elle doit entièrement être supprimée. Elle peut être adaptée pour être rendue RAU.

*Cet outil est une version simplifiée de l'outil APRUC. Ce dernier est téléchargeable gratuitement sur notre site internet, dans la ressource « Participation Dans et Au-delà des Murs ».

CRITÈRES	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
R COMME RÉALISTE OU RÉALISABLE	<i>Cette idée est-elle possible ?</i> <i>Est-ce que tous les éléments existent ?</i> <i>Avons-nous le budget pour cette idée ?</i> <i>Avons-nous le temps ?</i>	Exemples non RAU : - Elevages de licornes : elles n'existent pas. - Aller à la mer un mercredi après-midi : Le temps de trajet est trop long, on ne pourrait rester que 30 minutes sur place. Exemples RAU : - Avoir un hamster dans l'institution. - Aller à la piscine communale une fois. - Organiser un match de volley.
A COMME ACCEPTABLE	<i>Est-ce qu'une loi interdit cette idée ?</i> <i>Est-ce que cette idée respecte le règlement de l'institution ?</i>	Exemples non RAU : - Organiser une soirée avec des bières alors que l'on a 14 ans : Il est interdit de consommer de la bière avant 16 ans. Exemples RAU : - Organiser une soirée jeux société avec des cocktail sans alcool. - Organiser un atelier d'initiation au self-défense.
U COMME UTILE POUR UN MAX DE PERSONNES	<i>Est-ce que l'idée peut intéresser la majorité des personnes ?</i> <i>Est-ce que tout le monde peut participer au projet ou y a-t-il des critères de refus ?</i> EXCEPTION : le projet est mis en place pour aider des personnes en difficulté.	Exemples non RAU : - Organiser un tournoi de jeu vidéo mais uniquement pour les personnes ayant un level 35 : Ce n'est pas ouvert aux personnes voulant expérimenter ou avec un niveau moindre. Exemples RAU : - Réaliser une vidéo pour présenter l'institution. - Mettre des rampes pour les personnes à mobilité réduite.

MISE EN SITUATION 02

Après plusieurs débats, les jeunes ont décidé d'organiser une soirée jeux de société comme projet. Elles décident vaguement de la date et du lieu puis se lancent dans les différentes recherches. Après deux semaines, à la réunion suivante, on remarque que tout le monde n'a pas été dans la même direction. Julie, Amelle et Fabrice imaginaient mettre des tables libres avec des jeux connus, dispersés dans différents locaux. Tandis que Marco, Noa et Romy ont créé un grand jeu de rôle à jouer toutes ensemble. En plus, la direction ne veut pas que tous les locaux soient utilisés.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- Avez-vous déjà accompagné un groupe de jeunes dans un projet ?
- Comment avez-vous vécu cette expérience ?
- Qu'est-ce qui a été le plus facile ? Et le plus difficile ?

COMMENT S'ORGANISER AUTOUR D'UN PROJET

Définir plus précisément, affiner ses idées

Un fois le projet choisi, il est temps de s'organiser, réaliser les différentes tâches pour rendre ce projet possible et le vivre.

1. La précision du projet

L'idée du projet a été sélectionnée mais il faut maintenant le détailler, mieux le définir :

- Qui est concerné par le projet ? Les organisateurs, le public-cible...? Y aura-t-il besoin de ressources humaines supplémentaires ?
- Où aura lieu le projet ?
- Quand aura-t-il lieu ?
- Quel est le budget ?
- Comment va se dérouler la préparation du projet, les étapes ?
- Comment se déroulera le projet au moment T ?
- Pourquoi faire ce projet ? Quelles sont les conséquences attendues ?



2. L'échéancier des tâches

Détailler le projet va faire ressortir une succession de tâches à réaliser pour que le projet puisse avoir lieu (exemples : réserver un lieu, faire des affiches pour la promotion, faire les courses, etc.)

C'est le moment de toutes les lister et de désigner pour chacune une responsable (« on » veut dire « personne ») et une deadline, une date butoir à laquelle la tâche doit être réalisée (sinon la tâche risque d'être toujours reportée).

3. L'accord avant de concrétiser

Une des premières tâches à faire est celle de demander l'accord aux personnes de droit (exemple : direction dans L'école, commune pour un conseil des jeunes...) Une fois l'accord obtenu et le projet validé, vous pouvez vous lancer dans la suite de la réalisation des tâches.



ATTENTION

Un projet n'est jamais une ligne droite. Entre ce que vous avez imaginé le premier jour et ce qui aura réellement lieu, il risque d'y avoir diverses modifications.

Des imprévus peuvent vous obliger à ajuster votre planification, mais aussi vos idées de base.

Un changement dans le dossier peut entraîner une nouvelle validation des modifications auprès des responsables. De nombreux allers-retours vont donc être faits dans cette étape de l'exécution.

TÉMOIGNAGE

Des freins à la participation ? Le temps, l'argent, les études, les soirées entre potes.



Vivre le jour J

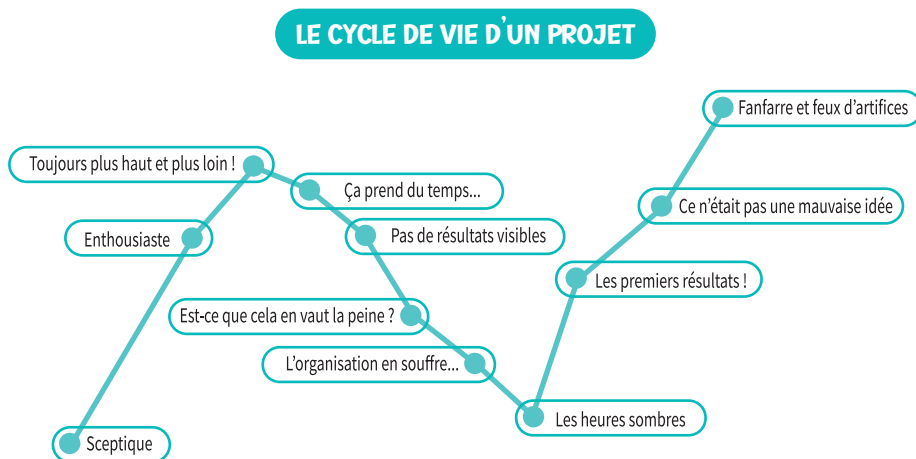
Le grand jour est arrivé, toutes les tâches de préparation ont été finalisées, vous y êtes !

- Le suivi des tâches : plusieurs responsabilités vont être réparties entre les organisatrices (dans un rôle d'aidantes). Il faut donc veiller à ce que chacune fasse ce qu'elle doit faire. Des nouveaux imprévus peuvent avoir lieu (exemples : une panne de courant, une blessée...) ce qui va vous demander de vous adapter et de rebondir.
- Le plaisir : profitez aussi de ce moment ! Vous avez travaillé dur pour que ce projet ait lieu, prenez le temps de savourer ce moment.



La vie d'un projet : des montagnes russes

La vie d'un projet, c'est comme des montagnes russes : il y a des hauts et des bas.



Au début, l'enthousiasme monte. C'est un nouveau projet, on est motivées. Puis on se rend compte que cela prend du temps de faire un projet. Il y a beaucoup de choses auxquelles il faut penser, il faut attendre longtemps pour avoir certaines réponses, tout n'est pas comme on l'avait imaginé...

Tous ces éléments peuvent avoir une influence sur la motivation, qui va petit à petit être impactée et diminuée. Mais après la descente revient la montée !

Les réponses arrivent, les soucis trouvent des solutions, tout se débloque et s'enchaîne. Les premiers résultats visibles et la motivation revient en force pour la dernière ligne droite, jusqu'à l'aboutissement.

Le rôle de l'adulte qui accompagne est particulièrement important au moment du creux. Elle va devoir mobiliser les



jeunes pour maintenir la motivation assez importante pour qu'elles continuent le projet. Le risque d'abandon à ce moment-là est en effet important.

L'adulte doit veiller à ce que le projet ne tombe pas à l'eau, sans aucune raison. Cela est d'autant plus difficile qu'un même projet peut connaître plusieurs périodes de creux. C'est d'autant plus vrai sur les projets de plus long terme.

LA FICHE OUTIL : PQQOC

Cet outil est distribué aux gestionnaires de projet. Il reprend les grandes questions auxquelles répondre avant de se lancer dans les différentes tâches. Il permet de définir plus clairement le projet pour être sûr que tout le monde est sur la même longueur d'onde.

*Cet outil est une version simplifiée de l'outil QQCCOP. Ce dernier est téléchargeable gratuitement sur notre site internet, dans la ressource « Participation Dans et Au-delà des Murs ».



?	EXPLICATIONS	EXEMPLES
POURQUOI	<i>Quel est le but de ce projet ?</i> <i>Quelles sont vos attentes ?</i> <i>A quels besoins il répond ?</i>	L'objectif de la soirée jeux de société est de favoriser la rencontre entre les personnes autour d'activités ludiques. L'attente est de créer des liens et de cette manière diminuer la création de petits groupes imperméables.
QUI	<i>Qui va organiser le projet ?</i> <i>Qui est le public cible ?</i> <i>Pour qui est le projet ?</i>	Giulia, Amelle et Noa organisent la soirée jeux de société. Toutess les jeunes et le personnel de l'institution y sont les bienvenues.
QUAND	<i>Quand aura lieu le projet ?</i> <i>Quel jour ? Quel horaire ?</i>	La soirée jeux de société aura lieu le vendredi 25 novembre, de 18h à 21h.
OÙ	<i>Où aura lieu le projet ?</i> <i>Dans quel local précisément ?</i>	La soirée jeux de société aura lieu dans la grande salle communautaire.
COMMENT	<i>Comment le projet va-t-il se dérouler le jour J ?</i> <i>Y a-t-il d'autres activités qui auront lieu avant ?</i>	Il y a aura trois tables de jeux de société avec chacune un jeu différent. Les personnes pourront les tester selon leur envie (sans pour autant quitter une partie en cours). Il y aura aussi un bar qui propose des jus de fruits. Quinze jours avant le jour J, une affiche sera mise dans la salle communautaire pour permettre aux personnes de s'inscrire à la soirée.

LA FICHE OUTIL : DESC

Cet outil doit être complété par les gestionnaires de projet. Il met en évidence une manière d’argumenter un projet dans le but d’obtenir une validation. Au lieu d’introduire le projet puis d’expliquer des arguments en sa faveur, la méthode DESC amène le projet comme une solution face à une situation problématique décrite préalablement.

CRITÈRES	EXPLICATIONS	EXEMPLES
D COMME DESCRIPTION DES FAITS	<i>Quel est la situation problématique ? Qu’observez-vous qui ne va pas ? Il s’agit de donner des éléments qui sont visibles, et donc non discutables, de manière objective.</i>	Il y a uniquement un banc pour deux personnes s’asseoir dans l’espace extérieur. Or nous sommes souvent une quinzaine. Des conflits ont déjà explosé pour une place.
E COMME EXPLICATIONS DES ÉMOTIONS	<i>Que ressentez-vous face à cette situation ? Il s’agit d’une explication subjective de comment chacun.e vit la situation.</i>	Nous sommes frustrées de ne pas pouvoir nous asseoir et avons un sentiment d’injustice car ce sont toujours les mêmes, les premières arrivées, qui peuvent s’asseoir. On est énervées.
S COMME SOLUTION	<i>Il s’agit de décrire le projet (sur base du PQQOC)</i>	Organisation d’un atelier le samedi 22 avril (de 9h à 17h) pour créer des fauteuils en palettes et en pneu. Il est possible d’avoir des palettes auprès d’une entreprise locale, une feuille d’inscription sera mise un mois à l’avance. Bastien, Jules et Sophie peuvent mettre des outils à disposition.
C COMME CONSÉQUENCES POSITIVES	<i>Quels sont les effets attendus ? Comment le projet va-t-il améliorer la situation ?</i>	Tout le monde pourra s’asseoir quand nous allons à l’extérieur par beau temps. Au lieu de nous disputer les places, nous pourrions discuter calmement sur d’autres sujets. Il y aura moins de disputes.

MISE EN SITUATION 03

Il y a deux mois, Mariette, Anna, Hippolyte et Tao ont animé un atelier cuisine vegan au sein de l'institution. Bien que le projet ait rencontré quelques problèmes organisationnels, il s'est globalement bien déroulé, et lors de l'évaluation, tout le monde a qualifié l'expérience de « top ». Pour un nouvel atelier cuisine, Mariette, Tao et Sofiane reprennent l'initiative, mais se retrouvent confrontés aux mêmes problèmes que précédemment. En effet, lors de l'évaluation, elles s'étaient contentées du ressenti général sans réfléchir aux améliorations nécessaires.

QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- *Avez-vous déjà évalué un projet avec des jeunes ?*
- *Cette évaluation a-t-elle servi ?*
- *Sur quel axe avez-vous insisté lors de vos évaluations ?*
- *Avez-vous pris le temps de fêter la réussite du projet ?*

CLÔTURER UN PROJET

Evaluer un projet

Il est important de prendre le temps d'échanger pour voir ce qui a fonctionné ou non, et de réfléchir à des pistes d'amélioration (pour les points négatifs mais aussi les positifs !).

Une première évaluation à chaud peut être réalisée juste après le projet, mais il est aussi pertinent de revenir dessus un peu plus tard, à froid, pour avoir un peu de recul. Trois axes sont importants à prendre en considération :



- **Le vécu** : Comment était l'ambiance ? Comment chacune se sentait dans le groupe ? Comment chacune a vécu le projet ?
- **Le fond** : Les objectifs généraux ont-ils été atteints ? Qu'avez-vous appris grâce au projet ? Avez-vous acquis de nouvelles compétences ?
- **La forme** : Les moyens choisis pour atteindre les objectifs (lieu, méthodologie, décor...) ont-ils été efficaces ? Etaient-ils les plus adaptés ?

Demander l'avis des participantes sur ces trois axes est aussi important. Les gestionnaires du projet pourront se baser sur les résultats lors de leur propre évaluation et les recherche de solutions.

Cela peut se faire de différentes manières: questionnaire de satisfaction, mur d'expression, notation, etc. La forme est libre et la seule limite est votre imagination. Certaines techniques se focaliseront plus sur le fond tandis que d'autres sur le vécu.

Le choix dépend aussi du type de projet, des personnes qui évaluent et de ce que vous voulez retenir.

Peu importe la technique choisie, il est important de garder une trace des évaluations pour les éditions suivantes. Evaluer pour ensuite oublier ne sert à rien. L'évaluation doit servir de terreau pour les prochains projets afin de ne pas commettre les mêmes erreurs. Les traces doivent donc être facilement accessibles.

Fêter le projet

Pour finir en beauté, il faut célébrer la réalisation du projet. C'est le moment de boire un verre ensemble, se féliciter, se remercier. Cette étape peut sembler secondaire mais elle a son importance. En effet, elle est valorisante pour celles qui ont géré le projet et peut aussi être un facteur motivant pour les suites.



TÉMOIGNAGE

Quand on a l'habitude d'aller, de vivre dans un endroit, c'est difficile d'imaginer autre chose.



LIEN PDAM

Le projet a vécu plusieurs temps de clôtures. Un temps d'évaluation et de fête a été organisé individuellement avec les différents groupes du projet lors de la dernière activité prévue. Ensuite, une clôture globale, rassemblant toutes les partenaires, a été mise sur pied. Ce deuxième temps a permis d'évaluer à froid le projet vécu mais aussi de valoriser les différentes actions et les jeunes auprès de personnes extérieures.

LA FICHE OUTIL : LA MAIN

OBJECTIFS

- Evaluer l'activité
- Réfléchir aux suites possibles

PUBLIC

A partir de 8 ans

TIMING

1h15

MATERIEL

- Une main par personne
- Un bic par personne
- Un flipchart
- Des marqueurs



DEROULEMENT

1. Individuellement (15min)

Chacune complète la main selon son opinion.

2. Partage (30min)

Chacune partage ce qu'elle a écrit sur sa feuille. L'animatrice note au fur et à mesure sur un flipchart les points positifs et les points négatifs qui ressortent. Elle peut utiliser un code couleur pour distinguer ce qui est de la forme, du fond ou du vécu.

3. Recherche d'amélioration (30min)

Pour chaque point négatif, le groupe va chercher une ou des solutions. Ensuite, il cherchera comment rendre plus efficace les points positifs.

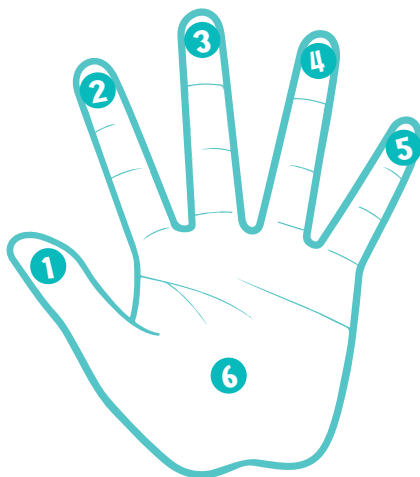
VARIANTE

Si une évaluation a été réalisée avec les participantes du projet au préalable de celle avec les questionnaires, noter les informations qui en sont ressorties sur le flipchart avant.

De cette manière, des pistes de solutions pourront aussi être réfléchies.

LÉGENDE

- 1 = Ce que j'ai préféré
- 2 = Ce que j'ai appris
- 3 = Ce que j'ai moins aimé
- 4 = Ce dont je suis fier.e
- 5 = Une anecdote qui m'a marqué.e
- 6 = Des idées pour la suite



3 IDÉES POUR AMÉLIORER LE PROJET

-
-
-

CHAPITRE 5 : GESTION DE RÉUNION

MISE EN SITUATION 01

Lors d'une réunion pour organiser une fête scolaire, plusieurs participants parlent en même temps, rendant les échanges confus. Certains jeunes se sentent exclus, car leurs idées ne sont pas écoutées ou sont interrompues. À la fin, aucune décision claire n'est prise, et les frustrations augmentent au sein du groupe.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- Avez-vous déjà vécu cette situation ?
- Avez-vous déjà mis en place des règles de réunion ?
- Les jeunes suivent-ils les règles ?

UNE RÉUNION, CELA SE PRÉPARE

Il n'est pas toujours facile de s'organiser, de s'écouter et d'avancer ensemble pour rendre une réunion le plus efficace possible. Pour mettre le plus de chance de son côté, certaines choses peuvent être préparées et réfléchies à l'avance.

Un ordre du jour travaillé

Pour pouvoir être efficace, il faut savoir de quoi on va parler et pourquoi. La liste des sujets à discuter doit être préparée à l'avance. Mais une simple liste de mots de suffit pas. Pour chaque sujet, il faut que l'objectif ait été réfléchi : est-ce un temps informatif ou de co-construction ? Qu'est-ce que j'attends des autres pendant ce temps ? Pourquoi parler de ce sujet ? Le sujet sera clôturé convenablement si... ?

Le temps nécessaire pour le sujet doit aussi être défini à l'avance. Cela permettra à chacun de connaître le temps global de la réunion (et donc de s'organiser) et de prioriser s'il est remarqué que le temps

total des sujets est trop long...

Un processus réfléchi

Ce point est lié au précédent. Afin d'atteindre l'objectif dans le temps prévu, il faut préparer une méthodologie adéquate : comment m'y prendre pour favoriser les échanges, les émergences d'idées ou autres dans le temps imparti. Il existe de multiples méthodes, selon les objectifs à atteindre : travail en sous-groupe, réalisation de panneaux, tour de parole...

Une mise place d'un climat propice

Avant de commencer la réunion, il est important de permettre à chacune de s'exprimer sur comment elle se sent. Pour cela, trois points d'attention sont à avoir avant ou en début de réunion :

- Disposition du lieu et le matériel nécessaire : selon le sujet et sa méthodologie, la mise en place des participants peut varier. Par exemple, s'il s'agit d'un temps informatif avec un powerpoint, il faudra veiller à ce que chacune voit l'écran. S'il s'agit

TÉMOIGNAGE

Ce que j'ai préféré ? C'est qu'il n'y avait pas de jugement de l'autre.

Céline



d'un temps de co-construction en sous-groupe, il faut penser à la disposition du lieu pour permettre de se rassembler... De manière générale, la position en cercle est très efficace. En effet, se mettre en cercle permet à chacun d'être à une distance identique du centre et donc de mettre tout le monde sur le même pied d'égalité. Il permet à chacun de se voir et donc de mieux s'entendre aussi.

- La mise en place d'un cadre de sécurité. Tout comme il est important avant une animation ou un projet de créer un cadre de vivre-ensemble, il est essentiel d'en avoir un pour les réunions. Les objectifs de ce cadre est de permettre à chacun de se sentir libre d'exprimer ce qu'il veut sans peur du jugement. Il renvoie aussi chacun à ses responsabilités, ses droits et ses devoirs (respect des autres, responsable de ce qu'il dit ou non...) Ce cadre reprend donc les quelques règles minimales

communes pour permettre à chacun de profiter de la réunion pleinement, tout en ayant une attention aux autres.

- Chaque participant est garant de ce cadre et doit veiller à son respect. Cela signifie que chacun doit stipuler s'il réalise que le cadre n'est pas respecté. Il est conseillé de rappeler le cadre en début de réunion grâce à un visuel, afin que tout le monde l'ait en tête durant la réunion. Idéalement, ce cadre, tout comme une charte, est construit collectivement.
- L'expression des émotions en début de réunion. Déposer ses émotions facilite le fait d'être dans le « ici et maintenant » pour la suite de la réunion. De plus, le groupe peut adapter son comportement en étant plus vigilant sur certaines personnes.

CADRE DE BIENVEILLANCE



Cet outil peut être présenté et affiché en réunion pour servir de cadre pour le groupe lors de ses réunions. Il peut aussi servir de pièce à enrichir sur laquelle le groupe peut rebondir pour créer son propre cadre de sécurité.

Le but est d'offrir un cadre de sécurité à chaque membre du groupe.

Ceci pour que chacune puisse s'y sentir bien et puisse contribuer au mieux au projet du groupe.

« Seule on va plus vite, ensemble on va plus loin »



BIENVEILLANCE

Avoir un regard positif sur soi, les autres membres du groupe et le groupe en lui-même est un incontournable pour que chacun puisse vivre sereinement.

- Envers soi : Avoir une attitude positive et respectueuse de soi. Nous sommes responsables de ce que nous (ne) disons (pas) et nous (ne) faisons (pas), de ce que nous vivons à l'intérieur de nous.
- Envers les autres : Les autres membres sont des êtres humains avec toutes leurs richesses, dont il est bon de prendre soin. Ecouter l'autre de manière attentive s'incarne en étant disponible et intéressé à ce que dit l'autre sans l'interrompre. Parler de manière claire et courte, c'est parler « moins mais mieux ». Ne pas juger l'autre, ni se moquer, c'est accepter l'autre comme il est, en accueillant ce qu'il dit de manière neutre, sans rire moqueur ni soupir.
- Envers le groupe : Accepter la frustration de la vie en groupe car vivre dans un groupe suppose qu'on ne peut pas répondre à tous les besoins individuels.



EXPERIMENTATION

Pouvoir sortir dans sa zone de confort sans se mettre en danger, c'est accepter ce qui arrive comme une opportunité. Accepter ce qui arrive sans vouloir tout contrôler, c'est laisser la nouveauté arriver en dominant peu à peu sa peur de l'inconnu.

ENSEMBLE > EGO

Etre ensemble n'est pas toujours évident. Apprendre à écouter le groupe, c'est accepter que le groupe a une identité propre et un but spécifique. Nous pouvons nous mettre en cercle et poser un objet qui symbolise cette identité collective.

Nous avons notre avis sur les choses et pouvons être frustrés lorsqu'on ne se sent pas écoutés. Ici personne n'a raison, ni tort... nous avons tous notre point de vue qui enrichit le collectif. Etre ensemble et non l'un contre l'autre. Nous ne sommes pas dans une bataille d'idées mais bien dans une construction collective.

CONFIDENTIALITE

Les infos privées ne sortent pas d'ici ! La confidentialité des situations, problèmes et sujets exposés est un engagement à respecter. Ce qui peut sortir d'ici, c'est le processus général et les informations que le groupe consent à communiquer vers l'extérieur. La confidentialité est importante car elle permet aux personnes présentes de se sentir plus en confiance.

RESPECT

Chacun s'engage à respecter les lieux, l'horaire, le matériel, le programme, les rôles... C'est-à-dire qu'on est tous garants du bon fonctionnement du groupe.

MISE EN SITUATION 02

La réunion pour le projet « Scène ouverte » tourne au chaos : chacun parle en même temps sans réellement s'écouter. Au bout d'une heure, Rodrigue s'agace, constatant que seul un des trois points à l'ordre du jour a été abordé.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- *Avez-vous déjà vécu cette situation ?*
- *Comment veillez-vous à la distribution de la parole en réunion ?*
- *Des rôles sont-ils attribués aux jeunes ?*

DES RÔLES EN RÉUNION POUR UNE MEILLEURE GESTION

En début de réunion, ou au préalable, certains rôles sont à attribuer aux personnes présentes. Ces dernières auront des tâches spécifiques à avoir en tête tout au long de la réunion.

- **L'animateur** : Il va guider la réunion en suivant l'ordre du jour établi. Pour cela, il ne se contente pas d'introduire les différents points de réunion. En effet, c'est aussi lui qui distribue la parole pour permettre à chacun de s'exprimer et d'être écouté. Il veille à ce que chacun ait déposé ses idées tout en ramenant aussi l'attention sur le sujet de la réunion quand les participants dévient vers d'autres thèmes.
- **Le scribe** : Il prend note de ce qui se dit lors de la réunion. Tout ne doit pas être noté au mot près mais certains éléments sont à ne pas oublier :
 - Date de la réunion
 - Les présents, absents, excusés
 - Les différents rôles attribués
 - L'ordre du jour
 - Pour chaque point de réunion, les décisions, arguments principaux émis, une synthèse des idées
 - La date et le lieu de la prochaine réunion

- **Le gardien du temps**: Il veille à ce que le timing soit respecté, c'est-à-dire le temps global de la réunion mais aussi le temps pour chacun des points de l'ordre du jour (d'où l'importance de fixer un timing avant de commencer la réunion). Pour aider à ce respect, il prévient le groupe un peu à l'avance pour permettre à ce dernier de clôturer dans les temps.

Il est possible de créer d'autres rôles selon vos besoins et réalités. Par exemples :

- **Catering**: qui veille à ce qu'il y ait à boire, de quoi grignoter en réunion
- **Convivialité**: qui propose un petit jeu dynamique et convivial si besoin
- **Pousse-décision**: qui stimule le groupe à prendre une décision quand il tourne en rond et qui soutient le scribe en prenant note des décisions.

- **Avocat du diable**: qui prend une posture différente, propose un avis différent afin d'ouvrir l'esprit et les possibles.
- **Porteur de point**: qui anime le temps de son point, remet le contexte, explique les objectifs, le processus...
- **Coordinateur de projet**: qui expose le suivi de son projet au reste du groupe, récolte les questions, les idées...



ANIMER UNE RÉUNION DE MANIÈRE DÉMOCRATIQUE

On peut distinguer deux composants dans une réunion : son contenu et son processus.

- Le contenu est lié à l'objectif de la réunion, à l'ordre du jour. Il s'agit du sujet dont on parle, des échanges faits, des informations données...
- Le processus, c'est ce qui entoure le contenu, c'est-à-dire la méthodologie utilisée, le climat mis en place, les outils utilisés, les techniques d'animation...

Animer une réunion de manière démocratique limite l'action de l'animateur sur le processus. L'animateur démocratique est donc distant au niveau du contenu, il doit pouvoir prendre du recul pour permettre au groupe de donner ses propres idées, solutions, propositions.



Actions possibles au niveau du processus:

AVANT	PENDANT	APRES
• Insérer des fiches techniques • Définir la procédure, la méthodologie utilisée • Sélectionner les outils • Elaborer un cahier des charges	• Garantir le cadre • Définir les rôles et veiller à leur respect • Veiller au respect et à l'expression de chacune • Veiller au respect de l'ODJ	• Veiller à ce que le compte-rendu soit publié • Veiller à ce que le récapitulatif des tâches soit accessible à tout le monde





Dans le but de veiller au respect de l'expression de chacun, l'animateur est vigilant aux attitudes. En effet, le comportement de certaines personnes peut ralentir et enfreindre le bon déroulement de la réunion. L'animateur doit pouvoir les recadrer sans les frustrer, et les inciter à agir sans les mettre à mal.

TYPE D'ATTITUDES	PISTE POUR L'ANIMATEUR.TRICE
Contestataire: a tendance à râler, critiquer, remettre en question les décisions. Peut installer une mauvaise ambiance si on lui laisse trop de place.	Lui proposer de chercher des pistes de solutions plutôt que de nommer ce qui ne va pas.
Timide : discret, n'ose pas prendre la parole, ou uniquement quand on lui demande son avis.	Mettre en confiance en posant des questions fermées, l'encourager à donner son avis, à l'écrit s'il préfère.
Tatillonne : la personne est précise et s'intéresse à tous les détails mais elle peut perdre de vue l'objectif global. De cette manière, elle peut ralentir la réunion.	Lui demander de prendre des notes.
Bavard : parle beaucoup, sans arrêt, ne sait pas être concis.	Eviter les questions ouvertes où il pourrait s'étendre, lui donner la parole en dernier pour l'inviter à écouter ce que les autres ont à dire avant.
Prétentieux : ramène souvent le propos à sa propre personne, parle de ses succès, prend beaucoup de place dans le groupe.	Valoriser ses expériences, mais laisser parler les autres avant lui.

Actions possibles au niveau du contenu :

- **Reformuler** pour être sûr que tout le monde a compris la même chose.
- **Clarifier** quand les propos peuvent ne pas être clairs.
- **Synthétiser** pour permettre au groupe d'avoir une vision globale de tout ce qui a été dit.

Il s'agit de la posture à prendre par les adultes accompagnant un groupe de jeunes en réunion. De cette manière, l'adulte ne prend pas la place des jeunes et laisse ceux-ci expérimenter tout en étant dans un cadre bienveillant et de confiance.

TÉMOIGNAGE

La façon de voir la participation et l'investissement n'est pas toujours adaptée aux jeunes. Si c'est trop professionnel, ça ne va pas. Il faut faire en mode plus chill, on fait un truc tous ensemble après la réunion. Après l'effort, le réconfort, ça motive. Il ne faut pas être trop scolaire.



LIEN PDAM

Le projet PDAM a demandé plusieurs réunions, que ce soit entre permanents de JEC, avec les partenaires ou avec les jeunes. Chacun de ces moments a commencé par une validation des sujets qui seraient discutés, afin de vérifier que tout le monde est sur la même longueur d'onde avant de commencer les discussions. Les rôles ont aussi été répartis de manière volontaire. De cette manière chacun se sentait intégré dans le processus sans non plus subir un sentiment d'obligation.

LA FICHE OUTIL : SIMULONS UNE RÉUNION

OBJECTIFS

- Déceler les bonnes astuces de réunion
- Expérimenter une réunion

PUBLIC

A partir de 10 ans
20 participant.e.s maximum

TIMING

1h30

MATERIEL

- Une table pour que tout le monde se mette autour
- une chaise par personne
- Les vignettes «caractères»
- Les vignettes «rôles»
- Deux grilles d'observation
- Feuilles de brouillon et bics



DEROULEMENT

1. Mise en contexte (15min)

L'animateur explique au groupe qu'il va simuler une réunion pour réaliser un projet. Les participants s'assoient autour de la table. Deux volontaires endossent le rôle d'observateurs. Ils reçoivent une fiche d'observation et vont s'asseoir à l'écart mais de manière à entendre et voir tout ce qui se passe.

Les «caractères» sont distribués, aléatoirement, aux autres participants. Ces derniers restent cachés.

Consigne : Vous êtes en réunion projet et vous devez préparer une soirée sur le thème du Mexique. Cette soirée implique un repas, une activité et des décorations. A la fin de la réunion, vous devez avoir une idée claire de comment se passera la soirée ainsi qu'un listing des différentes tâches et des responsables pour chacun.

2. Mise en situation : partie 1 (20min)

Les participants commencent leur réunion et organisent leur soirée, tout en jouant leur rôle. Les observateurs

notent ce qu'ils remarquent de positif et de négatif.

3. Temps de break (15min)

La mise en situation est mise en pause. Les observateurs font un premier retour de ce qu'ils ont noté.

L'animateur explique ensuite les rôles d'animateur de réunion, de scribe et de gardien du temps. Il.elle demande qui veut endosser ces rôles pour la suite de la réunion. Il est possible d'attribuer un même rôle à deux personnes différentes, pour qu'elles se soutiennent.

Les «caractères» distribués en début d'activité sont, quant à eux, mis de côté pour la suite.

4. Mise en situation : partie 2 (20min)

Les participants reprennent la réunion en prenant compte des conseils des observateurs et des nouveaux rôles attribués.



DEBRIEFING (20 MIN)

Les participants s'expriment chacun à leur tour leur ressenti sur l'activité, ce qui a fonctionné ou non selon eux.

Les observateurs enchainent avec leur prise de notes. Ils soulignent les points positifs et à améliorer de cette deuxième partie, mais aussi les évolutions observées entre les deux mises en situations.

L'animateur termine en expliquant l'importance des rôles en réunion, du respect du cadre, de l'influence du comportement de chacun pour le bon déroulement d'une réunion.

VARIANTES

- L'activité peut être suivie par une activité de « création de cadre de vie » afin de fixer ensemble les règles de réunions.
- La situation peut être adaptée à un projet réel du groupe.
- L'animateur peut attribuer les « caractères » non aléatoirement, mais sur base de ses connaissances du groupe de jeunes et de leur personnalité.

VIGNETTES «CARACTÈRES»

Selon le nombre de participants, des vignettes peuvent être doublées.

Tu essaies d'imposer ton idée aux autres	Tu n'oses pas trop prendre la parole	Tu veux chahuter avec ton voisin	Reste toi-même, pas de rôle particulier
Reste toi-même, pas de rôle particulier	Reste toi-même, pas de rôle particulier	Tu n'es d'accord avec rien	Tu poses beaucoup de questions sur les détails
Tu synthétises les idées et les décisions	Tu n'oses pas trop prendre la parole	Tu coupes souvent la parole pour donner tes idées	Tu ne veux rien faire ou dire

VIGNETTES «RÔLES»



ANIMATEUR

MISSIONS:

- Introduire les points de l'ordre du jour
- Distribuer la parole
- Recentrer quand on dévie du sujet
- Calmer les esprits

OUTILS:

- Ordre du jour
- Bâton de la parole

SCRIBE

MISSIONS:

- Prendre note de ce qui se dit (décisions, arguments importants, questions)
- Envoyer le compte-rendu à tout le monde après

OUTILS:

- Bic et feuille (ou PC)
- Canevas d'un compte-rendu de réunion

GARDIEN DU TEMPS

MISSIONS:

- Vérifier que l'on soit dans les temps pour chaque point de réunion
- Signaler la fin de réunion, un peu à l'avance

OUTILS:

- Montre

GRILLE D'OBSERVATION

CRITERES	++	+-	--	COMMENTAIRES
Tout le monde s'écoute				
Personne ne coupe la parole				
Tout le monde peut parler				
Il y a des disputes				
On a assez de temps pour tout				
Des décisions sont prises				
Quelqu'un prend note				
On ne parle que du sujet				

MISE EN SITUATION 03

Justin, en tant que gardien du temps, annonce la fin de la réunion. Chacun rassemble ses affaires et reprend ses occupations. Deux semaines plus tard, Elijah revient à la réunion agacé : non seulement il ne s'était pas senti écouté la dernière fois, mais en plus, il découvre dans le compte-rendu des décisions qu'il conteste. Julie, qui prenait des notes, a mal interprété l'une de ses propositions et lui a attribué une tâche qu'il refuse de réaliser.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- *Avez-vous déjà vécu cette situation ?*
- *Arrive-t-il qu'en fin de réunion, tout le monde ne soit pas au clair avec les décisions ?*
- *Arrive-t-il que la réunion finisse sur une mauvaise entente, des frustrations ?*



rapidement après la réunion (exemple : le scribe a un examen dans trois jours et donc il n'a pas le temps de remettre au propre ses notes), il est essentiel de tout de même transmettre un récapitulatif des tâches à faire, afin que tout le monde puisse organiser son travail.

Un rituel de fin

Pour marquer la fin de la réunion, un rituel peut être réalisé. C'est le signal que chacun peut vaquer à ses occupations. Ce temps peut être l'occasion de faire un tour de parole pour récolter le ressenti de tout le monde :

- Comment vous sentez-vous en cette fin de réunion ?
- Vos attentes ont-elles été atteintes ?
- Est-ce que le groupe a répondu à vos besoins ?
- Quelles sont vos attentes d'ici la prochaine réunion ?
- Etc.

Ce moment d'expression permet à chacun de déposer ses potentielles frustrations et de cette manière revenir plus serein à la prochaine réunion.

COMMENT TERMINER UNE RÉUNION

On l'a vu, une réunion cela se prépare, se vit mais se termine aussi convenablement. Deux temps sont nécessaires à cette fin :

Un récapitulatif des décisions

Il est important de faire le tour des grandes décisions prises lors de la réunion pour être certains que tout le monde a tout compris et est d'accord. Lors de ce moment, les différentes tâches (ainsi que leur deadline et le responsable) sont énoncées. Cela permet aussi de vérifier que le scribe a bien noté ces informations et que le compte-rendu sera le plus complet possible.

Si le compte-rendu ne peut être envoyé

LA FICHE OUTIL : QQQ

Cet outil est à compléter avec le groupe de jeunes. Il s'agit d'un tableau récapitulatif qui reprend les différentes tâches à réaliser, les deadlines et les personnes responsables de chacune de celles-ci.

[illegible]

CHAPITRE 6 : EXPRESSION CITOYENNE

MISE EN SITUATION 01

Julia, Sofian, Marius et Annabelle veulent organiser une projection de film dans leur maison des jeunes. Alors qu'initialement les discussions tournaient autour d'un ciné-débat pour aborder le racisme, c'est un film d'horreur qui est choisi. Julia ne voit plus le sens du projet, elle qui voulait absolument mettre en place un projet citoyen. Ses camarades ne semblent pas comprendre ce terme.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- Avez-vous déjà vécu cette situation ?
- Avez-vous déjà voulu aborder la thématique de la citoyenneté avec vos jeunes ?
- Est-ce facile ?

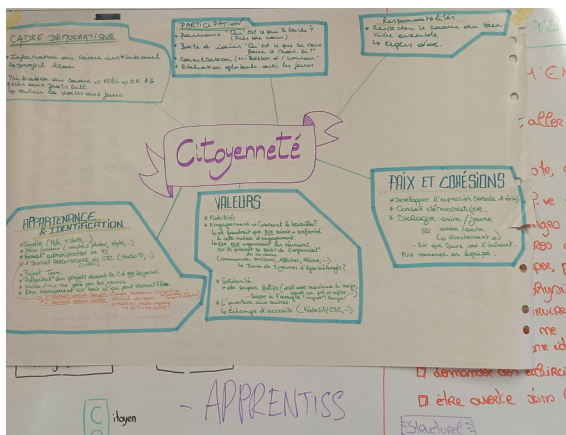
CRACS, C'EST-À-DIRE ?

CRACS, c'est-à-dire ?

Toutes les organisations de jeunesse, maisons de jeunes, mouvements de jeunesse... ont pour mission de former des CRACS. Mais qu'est-ce que c'est ? Des CRACS, ce sont des Citoyennes Responsables Actives Critiques et Solidaires.

- Citoyenne : On ne devient pas citoyennes à 18 ans, tout le monde est citoyenne. Dès notre naissance, nous sommes inscrites au registre national de notre pays. Nous devenons donc citoyennes de ce pays, de la ville où l'on vit...
- Responsable : Agir implique des conséquences qu'il faut assumer. Faire des choix en ayant conscience des suites et en les acceptant. Mais pour agir, il faut aussi prendre des engagements.

- Active : Il ne s'agit pas uniquement d'être active physiquement mais aussi cérébralement. Réfléchir à des moyens de changer les choses, se réunir pour en débattre, se mettre en mouvement pour faire bouger les choses.
- Critique : Avant d'agir, il faut savoir pourquoi, et donc définir son opinion. Une opinion doit être construite de manière critique et non sur la première rumeur entendue. Il est donc important de recouper les informations, vérifier leur véracité, remettre en question ce qui se passe afin d'avoir une opinion basée sur des faits exacts.



TÉMOIGNAGE

La participation n'est pas innée,
c'est quelque chose qui s'apprend.



- Solidaire : Seule, on va plus vite, ensemble, on va plus loin. S'entraider, collaborer permet de déplacer des montagnes. Pour pouvoir changer nos sociétés, il faut agir ensemble, main dans la main.

Une CRACS est donc une étape plus loin que celle de citoyenne lambda. Il s'agit de la citoyenne qui a envie de changer le monde, les sociétés (ville, famille, club, école...) qu'elle occupe. Une CRACS n'est pas consommatrice du monde et de ce qui le compose. Elle fait partie intégrante de son évolution en voulant lui apporter des modifications mais aussi en exprimant ce qu'elle en pense.

Former des CRACS est un moyen considérable pour construire le monde de demain.

LIEN PDAM

Sans forcément prendre le temps de définir le mot « CRACS » avec les jeunes, cet objectif a été un fil conducteur à travers tout le projet. L'esprit critique, la solidarité, la mise en action et la prise de responsabilités ont été travaillés, de manière plus ou moins directe, dans les différentes activités proposées : débat, jeux coopératifs, activité « Rêvons le monde idéal », mise en projet, découverte de réalités différentes...

De plus, lors des temps avec les adultes, il leur a été expliqué la pertinence de garder cette notion en tête lorsque l'on travaille la participation avec des jeunes.

LA FICHE OUTIL : MOI, CITOYENNE DE CE MONDE



Sur base d'une animation créée en collaboration avec l'école spécialisée «Joie de Vivre» de Jette

OBJECTIFS

- Découvrir la notion de CRACS
- Réfléchir sur sa position en tant que citoyen.ne du monde
- Expérimenter la solidarité et l'esprit critique

PUBLIC

A partir de 10 ans

TIMING

2h30

MATERIEL

- Une chaise par personne
- Du matériel pour le parcours (bancs, plots, tables...)
- Les images citoyeneté (téléchargeables sur jecasbl, ressources «Participation dans et au-delà des murs»)
- Les images esprit critique (téléchargeables sur jecasbl, ressources «Participation dans et au-delà des murs»)
- Les languettes «droits et devoirs»
- Les situation CRACS/PAS CRACS
- Flipcharts
- Marqueurs
- Crayons
- Colle
- Magazines
- Papier collant

DEROULEMENT

1. Temps en ateliers (75 min)

Les participantes sont réparties en quatre groupes de six, environ. Chaque groupe tourne entre les différents ateliers (environ 15 minutes par atelier)

- *Qui a quelle place*

Chacune est assise sur une chaise. Au signal de l'animatrice, les participantes vont devoir se déplacer pour se classer selon un critère défini. Elles ne peuvent cependant pas toucher le sol pour aller d'une chaise à l'autre.

Classements possibles: par ordre alphabétique, par âge, par taille, etc.

=> Travaille le S de solidaire.

- *Parcours aveugle*

Les participantes sont mises deux par deux. Dans chaque duo, l'une est désignée aveugle (avec les yeux fermés) et l'autre est la guide. La guide va devoir aider l'aveugle à réaliser un parcours (slalomer entre des plots, passer sur un banc, passer sous une table...) Tout au long du parcours sont dispersées des images représentant la citoyenneté. Chaque fois qu'un duo rencontre une image, la guide la décrit à l'aveugle. Une fois le parcours fini, les rôles sont échangés et le duo refait le parcours dans l'autre sens.

Une fois que tout le monde est passé, l'animatrice demande aux participantes ce qu'elles ont pensé des images, ce qu'elles représentent selon elles.

=> Travaille le S de solidaire et le C de citoyenne.

- *Imagine ce que je vois*

Une volontaire décrit une image reçue au reste du groupe. Individuellement, les autres participantes réfléchissent au contexte de cette image selon elles, ce qu'elle représente. Elles peuvent écrire sur une feuille si cela peut les aider. Après 5 minutes, les participantes donnent leurs idées, tout en regardant l'image décrite. Ensuite, la même situation avec un plan plus large est montrée (où le contexte est visible). Les participantes échangent avec l'animatrice : est-ce que leur interprétation a changé ou leur idée de base correspond toujours à la nouvelle image ?

=> Travaille le C de critique.

- *Droits de devoirs*

Les participantes reçoivent des languettes. Elles doivent les trier si selon elles ces phrases sont des droits ou des devoirs. S'en suit après une discussion sur la distinction entre ce qu'est un droit et ce qu'est un devoir et ce qu'ils impliquent. L'animatrice peut aussi expliquer que selon le pays où on vit, les réponses peuvent changer, ce qui entraîne des changements dans les comportements. Par exemple : voter en France est un droit mais un devoir en Belgique, suivre un parcours scolaire est une obligation en Belgique mais dans des pays en Afrique, il s'agit d'un droit (dont beaucoup d'enfants ne jouissent pas).

Phrases :

- Voter à partir de 18 ans
- Venir en aide à une personne en danger
- Exprimer son opinion publiquement
- Suivre un enseignement
- Pratiquer une religion
- Payer ses impôts
- S'inscrire dans un club de sport
- Ne pas fumer dans un lieu public
- Nourrir ses enfants
- Aller chez le médecin si je me sens malade

=> Travaille le R de responsable et le A de active.

2. Définition de CRACS (30 min)

L'animatrice explique la notion de CRACS et le sens derrière chacune des lettres (voir théorie ci-dessus). Elle explique pour chaque lettre comment elle a été vécue dans les différents ateliers.

Après avoir veillé que tout le monde a compris, l'animatrice désigne deux zones dans l'espace : « CRACS » et « PAS CRACS ». Elle énonce des situations et les participantes doivent se placer dans la zone qui correspond à leur avis, si c'est CRACS ou non selon elles. Une fois placées, chacune exprime les raisons de son choix.

Situations :

- Je jette mes papiers derrière le banc.
- Je me moque de quelqu'un qui a des difficultés à manger proprement.
- Quelqu'un tombe dans la rue devant, je l'aide.
- Je trouve un portefeuille dans la rue avec de l'argent dedans, j'amène l'entièreté au commissariat le plus proche.
- Je tiens la porte à la personne qui me suit pour rentrer dans le bâtiment.
- Je fais les devoirs de mon amie car elle a oublié de le faire.
- A table, je me sers toujours en premier et généreusement.
- J'entends une histoire sur quelqu'un, je vais la répéter directement à mes amies.
- Quand il y a des débats en classe, j'exprime mon avis.
- Je connais le règlement de l'institution.



3. Réalisation d'un panneau (45min)

Toutes ensemble, les participantes réalisent un panneau pour répondre à la phrase :
« Pour moi, être Citoyenne Responsable Active Critique et Solidaire, c'est.... »

Elles peuvent dessiner, écrire, faire des collages avec des magazines...

VARIANTES



- Pour l'atelier « Droits et devoirs », l'animatrice peut adapter en prenant des règles de l'institution.
- Pour le deuxième temps, au lieu de se déplacer dans l'espace, les participantes peuvent recevoir une pancarte « CRACS » et une « PAS CRACS » à soulever selon leur avis.
- Pour le troisième temps, en plus de la réalisation du panneau, les participantes peuvent désigner une chanson qui, selon elles, représente ce qu'est une CRACS.

Les images utilisées pour les ateliers peuvent être téléchargées sur notre site internet, dans la ressource «Participation Dans et Au-delà des Murs».

MISE EN SITUATION 02

Lors de la préparation d'un projet collectif, les élèves sont réparties en petits groupes pour élaborer des propositions. Cependant, certaines élèves, à l'aise à l'oral, prennent toute la parole, tandis que d'autres, plus créatives ou logiques, peinent à trouver leur place.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- *Avez-vous déjà vécu cette situation ?*
- *Quelles méthodes pourriez-vous proposer pour garantir une participation équitable dans un groupe ?*
- *Avez-vous déjà été dans une situation où vos compétences n'étaient pas reconnues ? Comment avez-vous réagi ?*

LES INTELLIGENCES MULTIPLES

En 1983, Howard Gardner publie sa théorie des intelligences multiples selon laquelle il n'existe pas un seul type d'intelligence mais bien une palette plus complexe. Selon lui, l'intelligence peut s'évaluer selon trois axes :

- C'est un ensemble de compétences. Grâce à celles-ci, chacune peut faire face aux problématiques rencontrées dans la vie courante.
- C'est la capacité d'offrir un service ou de produire quelque chose de réel qui a de la valeur (selon les codes culturels).
- C'est une aptitude à identifier et à résoudre les problèmes.

Sur base de cela, Gardner stipule qu'il existe huit types différents d'intelligence et que chacun est lié à une zone spécifique de notre cerveau. Cela implique que :

- chacune a les huit intelligences vu que nous possédons toutes les différentes parties du cerveau ;
- les différentes intelligences se développent de manières différentes en fonction de nos expériences personnelles et des informations que nous recevons ;
- les différentes intelligences ne sont pas distinctes et non-reliées. Au contraire, elles interagissent de manière complexe ;
- il n'existe pas une seule façon d'utiliser chaque intelligence.

En ayant conscience de l'existence de ces intelligences et de nos capacités individuelles à les développer, chacune devient actrice de ses apprentissages et de son développement personnel.

TÉMOIGNAGE

J'ai appris que ce n'est pas parce
qu'on mélange différents types de
personnes que l'on ne s'amuse pas
Zéa



L'intelligence intrapersonnelle

C'est le fait de se connaître soi. Quelles sont mes forces et mes faiblesses ? Quelles sont mes valeurs et mes objectifs personnels en lien avec ces valeurs ? On retrouve cette intelligence en force chez les personnes qui savent facilement se motiver personnellement, celles qui aiment lire et écrire, les philosophes... Une personne chez qui cette intelligence est moins développée aura des difficultés à évaluer, se fixer des objectifs et sera sensible au regard des autres.

L'intelligence interpersonnelle

Il s'agit de la capacité à rentrer en contact avec l'autre, à la comprendre. Comment agir de manière appropriée avec les autres ? Comment s'intégrer ? La coopération, la médiation et le partage des idées sont des éléments forts de cette intelligence.

On retrouve cette intelligence particulièrement chez les politiciennes, 

les enseignantes ou encore les formatrices. Ces personnes sont souvent entourées de beaucoup d'amis, communiquent facilement et aiment résoudre les conflits.

Au contraire, quand cette intelligence est peu développée, la personne a tendance à se renfermer sur elle-même, à avoir des difficultés à travailler en équipe et à critiquer l'humanité.

L'intelligence kinesthésique/corporelle

Il s'agit de l'utilisation de son corps comme moyen d'expression. Par quels gestes faire comprendre ce que je pense ? Les personnes ayant cette intelligence très développée sont habiles avec les objets et de leurs mains, aiment toucher, expérimenter pour mieux comprendre. Ces personnes ont du mal à rester en place et ont besoin d'être en mouvement pour apprendre. On y retrouve les

actrices, les athlètes, les artisanes, les chirurgiennes, les mécaniciennes...
Les personnes qui utilisent peu cette intelligence auront tendance à se sentir mal dans leur corps, ressentir des gênes dans plusieurs types de situations.

L'intelligence visuospatiale

C'est la capacité à créer des images mentales sur base de ce que l'on voit du monde. Comment je me représente ce que je vois ?

Cette intelligence soutient le sens de l'orientation, la lecture de cartes, la réalisation de puzzles, la compréhension de graphiques... Elle utilise la mémoire visuelle, ce qui implique un besoin de dessiner, d'utiliser des images pour comprendre. On retrouve cette intelligence particulièrement chez les artistes, les architectes, les paysagistes, les metteuses en scène...

Les images produites dans le cerveau aidant à la réflexion et la mémorisation, cette intelligence peut aider à la résolution de problèmes.



L'intelligence linguistique/verbale

Elle passe par l'utilisation des mots sous toutes leurs formes. Quel mot précis utiliser pour exprimer sa pensée ? Quelle tournure de phrase utiliser ?

On reconnaît cette intelligence chez celles qui aiment lire et écrire, raconter des histoires, qui sont adeptes des jeux de mots... C'est le cas des écrivaines mais aussi des publicitaires, des journalistes et des personnes politiques.

Le système d'enseignement se basant fortement sur cette intelligence, un manque peut entraîner l'échec scolaire. Il peut aussi engendrer le sentiment d'être incomprise, dû à une difficulté pour choisir les bons mots pour exprimer ses pensées.

L'intelligence mathématique

C'est le fait de savoir raisonner de façon logique. Quel chemin suit ce raisonnement ? Comment résoudre ce problème le plus logiquement possible ? Cette intelligence donne des facilités pour calculer, ordonner une pensée, organiser, analyser, gérer son temps, établir des relations de causes à effets... Elle entraîne



un besoin de structure logique et de connaître les causes de toute chose. On la retrouve particulièrement chez les mathématiciennes, les scientifiques, les juristes et les ingénieures.

Une personne chez qui cette intelligence est moins développée aura des difficultés à donner des priorités, à s'organiser, à comprendre la signification de phénomènes complexes, à utiliser un ordinateur, à suivre une déduction...

L'intelligence musicale

Cette intelligence est liée aux sons et aux rythmes. Est-ce plus facile d'apprendre en chantant ?

Les personnes sensibles aux rythmes ont tendance à fredonner, battre la mesure ou chanter. Elles sont sensibles aux voix et aux émotions véhiculées par la musique. Elles sont aussi très douées pour les accents des langues étrangères. Il est normal d'y retrouver les musiciennes. L'incapacité à déceler toutes les richesses des sons peut entraîner des difficultés pour apprendre de nouvelles langues ou la musique.



L'intelligence naturaliste

Ajoutée en 1996, elle est liée à la capacité à classer, structurer, identifier des éléments de la nature (vivants ou minéraux). Sur base de quelles caractéristiques vais-je classer ces éléments ?

On la reconnaît chez les personnes qui aiment regrouper et faire des listes, chez les passionnées d'animaux, celles qui ont un grand intérêt pour le fonctionnement du corps humain... C'est le cas des biologistes, les psychologues, les sociologues ou les astronomes. Sans cette intelligence, nous aurions du mal à comprendre le monde de la nature et donc à le respecter.

LIEN PDAM

En plus de la rencontre, l'expérimentation était au centre du projet. Au travers des différentes activités, les jeunes et les adultes ont pu s'essayer à de nouvelles pratiques (activités artistiques, sports, cuisine, différents mode d'expression...) Ces moments ont permis aux jeunes, voire adultes aussi, de se découvrir de nouveaux talents et intérêts. Elles ont pu, de cette manière, s'émanciper en développant de nouvelles compétences liées à des intelligences, peut-être méconnues d'elles.



LA FICHE OUTIL : MÉTHODE VAK

OBJECTIFS

- Construire ensemble une vision commune
- Sensibiliser aux intelligences multiples
- Réfléchir et travailler en équipe

PUBLIC

A partir de 10 ans

TIMING

2h15

MATERIEL

- Flipcharts, affiches A1
- Marqueurs
- Ciseaux
- Colles
- Papier collant
- Magazines, photos à découper
- Feuilles
- Bics
- Divers objets
- Accès à Internet



DEROULEMENT

1. Définition de la problématique (10 min)

Il s'agit du sujet sur lequel les participantes vont devoir s'exprimer. Il y a deux possibilités dans cette étape :

- soit l'animatrice a déjà réfléchi au préalable à une problématique ;
- soit la problématique est définie avec tout le monde sur base d'une situation vécue, d'un projet, d'un fait d'actualité...

2. Explication des trois techniques (5min)

VAK est l'abréviation de Visuel Auditif Kinesthésique. Il s'agit de trois manières différentes de percevoir le monde, de le comprendre, de l'aborder, de communiquer avec.

- Visuel : Utilise le sens de la vue. Une personne visuelle sera plus sensible à ce qu'elle voit, aux images. Elle va donc utiliser des schémas, dessins pour mieux comprendre et retenir. Il s'agit

dans l'activité de réaliser une fresque, découper dans des magazines, prendre des photos...

- Auditif : Utilise le sens de l'ouïe. Une personne auditive sera plus sensible à ce qu'elle entend, aux sons. Elle a besoin d'entendre l'information pour la comprendre et la retenir. Il s'agit dans l'activité de réciter un texte, choisir une chanson, réaliser un montage audio...
- Kinesthésique : Sensible à la position, aux mouvements du corps. Une personne kinesthésique sera sensible à l'ambiance, à ce qui se dégage du message. Elle a besoin de « vivre », de ressentir pour comprendre et retenir un message. Il s'agit dans l'activité de réaliser une mise en scène muette, prendre des postures particulières, déplacer des objets...

3. Réalisation des œuvres (60 min)

L'animatrice divise le groupe en trois sous-groupes en prenant en compte les préférences de chacune pour les techniques. Chaque sous-groupe va réaliser une « œuvre » qui représente son point de vue sur le sujet, en utilisant la technique attribuée.

4. Présentation (30 min)

Chaque sous-groupe présente son œuvre aux autres groupes. Il est possible après chaque présentation de poser des questions de compréhension. Cependant, en aucun cas les œuvres ne peuvent être jugées.

DEBRIEFING (30 MIN)

L'animatrice questionne le groupe :

- sur ce qui l'a marqué dans les présentations ;
- si une idée particulière l'a interpellé ;
- si des ressemblances ou des oppositions sont observées entre les différentes œuvres ;
- sur ce qui l'inspire dans les échanges et présentations.

VARIANTES

- Faire un petit débriefing à la fin de chaque présentation et non un unique à la fin.
- L'animatrice peut noter, au fur et à mesure des présentations, les idées qui ressortent et repartir de cette prise de notes pour le débriefing.
- L'animatrice ne forme pas d'équipe. Les participantes s'expriment individuellement (ou par duo si elles veulent) avec la technique de leur choix. Dans ce cas, le temps de réalisation des œuvres sera plus court contrairement au temps de présentation.

MISE EN SITUATION 03

Lors de l'évaluation du cadre de vie dans l'institution, les jeunes interagissent dans tous les sens, et le débat finit par tourner en rond. Les avis sont donnés sans structure et peu de solutions ressortent.



QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- Avez-vous déjà vécu cette situation ?
- Avez-vous déjà vécu une situation où l'intelligence collective a permis de résoudre un problème ou d'aboutir à une décision ?
- Qu'est-ce qui a fait la différence ?

L'INTELLIGENCE COLLECTIVE, UNE ORGANISATION DE TRAVAIL

L'organisation pyramidale sur laquelle est basée notre société et ses composantes (entreprises, associations...) montrent depuis quelques années ses limites (surexploitation des ressources, primauté des intérêts personnels, pouvoir de l'argent...). Dans ce contexte, le concept de « intelligence collective » est revenu au goût du jour comme méthode organisationnelle pour répondre aux besoins de toutes. Mais il ne s'agit pas d'une nouveauté. En effet, Lacan avait déjà travaillé sur cette théorie dans les années 60's.

L'intelligence collective, une définition ?

Il est compliqué de trouver une définition précise et unique de ce concept. Ce qui ressort c'est qu'il s'agit d'un concept qui met en avant l'organisation d'un groupe à travailler ensemble en mettant à profit la diversité des profils et des compétences. Il ne s'agit pas uniquement d'une addition des différentes intelligences individuelles des membres du groupe. En effet, la relation entre les personnes, et la qualité de ces liens, ont leur importance. L'intelligence collective permet donc :

- de produire des résultats qui sont supérieurs de ceux qui auraient été obtenus par les individus individuellement ;
- de produire des résultats qui font sens pour les individus mais aussi, et surtout, pour le bien commun.



Deux dynamiques au service du collectif

L'intelligence collective s'articule autour de deux dynamiques distinctes mais reliées.

- **Une dynamique individuelle :** Il faut que chacune ait la volonté de contribuer à une cause qui la dépasse et qui concerne le bien commun. Pour autant, les individus ne doivent pas s'oublier. Il est essentiel que chacune écoute et respecte aussi ce qu'elle est, ses intérêts et ses besoins personnels, tout en étant ouverte et à l'écoute des intérêts et besoins des autres.
- **Une dynamique collective :** Pour permettre des synergies efficaces entre les différents individus, il est essentiel que tout le monde partage une même vision, en adéquation avec le bien commun. Un cadre fixé collectivement est aussi un élément indispensable pour permettre les échanges et le partage. Ce cadre a un rôle de structure dont les

objectifs sont :

- ouvrir l'espace de parole ;
- donner du rythme aux échanges grâce, entre autre, à des rites (intégration, ouverture de réunion...) ;
- respect des un.e.s et des autres : bienveillance, écoute, reconnaissance des compétences de chacune ;
- stimuler la créativité et l'innovation par l'ouverture aux différences et aux changements ;
- gérer le temps.

=> Le cadre n'a pas pour but de cadenasser les participantes dans une directive mais justement de permettre la prise de responsabilités et l'autonomie en permettant à chacune d'avoir une place égale (sans hiérarchie).

TÉMOIGNAGE

L'humain est fait pour se tenir la main.



Sur base de la théorie de Lacan

Faire de l'intelligence collective ne se limite pas à « faire groupe », cela va plus loin et implique trois conditions supplémentaires :

- *Un niveau de compréhension de la problématique équivalent pour toutes les participantes*

Il est essentiel que tout le monde comprenne la thématique de manière identique. En effet, le manque de connaissance d'une participante par rapport aux autres peut freiner les échanges et la productivité. Il est important donc de clarifier le sujet au début et de contextualiser les différents éléments.

- *Un accord sur le fait à traiter*

Tout le monde doit être au clair sur le fait à traiter. De quoi allons-nous parler ? Avons-nous toutes la même interprétation ? Cet accord est important pour que tout le monde parte dans la même direction et éviter les conflits dûs à des incompréhensions. Le sujet doit donc être défini clairement au début.

- *Une prise en compte du hasard*

Les imprévus ne sont pas vus négativement mais comme des occasions à saisir. Si une idée, un élément surgit, C'est pour une bonne raison. Il faut s'en saisir.

A ces trois conditions s'ajoutent l'égalité de toutes dont nous avons déjà parlé. Il n'y a pas de hiérarchie dans l'intelligence collective. Chacune a sa place et prend le rôle qui lui convient selon ses compétences. Les compétences surplombent le statut. Une employée peut donc prendre le lead sur son employeuse si ses compétences sont supérieures dans le domaine travaillé. On peut donc déceler trois temps distincts



dans la mise en place d'un moment d'intelligence collective :

1. *L'élaboration d'une vision partagée.*

Même si les avis des uns et des autres sont pris en compte, il faut que le groupe partage une vision du bien commun qui est identique. Par exemple : avoir la même idée de l'objet social de l'association, être au clair sur la problématique à aborder... Cette étape peut prendre du temps.

2. *La prise de décision.* Une fois les échanges terminés et les propositions finies, il est temps de prendre des décisions. L'idéal est que celles-ci soient prises par consensus, voire consentement. Mais cela n'est pas toujours possible. Dans ces cas, « la dictature de la compétence » prime. Cela ne veut pas dire que la supérieure hiérarchique tranche, au contraire. Cela veut dire, que sur base de tout ce qui a été dit, les personnes avec le plus de compétences sur le sujet tranchent sur base de leurs connaissances.

3. *Le travail.* Il s'agit de la mise en œuvre des décisions prises, du travail qui va en découler. Ici aussi, il n'y a pas de hiérarchie et tout le monde est égal et agit de manière similaire, selon ses compétences.

LIEN PDAM

L'organisation d'un projet d'une telle ampleur avec autant de partenariats a demandé d'utiliser diverses techniques d'intelligence collective afin de co-construire collectivement les différents aspects du projet : les objectifs, l'organisation des activités, l'adaptation aux publics mais aussi pour trouver des solutions face aux difficultés.

LA FICHE OUTIL : CHAPEAU DE BONO

INSPIRÉ DE LA MÉTHODE DE MANAGEMENT DÉVELOPPÉE PAR EDWARD DE BONO

OBJECTIFS

- Faire le point sur une situation de manière collective
- Différencier l'émotionnel des faits
- Réfléchir à la suite d'un projet et/ou résolution d'une problématique

PUBLIC

A partir de 10 ans

TIMING

2h10

MATERIEL

- Flipcharts
- Marqueurs
- Explicatif des chapeaux



DEROULEMENT

1. Explication (10 min)

L'animatrice contextualise la situation à analyser. Il peut s'agir d'un projet réalisé, d'un problème vécu, de l'ambiance dans l'institution... Elle présente ensuite les six panneaux qui sont répartis dans l'espace. Chaque panneau représente un chapeau, c'est-à-dire un angle de vue à adopter.

1. **Chapeau blanc - neutralité**
On explique des faits observables. On y retrouve des descriptions, des renseignements, des chiffres...
2. **Chapeau rouge - émotion**
On explique ce que l'on ressent ici et maintenant, ce que l'on pense pour la suite. On y retrouve les ressentis personnels.
3. **Chapeau noir – critique négative**
On explique ce qui ne va pas, les manques, les risques... On visualise le pire, imagine le pire cas possible.

4. Chapeau jaune – critique positive

On explique ce qui fonctionne, les réussites, les forces. Il s'agit de voir le positif dans la situation.

5. Chapeau vert - créativité

On imagine de nouvelles pistes, des alternatives. On cherche de nouvelles idées, des solutions, de nouveaux idéaux. C'est le moment de rêver.

6. Chapeau bleu – organisation de la pensée

On réfléchit à comment se structurer pour mettre en place les nouvelles alternatives, les solutions. Quel objectif ? Quel plan d'action ?

2. Tour des panneaux (60 min)

L'animatrice divise le groupe en six sous-groupes (maximum) et les répartit sur les différents panneaux.

Chacune écrit ses idées sur le panneau qui lui a été désigné, en respectant son angle d'approche. Au bout de 5-10 minutes, les groupes tournent et échangent de panneaux pour noter leurs idées dessus.

Attention : on ne peut pas effacer ou modifier les idées des autres. Mais on peut noter son accord avec un « + ».

3. Présentation (30 min)

Quand tout le monde est passé sur tous les panneaux, l'animatrice relit tout ce qui est noté sur les différents panneaux. Elle demande ensuite s'il y a des questions de compréhension ou si quelqu'un veut ajouter une idée.

4. Définition d'un plan d'action (30min)

Sur base de tout ce qui a été échangé, les participantes, avec l'aide de l'animatrice, sélectionnent des actions à mettre en place. Elles priorisent ces actions, réalisent un planning et listent les différentes étapes et tâches à réaliser. Les différentes tâches sont ensuite réparties entre les participantes. Une référente (minimum) est désignée pour chaque tâche.

VARIANTES

- Les participantes se déplacent librement et individuellement d'un panneau à l'autre.
- Tout le monde reste ensemble et les panneaux sont passés en revue l'un après l'autre par l'animatrice. Elle note au fur et à mesure les idées données.
- Les chapeaux sont répartis entre les participantes. Tout le monde est positionné en « mode réunion » et exprime son avis sur le sujet. Cependant, chacune doit s'exprimer selon le chapeau qui lui a été désigné. Au bout d'un moment, un changement de chapeau est réalisé.



UN BREF APERÇU DU PAYSAGE

Plusieurs raisons peuvent amener un·e jeune à vivre dans une institution plutôt que dans son cadre familial. Ces causes déterminent le type d'institution dans lequel les jeunes peuvent vivre.

L'objectif ici n'est pas de donner un exposé précis du paysage institutionnel mais plutôt d'expliquer brièvement différents réseaux pour faciliter la compréhension.

1. Le handicap

Parmi les jeunes vivant en institution, on retrouve celles et ceux présentant un handicap. Depuis le Décret du 3 mars 2004 (qui a remplacé la loi du 6 juillet 1970 et établit l'enseignement spécialisé), huit types de handicaps sont définis afin d'organiser l'accompagnement de ces jeunes aux besoins spécifiques :

1. Retard léger du développement intellectuel
2. Retard modéré ou sévère du développement intellectuel
3. Troubles caractériels ou de la personnalité
4. Déficience physique ou motrice
5. Maladies chroniques ou invalidantes (ex. enfant hospitalisé·e, en convalescence)
6. Déficience visuelle
7. Déficience auditive (sourd·e, malentendant·e)
8. Troubles spécifiques des apprentissages (ex. dyscalculie, dyslexie, dysphasie...)



Les différentes institutions hébergeant des jeunes porteurs et porteuses de handicap leur fournissent un espace de vie ainsi qu'un encadrement adapté à leurs besoins. Il existe plusieurs types de services tels que : Services Résidentiels pour Jeunes (SRJ), Services de Logement Supervisé (SLS), Services d'Accompagnement Habitat Encadré et Maisons de soins psychiatriques.

2. L'Aide à la Jeunesse et Protection de la Jeunesse

Un Service de l'Aide à la Jeunesse (SAJ) ou un Service de la Protection de la Jeunesse (SPJ) peut imposer, par mandat, le placement d'un·e jeune dans une institution. Il est aussi possible que cette demande vienne directement de la famille, qui ne pense plus avoir les capacités de poursuivre seule l'éducation de l'enfant.

Il existe différents types d'institutions selon l'âge de l'enfant, la durée possible de l'hébergement (et la réinsertion auprès de la famille) et l'urgence de la situation: Services d'Accueil Spécialisé de la Petite Enfance (SASPE), Services Résidentiels Généraux (SRG) et Services Résidentiels d'Urgence (SUA).

Ces lieux ont en commun l'accueil collectif d'enfants et de jeunes, l'accompagnement éducatif et un environnement sécurisant. À côté des services résidentiels, l'Aide à la Jeunesse et la Protection de la Jeunesse soutiennent également des services comme les Actions en Milieu Ouvert (AMO) et les Maisons de l'Adolescence.

3. L'accueil d'immigrés

Arrivé·e·s en Belgique, certains jeunes sont placé·e·s en centre d'accueil dans l'attente de la régularisation de leur situation administrative. Ces centres, gérés principalement par Fedasil, offrent un hébergement, un accompagnement juridique et administratif, ainsi qu'un soutien à l'intégration (scolarité, formation, vie du quartier, loisirs). Les jeunes peuvent être accompagnés de leur famille ou être des Mineur·e·s Étranger·ère·s Non Accompagné·e·s (MENA).

Fedasil est l'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile en Belgique. Elle coordonne l'hébergement, l'accompagnement et l'intégration des personnes qui sollicitent une protection internationale. Fedasil joue un rôle central dans la gestion des centres d'accueil et dans la mise en place des politiques d'asile, en garantissant des conditions dignes et un suivi adapté aux besoins des demandeurs d'asile.

*Pour aller plus loin et
suivre les changements:*

On vous invite à consulter les sites de l'AVIQ,
de l'aide à la jeunesse de la CFWB et de
Fedasil.



UNE VISION SYSTÉMIQUE POUR PERMETTRE LA PARTICIPATION

1. Participation et expression : des leviers essentiels

La participation et l'expression sont accessibles à toutes et tous, quel que soit l'âge, la situation familiale ou le milieu socio-culturel, y compris pour les jeunes porteurs et porteuses de handicap. Elles favorisent : apprentissage de la citoyenneté, confiance en soi, initiatives, intégration, autonomie et épanouissement personnel. Pour être efficaces, elles doivent être réfléchies et structurées.

Exemples de participation

- Démocratie représentative : élection de délégué-e-s parmi les résidents pour relayer leurs besoins et propositions.
- Groupes d'expression collectifs : ateliers artistiques, groupes de parole ou clubs de débat pour partager expériences et opinions
- Groupes-projets thématiques : organisation d'événements culturels, sessions de formation ou activités sportives impliquant les résidents
- Expression individuelle : questionnaires réguliers, boîtes à idées ou entretiens personnalisés pour recueillir les ressentis et suggestions.

Permettre aux jeunes d'expérimenter ces deux notions favorise un apprentissage riche et diversifié : ils développent leur citoyenneté, gagnent en capacité à s'exprimer et à confronter leurs opinions, tout en améliorant leur bien-être en revendiquant leurs besoins. Cette expérience valorise les individus, renforce leur confiance en eux, et les engage dans la réalisation d'actions concrètes et impactantes, co-construites. Elle stimule leur esprit d'initiative pour influencer leur environnement, favorise l'intégration par des projets communs, encourage l'autonomie, et contribue à l'épanouissement personnel ainsi qu'à l'acquisition de nouvelles compétences. .



Un projet par et pour tou.te.s

La participation peut aussi engendrer des effets négatifs et des complications. Les difficultés liées aux réalités des jeunes (situation familiale, expériences passées, âge, handicap...) combinées aux contraintes extérieures et financières font que ce processus prend du temps et modifie le travail des éducateur·trice·s.

Pour minimiser ces difficultés, il est essentiel que la participation soit un projet soutenu institutionnellement. Elle ne doit pas reposer sur quelques personnes, qui risqueraient d'être rapidement dépassées, mais être acceptée et portée par tou·te·s les acteur·trice·s de l'institution. Cela implique :

- de veiller à ce que la définition de la participation soit commune à tou·te·s, de la direction aux jeunes ;
- de concevoir collectivement un cadre clair expliquant le règlement et les limites de la participation (cf. les niveaux de participation) ;
- de mettre en place une communication réfléchie et adaptée pour que tou·te·s puissent s'impliquer, ou du moins être informé·e·s ;
- d'intégrer le travail d'accompagnement comme une part essentielle du travail éducatif ;
- de fournir les moyens nécessaires (financiers, logistiques, spatio-temporels) pour que chacun·e puisse s'exprimer et agir malgré ses spécificités ;
- et enfin, de créer un sentiment d'intégration dans le collectif via des temps d'accueil, de fédération et d'explication.

3. Désinstitutionnalisation et inclusion



Pour l'Unapei (Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis), la désinstitutionnalisation est un moyen de soutenir les personnes handicapées dans la prise en main de leur vie. Il s'agit d'une démarche inclusive visant à leur permettre de jouer pleinement leur rôle de citoyen-ne. Selon nous, cette approche peut être transposée à tous les jeunes, qu'ils soient porteurs ou non de handicap.

Ce concept s'appuie sur trois postulats du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) :

- Les personnes handicapées n'ont pas toujours la possibilité de s'investir dans la société et sont souvent contraintes de vivre en collectivité.
- Elles ne disposent pas de la liberté de contrôler leur vie ni de prendre les décisions qui les concernent.
- Les exigences institutionnelles priment souvent sur les besoins des personnes handicapées.

Ces constats ne se limitent pas aux institutions publiques, mais peuvent également être observés dans certaines sphères familiales. Il est donc essentiel, pour le CSNPH, de promouvoir une transformation profonde des pratiques et des mentalités afin de garantir l'autonomie et l'inclusion de chacun-e.

Le Conseil a identifié cinq pistes de transition pour accompagner la désinstitutionnalisation :

1. **Des services généraux accessibles** : adapter les services afin qu'ils soient compréhensibles et utilisables par toutes et tous.
2. **La liberté de choisir son lieu de vie et d'en changer** : offrir à chacun-e la possibilité de vivre dans un lieu correspondant à ses besoins et à ses envies, avec la liberté d'en changer si nécessaire.
3. **L'individualisation des lieux de vie** : permettre à chaque personne de se sentir véritablement « chez soi ». L'habitat doit offrir protection et respect de l'intimité, tout en laissant la possibilité de s'ouvrir vers l'extérieur.
4. **Des institutions démocratiques et participatives** : construire les règles collectivement et permettre qu'elles évoluent au fil du temps, avec la participation active de celles et ceux qui les vivent. L'expression individuelle et la remise en question du cadre sont encouragées.
5. **La primauté du projet de vie** : placer le projet personnel et la qualité de vie des personnes avant les exigences organisationnelles.



Ces principes peuvent être transposés dans tout type de structure fréquentée par les jeunes (SRJ, SPJ, MJ, école, etc.). L'objectif n'est pas de promouvoir la désinstitutionnalisation en soi, mais de souligner l'importance de la participation et de l'expression dans tout processus d'inclusion.

Cela suppose également une réflexion sur l'appropriation des lieux et leur lien avec la participation. Par exemple, il est préférable d'éviter d'organiser un temps d'expression dans un réfectoire, car cet espace est généralement associé au repas et non à la prise de parole.

ADAPTER SA POSTURE FACE À DES BESOINS SPÉCIFIQUES ?



1. Trois postures, trois pédagogies.

La posture adoptée par l'animateur·trice ou l'éducateur·trice influence profondément le rôle que les jeunes jouent au sein de l'institution. Ces derniers peuvent être simplement bénéficiaires, recevant passivement ce que l'institution offre, ou bien devenir acteurs, en agissant réellement dans la vie institutionnelle. Ils peuvent même être auteurs, en contribuant à construire l'histoire et le projet de l'institution.

Le comportement des adultes conditionne donc la part de pouvoir que les jeunes vont s'approprier.

- **Faire pour**

Cette posture, la plus courante, ne donne que peu ou pas de pouvoir aux jeunes. Ils sont simplement informés, parfois consultés, mais sans réel choix. Ce sont les animateur·trice·s qui définissent les objectifs, les règles et les modes d'évaluation, qu'ils imposent aux jeunes. Les conseils de jeunes qui fonctionnent ainsi restent sous contrôle des adultes, sans autonomie véritable.

- **Faire avec**

Ici, la participation des jeunes est plus active. Ils peuvent agir et réaliser des actions, mais toujours dans le cadre défini par les adultes. Les objectifs ne leur appartiennent pas vraiment, et les conséquences réelles échappent souvent aux jeunes, qui doivent répondre à un « cahier des charges » établi par les adultes.

- **Faire ensemble**

Cette posture est la plus collaborative et ouverte. Le résultat final n'est pas fixé à l'avance. L'équipe éducative avance avec les jeunes, en adaptant le projet au fur et à mesure, en fonction des besoins et envies de chacun·e. L'activité elle-même, le fait de pouvoir s'exprimer et vivre l'expérience, devient un but en soi.

Cette dernière posture, qui est aussi une occasion d'apprentissage pour l'adulte est inspirée de Paulo Freire (« Personne n'éduque personne, personne ne s'éduque seul·e, les humains s'éduquent ensemble par l'intermédiaire du monde »). Elle favorise l'autonomie et l'apprentissage mutuel. C'est une démarche risquée pour l'accompagnateur·trice, qui doit se retirer en partie et offrir plus d'autonomie, laissant le temps nécessaire pour que les choses se développent, même si cela ne correspond pas forcément aux objectifs initiaux envisagés. Cette posture permet aux jeunes de faire leurs propres choix et d'aller là où ils souhaitent.

La participation demande d'expérimenter, d'adapter et de respecter le choix de chacun·e, y compris celui de ne pas participer.

2. Expérimenter pour trouver

La meilleure formule ne se trouve pas du premier coup. Il est nécessaire de tester de nouvelles méthodes et de nouveaux outils, d'oser être curieux·se et d'accepter l'essai-erreur. Chaque expérience doit être suivie d'un regard critique afin d'ajuster, d'améliorer et d'adapter les pratiques.

Varier les techniques et les supports d'expression (oral, dessin, espace, mouvement du corps, etc.) facilite les échanges et encourage la participation. Il n'existe pas une seule manière de faire, même au sein d'un même groupe. Il est donc essentiel de multiplier les approches afin de trouver celles qui conviennent le mieux à chacun·e.

L'inclusion ne relève pas de l'égalité stricte mais de l'équité : il s'agit de donner à chacun·e les moyens nécessaires pour réussir selon ses propres besoins. De plus, la participation reste un choix : la non-participation en fait aussi partie, car observer sans agir est une manière de s'impliquer à sa façon.

En somme, il faut sans cesse expérimenter et innover, car la démocratie est une pratique vivante qui évolue en permanence, bien plus qu'une théorie figée.

3. Quelques conseils pratico-pratiques

Pour favoriser l'implication de chacun·e et créer un cadre propice à l'expression, quelques principes simples peuvent être appliqués. Ils permettent de rendre la participation plus accessible, plus concrète et plus engageante pour tous les jeunes, quels que soient leurs besoins ou leurs habitudes.

- **Privilégier les petits groupes** afin de mieux adapter les moyens, techniques et supports d'expression à chaque participant·e.
- **Utiliser un élément symbolique** pour marquer le « moment participation » (par exemple : porter un chapeau ou un objet spécifique qui indique un rôle particulier).
- **Choisir un lieu dédié et différencié** du quotidien, favorisant l'appropriation et l'association au moment de participation (éviter par exemple le réfectoire, associé aux repas, pour les temps d'expression).
- **Impliquer les jeunes dans les actions concrètes et organisationnelles**, comme l'installation du lieu, afin de valoriser leur importance dès le début.
- **Donner de petits objectifs individuels** pour accompagner la progression dans le processus de participation (par exemple : inviter une personne qui s'exprime peu à donner son avis deux fois dans la semaine).





LES SOURCES QUI NOUS ONT AIDÉ·E·S

- AIMELET-PERISSOL C., MASSOT P., E.M.O.T.I.O.N. : 7 étapes pour se comprendre, Albin Michel, 2015.
- INCLUSION ASBL, La désinstitutionnalisation des personnes en situation de handicap : note de position – novembre 2018, note consultable sur: https://www.inclusion-asbl.be/wp-content/uploads/2018/11/Note-de-position-sur-la-desinstitutionnalisation_Inclusion-asbl.pdf
- GRANTHAM C., MARTEL F., LEGAY K., VUILLERMET M., 40 exercices de communication, Chronique Sociale, 2020.
- HANNICK S., ROEMERS-POUMAY F., La psychologie positive à travers les intelligences multiples, Editions Erasme, 2017.
- MASLOW A., A theory of human motivation, Psychological Review, Vol 50 (4), 1943.
- PROVINCE DE LIEGE, Le triangle éthique, pdf consultable sur: https://www.provincedeliege.be/sites/default/files/media/7780/5_triangleethique_laurent.pdf
- RESONANCE ASBL, Les cahiers pédagogiques Ancrage
- ROUJOL Brigitte, Créativité : les six chapeaux de Bono, article consultable sur: https://www.isrfrance.eu/wp-content/uploads/2015/03/Bono_chapeaux.pdf
- Site de l'Unapei, pour une société solidaire et inclusive : <https://www.unapei.org/>
- UNIVERSITE DE NOUS, Les 6 chapeaux d'Edward Bono, article consultable sur: <https://drive.jardiniersdunous.org/s/nWiEey7myZCWt8k>
- UNIVERSITE DE PAIX, Graines de médiateurs II : Accompagner les enfants dans l'apprentissage de la gestion positive de conflits, Fondat° Bernheim
- UNIVERSITE DE PAIX, Jeux coopératifs pour bâtir la paix, Chronique Sociale, 2005.
- Union régionale pour l'habitat des jeunes en Ile-de-France, Livret implication : développer l'implication des jeunes dans les résidences – FJT d'Ile-de-France, livret consultable sur: <https://habitatjeunes-idf.fr/wp-content/uploads/2021/08/Livret-Implication-Web.pdf>
- WATT SMITH T., Le Dictionnaire des émotions. Ou comment cultiver son intelligence émotionnelle, Zulma, 2019.



QUELQUES OUTILS POUR AIDER

- FEDERATION NATIONALE DES PATROS, Kit'Eval
- FEDERATION NATIONALE DES PATROS, Game Box
- FORTIN C., Je coopère, je m'amuse : 100 jeux coopératifs à découvrir, Chenelière Education, 2004
- JEUNE ET CITOYEN, Kit Cit : Le kit du Citoyen à monter soi-même
- RESONANCE ASBL, Techni Kit
- UNIVERSITE DE PAIX, Jeux coopératifs pour bâtir la paix, Chronique Sociale, 2005



Les réelles limites de ta participation sont ton imagination et ton envie.

MERCI !

Ce kit pédagogique est le fruit d'une aventure collective riche et inspirante. Il n'aurait pu voir le jour sans la participation active et l'engagement de nombreux acteurs et nombreuses actrices.

Nous adressons nos sincères remerciements aux Maisons de Jeunes, SRJ, écoles et institutions spécialisées qui ont pris part à ce projet, ainsi qu'aux professionnels, animatrices et enseignants pour leur précieux accompagnement.

Un immense merci aux jeunes, dont l'énergie et les idées ont donné vie à cette initiative.

Merci à Marylise sans qui ce kit n'aurait pu se parer de si jolies couleurs.

Enfin, notre gratitude va à tous ceux et toutes celles qui ont contribué à la réussite de ce kit pédagogique.





Le Centre des Jeunes et de la Culture de Rochefort, c'est une Maison des Jeunes reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le CJC accueille prioritairement des jeunes entre 12 et 26 ans, sans discrimination, dans un objectif de développement d'une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire. Le CJC a subi de lourdes conséquences liées à la pandémie. En effet, il a vu le nombre de jeunes actif.ve.s fortement diminué et la mobilisation de ceux. celles-ci impactée.



La Maison des Jeunes « Le 404 » de Couvin propose aux jeunes de 12 à 26 ans (principalement) des ateliers créatifs et ludiques, ainsi que des accueils libres (kicker, billard, ping-pong, jeux de société...) en semaine de 16h à 20h. La MJ organise également des activités en tout genre : camps sportifs et culturels à l'étranger, activités créatives, semaine à thème durant les congés et divers ateliers (danse, sport, cuisine, musique...), etc. Une équipe d'animation professionnelle est là pour encadrer, écouter et aider les jeunes à mettre en place des projets.



La Maison de Jeunes de Herstal (MJH) est un lieu d'accueil ouvert quotidiennement et encadré par une équipe d'animation professionnelle. Il accueille prioritairement des jeunes entre 12 et 26 ans, sans discrimination. Il s'agit d'un espace de rencontre où les jeunes peuvent bénéficier d'activités sportives, culturelles, créatives et d'expression. Un espace de participation où les jeunes sont directement décisionnaires sur la gestion de la MJH est aussi mis en place. C'est aussi un espace ouvert sur le monde, proche et lointain, qui participe à l'organisation de fêtes de quartier en collaboration avec la population locale, au développement de petites infrastructures sportives ouvertes à tou.te.s, à la réalisation de projets d'échanges internationaux... La MJH a un objectif d'éducation et de développement d'une citoyenneté active, critique, responsable et solidaires (CRACS). Le public de la MJH est principalement issu du milieu défavorisé et/ou issu de l'immigration (avec des difficultés avec la langue française).



L'Athanor est une unité de soins pour adolescent·e·s de 15 à 20 ans, liée au Centre neuro-psychiatrique Saint-Martin à Dave. Cette unité est spécialisée dans :

- les phobies sociales et/ou scolaires ;
- les hauts potentiels ;
- la cyberdépendance ;
- le (cyber-) harcèlement ;
- les troubles des conduites alimentaires ;
- la dépression ;
- l'anxiété.

Pour cela l'Athanor offre aux jeunes la possibilité de remettre en route leur processus adolescent en :

- prenant de la distance avec leur lieu de vie ;
- en reprenant confiance en eux·elles et en la vie en communauté ;
- reconnaissant les compétences et capacités de chacun·e ;
- retrouvant un équilibre psychique via des ateliers thérapeutiques ;
- se mobilisant dans des activités en groupe et des moments individuels.



A.S.B.L. Services d'Accueil - Agréée et subventionnée par l'AViQ

L'ASBL de la Maison Familiale est située à Braine l'Alleud. Elle est composée de trois services d'accueil : un SRJ, un SAS'J et un SAC. C'est un groupe de jeunes du service SRJ qui a participé au projet. Ce service, agréé et subsidié par l'AViQ, peut accueillir jusqu'à 36 jeunes de 3 à 18 ans présentant un handicap psychique se manifestant par des troubles du comportement. Les jeunes sont réparti·e·s en trois groupes de vie : les plus jeunes appelé·e·s les Colibris, les « grands » nommé·e·s les Loris et les adolescent·e·s qui sont les Phoenix. Après la journée d'école, un encadrement thérapeutique est proposé aux jeunes. Il·elle·s sont accompagné·e·s par des éducateur·trice·s, des psychologues et une logopède. Le service est ouvert toute l'année en continu vu la présence de jeunes placé·e·s par le juge.



L'Institut Louis-Marie est un SRJ fondé en 1968. Il se situe à Thy-le-Château et accueille 94 garçons et filles ayant besoin d'une prise en charge particulière et globale. Etant agréé par l'AVIQ (Belgique) et l'Agence régionale de la santé (France), il accueille des belges et des français-e-s, de 7 à 18 ans.

Les jeunes vivent dans des unités de vies de 8 à 13 places, ce qui favorise une atmosphère chaleureuse et familiale. L'objectif est de donner aux jeunes un cadre sécurisant, structurant et respectueux afin de favoriser leurs apprentissages et leur développement, sans craindre que leurs troubles du comportement ne remettent leur accueil en question. Les actions pédagogiques de l'institut sont également axées sur le renforcement positif. Il s'agit d'une véritable méthodologie de travail qui permet de renforcer l'estime de soi et apprend progressivement aux jeunes à refaire confiance. L'orientation des jeunes vers leur vie d'adultes est aussi une mission. Une éducatrice spécialisée est en charge de trouver un lieu de vie adapté et en accord avec le projet de vie de chaque jeune. Seuls des garçons ont participé au projet.



Le Quartier jeunes est un lieu de rencontre et d'accueil ouvert à tous les jeunes de 12 à 26 ans. Il-elle-s peuvent venir s'y poser, se divertir, débattre, s'exprimer sur soi et sur le monde, développer leur créativité à travers des ateliers, créer et se lancer dans des projets citoyens épanouissants !

Au travers de ce partenariat, des jeunes de La Fermette à Chanly et de l'Eau Vive à Pondrôme (deux SRG) ont pu participer aux activités du projet "Participation dans et au-delà des murs".



Jeune Et Citoyen ASBL est une association active en Fédération Wallonie-Bruxelles, qui s'engage pour renforcer la participation citoyenne des jeunes.

Depuis sa création, Jeune Et Citoyen défend l'idée que chaque jeune, quel que soit son parcours, son milieu ou ses capacités, a quelque chose à dire et à apporter à la société.

L'association accompagne des écoles, des maisons de jeunes, des institutions spécialisées, et bien d'autres structures pour :

- favoriser la prise de parole des jeunes ;
- encourager leur engagement et leurs initiatives ;
- outiller les professionnel-le-s pour créer des espaces de dialogue authentiques ;
- développer des projets collectifs qui permettent aux jeunes de sortir de leurs murs, rencontrer d'autres réalités, et devenir des acteur-trice-s de changement.

Jeune Et Citoyen croit en une participation qui ne se limite pas à une simple consultation, mais qui soit un véritable levier d'émancipation, de développement personnel et collectif.



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Le Plan de Relance Jeunesse en quelques mots

À la suite de la crise sanitaire, plusieurs plans de relance ont été mis en place pour soutenir les jeunes en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB).

Le Plan de Relance Jeunesse FWB (2021) a été conçu pour aider les organisations de jeunesse à relancer leurs activités, favoriser l'engagement des jeunes et renforcer leur participation citoyenne. Il a permis de financer des projets variés : éducation aux médias, mobilité, initiatives culturelles, partenariats, et actions d'émancipation.

C'est dans ce cadre que JEC s'est inscrit pour permettre aux jeunes de reprendre place dans la société après la crise, en valorisant leur participation, l'échange de leurs talents et leurs initiatives.



19, Rue du Marteau – 1000 Bruxelles | (+32)02.218.05.59

13, Place de l'Ilon – 5000 Namur | (+32)081.23.11.31

www.jecasbl.be / info@jecasbl.be

 @JeuneEtCitoyen

 @jecasbl

 @jeune-et-citoyen

 @Jeune Et Citoyen Asbl

