

AUTODIAGNOSTIC SUR LA PRISE EN COMPTE DES JEUNESSES DANS LES PROJETS ET ORGANISATIONS DE SOLIDARITE INTERNATIONALE

● OBJECTIFS DE L'AUTODIAGNOSTIC

Cet autodiagnostic a pour but d'accompagner les organisations de solidarité internationale qui souhaitent réfléchir à la manière dont il est possible de renforcer la participation des jeunes et de les rendre acteurs et actrices de leurs projets et de leur organisation. Il propose des outils pour :

- Réaliser un bilan sur la prise en compte des jeunes dans ses projets et son organisation ;
- Identifier ses forces et ses faiblesses en matière de prise en compte des jeunes en prenant conscience de ses pratiques ;
- Identifier les freins et leviers à l'engagement des jeunes au sein de ses projets et de son organisation ;
- Réfléchir sur la représentation que l'organisation se fait des jeunes.

● QUAND REALISER L'AUTODIAGNOSTIC ?

L'autodiagnostic devra être réalisé avant la formation, afin de faire un état des lieux de l'organisation sur la prise en compte des jeunes et de s'initier à ces questions. Au cours de la formation, après les apports théoriques et pratiques transmis, celui-ci pourra être repris, permettant ainsi de mettre en perspective ses réponses pour une meilleure compréhension des enjeux et problématiques.

● QUI PEUT REALISER CET AUTODIAGNOSTIC ?

L'autodiagnostic s'adresse en premier lieu aux participant·e·s de la formation et si cela est possible, de manière plus globale aux personnes en lien avec les jeunes ou dont les décisions pourraient influencer sur leur prise en compte.

C'est la raison pour laquelle nous recommandons fortement que la direction et les instances dirigeantes soient, dans la mesure du possible, associées à la démarche, élément indispensable sur le long terme pour que les jeunes puissent avoir leur place à tous les niveaux de l'organisation, stratégique comme opérationnel.

Nous recommandons également à ce que l'organisation veille à la diversité des participant·e·s, en termes d'âge et de genre, mais aussi à la représentativité de tous et toutes, à tous les niveaux de l'organisation et que la parole de chacun et chacune puisse être réellement prise en compte.

● COMMENT REALISER CET AUTODIAGNOSTIC ?

Cet autodiagnostic est une première étape préalable à la formation. Il est possible que certaines questions apparaissent comme trop techniques ou pointues. **Les organisations sont donc invitées à répondre aux questions qui leur sont accessibles et font sens pour elles.** Les autres questions pourront être abordées dans un second temps, si besoin de plus de temps pour aller chercher les informations, ou bien dans l'attente d'éclairage sur certaines notions qui pourront être abordées pendant la formation.

Chaque organisation pourra réaliser cet autodiagnostic comme elle le souhaite en s'adaptant aux réalités de sa structure (taille de l'organisation, fonctionnement, nombre de personnes impliquées dans le remplissage du document...), l'objectif étant d'avoir une pluralité de réponses et de pouvoir les confronter. Attention à également bien prendre en compte le fait que le remplissage de l'autodiagnostic peut nécessiter un temps de récolte des informations afin d'être au plus près de la réalité de l'organisation.

Quelques propositions de formats pour la réalisation de cet autodiagnostic :

- Remplissage individuel par différents membres de l'organisation avant collecte des informations et mise en commun ;
- Organisation d'un atelier collectif pour un remplissage en commun du document.

Quel que soit le format adopté, il est important qu'une personne soit référente dans le remplissage de ce document, idéalement celle qui prendra part à la formation.

L'autodiagnostic devra être envoyé rempli aux formatrices au plus tard une semaine avant le début de la formation. Un travail d'analyse sera ensuite réalisé et certains modules de formation adaptés aux problématiques ressortant le plus dans les réponses à l'autodiagnostic.

● QUELLE DEFINITION DES JEUNESSES POUR CET AUTODIAGNOSTIC ET DANS LE CADRE DE LA FORMATION ?

L'ONU définit « les jeunes » comme une tranche d'âge allant de 15 à 24 ans. Or les définitions de la jeunesse, notion davantage liée à des pratiques sociales et culturelles, évoluent dans le temps et varient d'un territoire à l'autre en fonction des différentes appartenances (genre, classe sociale, origine, etc.), tout comme la situation socio-économique des personnes concernées.

Il nous semble plus adapté de parler « des jeunes », afin d'en reconnaître la diversité. Plutôt que de se baser sur une tranche d'âge fixe, de se référer à un processus de transition entre l'enfance et l'âge adulte, processus conduisant à une autonomisation socio-économique, citoyenne et politique.

● DEROULE DE L'AUTODIAGNOSTIC

L'autodiagnostic abordera les 5 thématiques suivantes :

1. Présentation de l'organisation
2. La place des jeunes dans les projets
3. La place des jeunes dans l'organisation
4. Jeunes et gouvernance
5. La place des jeunes dans le projet associatif
6. Conclusion

Temps estimé pour le remplissage de l'autodiagnostic : Selon le mode de remplissage, individuel ou collectif, de 30 minutes à 1h30.

1/ Présentation de l'organisation

- Nom de l'organisation :

- Siège social (Ville, Région, Pays) :

- Missions de l'organisation :

Quelle définition votre organisation fait-elle des jeunes ? A quelle tranche d'âge fait-elle référence¹ ?

¹ Comme mentionné dans l'introduction, on ne peut définir les jeunes seulement par une tranche d'âge. L'objectif ici est de comprendre de manière simplifiée à qui les personnes participant au remplissage de l'autodiagnostic font référence dans la suite de leurs réponses.

2/ La place des jeunes dans les projets

1. Identifiez la place des jeunes parmi les projets vous suivez :

Combien de projets suivez-vous ?	
Combien de ces projets sont à destination d'un public jeune ?	
Ces projets ont-ils été coconstruits avec des jeunes ?	

2. Parmi les projets coconstruits avec les jeunes, indiquez à quelle(s) étape(s) du projet ils-elles ont contribué, en illustrant chacune des étapes concernées par un projet :

Différentes étapes du projet	Nom du projet	Objectifs du projet	Nombre de jeunes ayant participé à cette étape	De quelle manière les jeunes ont-ils-elles participé à cette étape ?
Diagnostic				
Conception				
Planification				
Mise en œuvre				

Suivi				
Evaluation				
Espaces de décisions				
Autre				

Éléments de définition :

- **Diagnostic** : Première étape qui consiste à recueillir les informations nécessaires à la problématisation du projet et sa validation.
- **Conception** : Etape de formulation concrète du projet.
- **Planification** : Action dans laquelle on organise le projet selon un plan et des méthodes déterminées.
- **Mise en œuvre** : Action de mettre en place le projet, il s'agit de sa réalisation.
- **Suivi** : Action consistant à suivre l'avancée du projet pour parvenir à sa fin dans les meilleures conditions.
- **Evaluation** : Action consistant en l'analyse des étapes précédentes.
- **Espaces de décisions** : Cadre organisé afin de discuter des décisions à prendre dans le projet.

3/ La place des jeunes dans l'organisation

1. Remplir le tableau suivant pour évaluer la place donnée aux jeunes **salarié·e·s** dans l'organisation, en lien avec la définition donnée dans la partie 1 « Présentation de l'organisation » :

	« Jeunes »	« Non-jeunes »
Combien y a-t-il de salarié·e·s au total ?		
Combien en CDI ?		
Combien en CDD ?		
Combien ont un statut cadre ?		
Combien de temps les salarié·e·s restent-ils-elles sur leur poste ?		
Combien de stagiaires ?		
Combien d'alternant·e·s ?		
Autres statuts ? <i>(La question des volontaires sera traitée ultérieurement)</i>		

- Sur une échelle de 1 à 5 (1 = Oui, tout à fait ; 5 = non, pas du tout) :

	1	2	3	4	5
L'organisation favorise en interne la promotion de ses salariés.					
Il existe un accompagnement spécifique à la prise de poste des jeunes.					
Le management favorise l'autonomie et reconnaît le droit à l'expérimentation et à l'erreur.					

- Quel temps de parole est accordé aux jeunes pendant les réunions d'équipe ?

- Qui occupe les postes à responsabilités ?

2. Remplir le tableau suivant sur la place donnée aux jeunes volontaires dans l'organisation :

Types de volontariats	« Jeunes »	« Non-jeunes »
Nombre de Services Civiques		
Nombre de Volontaires de Solidarité Internationale (VSI)		
Autre(s) dispositifs de volontariat (JSI/VVSI, Corps Européen de Solidarité...)		
TOTAL		
Quels rôles/missions ont les volontaires ?		

3. Remplir le tableau suivant sur la place des bénévoles dans l'organisation

Bénévoles	« Jeunes »	« Non-jeunes »
Nombre de bénévoles		
Parmi ces bénévoles, combien participent de manière régulière à vos actions ?		
Quelle est la durée moyenne de l'engagement des bénévoles ? <ul style="list-style-type: none"> - <i>Moins d'1 an</i> - <i>Entre 1 et 5 ans</i> - <i>Plus de 5 ans</i> 		
Quels rôles/missions ont les bénévoles ?		

- De quelle manière sont recruté-e-s les bénévoles et les volontaires ? Ce modèle de recrutement a-t-il été pensé pour y intégrer les jeunes ?

- Existe-t-il des formations, des processus de parrainage et des directives appropriées à la participation des jeunes volontaires et bénévoles ?

Oui Non

Si oui, lesquels ?

- Sur une échelle de 1 à 5 (1 = Oui, tout à fait ; 5 = non, pas du tout) :

	1	2	3	4	5
Les jeunes volontaires et bénévoles ont suffisamment l'occasion de s'exprimer et d'être entendu-e-s et participent au processus de prise de décision.					
Les impératifs liés aux réalités des jeunes dans le choix de la date et de l'horaire de vos événements, activités, réunions sont pris en compte.					

4/ Jeunes et gouvernance

1. Indiquer la composition des instances de gouvernance de l'organisation :

	« Jeunes »	« Non-jeunes »
Le Conseil d'administration comporte :		
Le Bureau de l'organisation comporte :		
Quel est le temps d'occupation des mandats ?		

- Quel rôle est donné aux jeunes dans les instances de gouvernance (Membre CA, présidence, co-présidence, trésorerie, secrétariat, etc.) ?

- A quel moment ont lieu les réunions du conseil d'administration ? Prennent-ils en compte les impératifs liés aux jeunes ?

- Combien de temps durent les réunions du conseil d'administration ? Quel est le temps de parole donné aux jeunes durant ces réunions ?

- Quelles sont les modes de gestion et d'animation des réunions ? Ces modes de gestion et d'animation favorisent-ils l'inclusion de jeunes dans ce type d'instance ?

- Sur une échelle de 1 à 5 (1 = Oui, tout à fait ; 5 = non, pas du tout) :

	1	2	3	4	5
Les jeunes sont impliqué·e·s dans l'arbitrage des décisions prises par les instances de gouvernance.					
Des formations, des processus de parrainage et des directives appropriées à la pleine participation des jeunes sont mis en place.					
Les administrateurs·trices s'engagent à prendre en compte les jeunes.					

5 / La place des jeunes dans le projet associatif

- La prise en compte des jeunes est-elle un objectif de l'organisation ? Oui Non
- L'organisation considère-t-elle qu'elle facilite la participation des jeunes dans son projet associatif, ses statuts ? Oui Non

Si oui, par quels moyens ?

- Comment les membres de l'organisation y conçoivent la participation et l'engagement des jeunes ?

- Si les jeunes sont actuellement peu représentés dans votre organisation, est-ce une situation qui perdure dans le temps ? Non

Si oui, selon vous, pourquoi ?

- En quoi la prise en compte des jeunes est-elle stratégique pour l'association au regard de l'évolution de son environnement ?

- Sur une échelle de 1 à 5 (1 = Oui, tout à fait ; 5 = non, pas du tout) :

	1	2	3	4	5
Quel est le niveau d'acceptation en matière d'innovation et de changement au sein de l'organisation ?					
L'association est-elle prête à renforcer ses compétences sur le sujet ?					

- Sur quels expertises, appuis techniques ou potentiel pouvez-vous vous appuyer pour tendre vers ce changement ?

- Quelles ambitions l'association souhaite-t-elle se donner en matière de prise en compte des jeunes dans les prochaines années ?

6/ Conclusion

- Quel(s) est/sont le(s) rôle(s) des personnes ayant répondu à l'autodiagnostic ?

- Les répondant·e·s à l'autodiagnostic sont-ils·elles jeunes ou plus âgé·e·s ?

- Quelles sont mes/nos impressions en remplissant cet autodiagnostic ?

- Après avoir répondu aux différentes questions, quelles sont les problématiques principales rencontrées par mon/notre organisation que j'identifie/nous identifions et sur lesquelles il serait prioritaire de travailler (3 maximum) ?