Section 7

Votre projet est en cours - Comment le gérer ?

Le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et l'homophobie, ainsi que d'autres expressions de l'intolérance, sont des formes de préjugés et de discrimination. Aborder ces problèmes constitue un défi d'envergure et, en même temps, une chance et une opportunité majeure d'apprentissage et de partage. Cela signifie aussi toucher à des points très sensibles, chargés d'émotions. La douleur d'avoir enduré la discrimination fera surface, ainsi que la rage, la colère et la honte, et les larmes devront couler et être partagées. La même chose peut se produire dans le cadre de projets d'éducation par groupes de pairs dans le domaine de la prévention du sida ou de l'alcoolisme.

Pour tous les participants, le projet d'éducation par groupes de pairs peut se transformer en un processus d'apprentissage sur la vie et sur eux-mêmes. Et, comme dans tout processus, il est normal de traverser des phases de stress et de difficultés imprévues.

Ces phases de stress et de difficultés peuvent varier :

- En fonction de la nature du projet ;
- en fonction de la phase traversée ;
- en fonction du sujet à l'étude ;
- en fonction du nombre de personnes impliquées ;
- en fonction de l'environnement ;
- en fonction de la structure du groupe de pairs ;
- en fonction du leadership au sein du groupe.

Dans les exemples de «bonnes pratiques» présentés dans cette publication (Section 5), quelques-uns des moments les plus difficiles ont été décrits par les participants à ces programmes.

L'on peut citer les problèmes de fond suivants (il est certainement possible d'en identifier d'autres) :

- Épuisement ;
- confrontation à des tâches inhabituelles ;
- surcharge de travail administratif ;
- problèmes financiers et de financement ;
- développement du projet dans des proportions inconnues ;
- manque de soutien ;

- problèmes de leadership, querelles au sein du groupe, problèmes d'équipe ;
- problèmes liés au sexe des participants ;
- gestion d'émotions fortes chez vous et chez les autres ;
- besoin d'aider et de réconforter les participants ; limites rencontrées ;
- confrontation aux attentes des autres ;
- influences gênantes en provenance de groupes ou d'autorités extérieures ;
- ennui ;
- situations dangereuses ou risquées ;
- relations avec les médias ;
- désistements.

Vous êtes travailleur de jeunesse, enseignant ou formateur, heureux et fier d'avoir initié un projet d'éducation par groupes de pairs dans votre environnement. Vous désirez que votre projet soit une réussite et que les jeunes s'y sentent à l'aise. Vous voulez les encadrer, mais discrètement, en laissant aux pairs la plus grande marge d'action possible.

Comment s'y prendre de manière créative ?

Il est utile de garder présent à l'esprit les points de départ de votre projet.

En tant que formateur, vous désirez habiliter les jeunes :

- En les encourageant à définir leurs objectifs ;
- en les aidant à faire des choix réfléchis ;
- en leur enseignant et en mettant en pratique les compétences nécessaires ;
- en encourageant le soutien mutuel, la tolérance et la gestion des émotions au sein du groupe
- en développant un environnement positif pour leurs activités ;
- en défendant leurs droits ;
- en les soutenant du point de vue émotionnel ;
- en exprimant votre confiance en leurs capacités ;
- en créant des structures et des systèmes de prise de décisions qui favorisent l'expression de points de vue divergents, rehaussent la perception et conduisent à l'exploitation effective des informations et des expériences.

Vous désirez également promouvoir le message contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme :

- En fournissant le matériel utile ;
- en contribuant à mettre en réseau des projets similaires ou approchants ;

Domino_FR.indd Sec2:59 2005.01.17 22:43:40

- en approfondissant vos connaissances sur le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et d'autres formes d'intolérance ;
- en tirant les enseignements de l'expérience quotidienne des jeunes ;
- en recrutant une équipe hétérogène de jeunes ;
- en respectant la diversité et la variété des besoins ;
- en traitant tout le monde sur un même pied d'égalité.

Plus concrètement, vous devez prendre en considération les suggestions suivantes:

12 points pour un encadrement efficace et non-autoritaire

1. Généralités

Certains disent qu 'il y a un peu de racisme en tout être humain. Moi, je dis : Si c 'est la vérité, alors il y en a qui exagèrent. Dans ma ville, la plupart des racistes semblent avoir leurs raisons pour être ce qu 'ils sont, et ces raisons sont la stupidité et la jalousie.

Rene Maarlain, 21 ans, Espagne

Chaque formateur a son style. Mais certains éléments-clés sont valables pour tous :

- Ils doivent encourager l'esprit d'équipe et la coopération ;
- ils doivent reconnaître les compétences des différents partenaires et savoir les utiliser de la manière la plus adéquate.

Quelquefois, l'équipe peut ne pas réagir comme prévu. Le formateur aide alors les pairs à réfléchir à leur expérience, afin d'améliorer leurs prochaines actions. Durant le travail pratique, le formateur reste à l'écart. En réalité, il joue différents rôles. En tant que formateur, identifiez les responsables de l'équipe et aidez-les, avant et après les rencontres, à planifier, développer des stratégies, mener des réunions et anticiper les problèmes. Ceux-ci ont besoin de soutien et de formation pour diriger d'autres jeunes. Sans soutien ni formation, ils risquent de se décourager.

Discutez de l'instauration d'une routine avec des réunions hebdomadaires ou bi-hebdomadaires consacrées à la réflexion, la remise en question et l'évaluation dans un contexte calme. Prévoyez un tableau à feuilles mobiles ou un tableau noir, afin de pouvoir noter facilement, au fur et à mesure, ce qui s'est passé, bien ou mal, ce qui pourrait être amélioré. Les questions «Qu'est-ce qui s'est bien passé ?», «Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?», «Quels points nécessitent une plus ample discussion/évaluation ?» doivent servir de baromètre du développement du projet et de base aux discussions avec le groupe. Commencez toujours par les questions positives : «Qu'est-ce qui s'est bien passé ?», «Quels résultats avez-vous obtenus individuellement ou en groupe?». Attendez-vous à ce que les jeunes n'aient pas besoin de vous lorsque vous voulez leur apprendre quelque chose, mais soyez toujours là lorsqu'ils ont besoin de vous.

Domino_FR.indd Sec2:60 2005.01.17 22:43:41

2. Attentes et objectifs. Activisme et épuisement

Le formateur ne peut pas atteindre lui-même les objectifs ; c'est le rôle de l'équipe. Celui du formateur consiste à injecter du réalisme dans le projet sans briser l'idéalisme de l'équipe.

L'épuisement est l'un des résultats fréquents de l'activisme. Prévenir ce risque signifie : s'aimer, prendre du repos, impliquer davantage de personnes, déléguer les tâches, se fixer des objectifs réalistes, trouver les ressources nécessaires (parrains, argent, etc.). Le thème de votre programme d'éducation par groupes de pairs, la lutte contre le racisme et la xénophobie, est sérieux. Travailler sur des projets et des programmes peut être amusant et gratifiant, tant pour les jeunes que pour leurs formateurs.

3. Administration et planning

Désignez une personne disposée à assister le groupe de pairs dans les tâches administratives. Celle-ci doit pouvoir venir régulièrement quelques heures par semaine, afin de diminuer la pression. Proposez-lui d'utiliser les locaux et le matériel à certains moments de la semaine.

Organisez une session avec le groupe de pairs pour parler des outils de planning. Proposez un exercice pour apprendre à utiliser les plannings annuels et hebdomadaires. Lancez une discussion pour ou contre le «planning» par rapport à l'action «spontanée». Demandez au groupe de choisir une personne pour la tenue de l'agenda. Discutez des phases éventuelles des projets (organisation d'un camp, d'une manifestation, élaboration de matériel pédagogique, etc.).

4. Finances et financement

Proposez au groupe de pairs une session sur le thème de «l'argent» et sa valeur dans notre société. Parlez des contrats de travail rémunéré et du volontariat. Discutez de la signification du financement et de la façon dont les fonds disponibles déterminent en grande partie l'envergure du projet. Discutez des sponsors éventuels.

Faites appel aux jeux de rôle pour leur apprendre à convaincre un sponsor de l'importance et du caractère unique de leur projet. Présentez les différentes options budgétaires, en précisant que, sans beaucoup d'argent, il est possible de faire beaucoup de choses. Entraînez-les à faire un budget. Aidez-les à rechercher des sponsors et des promoteurs pour leur campagne.

5. Développement du projet

Discutez de l'avancement du projet. Jusqu'à maintenant, peut-on identifier des phases distinctes ?

Domino_FR.indd Sec2:61 2005.01.17 22:43:42

- Quelles sont les implications, lorsque le projet parvient à une nouvelle étape de son développement ?
- Que faut-il faire ensuite ?
- Qui attend avec impatience les nouveaux défis à relever ? Qui les craint ? Pourquoi ?
- Comment pouvons-nous nous soutenir mutuellement ? Avons-nous besoin pour ce projet de davantage de personnes, de participants ou d'aide extérieure ?

6. Problèmes de leadership, problèmes d'équipe

Que faites-vous, en tant que formateur, lorsque vous êtes en désaccord avec le groupe ? Manifestez-vous rapidement votre opposition ? Quelles sont les erreurs enrichissantes pour les jeunes ? Quelles sont celles qui mettent le projet en danger ? Êtes-vous sûr d'en savoir davantage que les jeunes ? Comment transmettre vos informations de manière non «adultiste» *(«Quand vous serez plus grands, vous saurez que... «, ou «Avez-vous pensé à ce qui arriverait si... «)*.

D'une manière générale, soutenez le responsable de jeunesse et n'acceptez pas qu'il soit fortement critiqué ou accablé. Acceptez les critiques du groupe à propos de votre travail, tant qu'elles sont constructives, mais demandez que l'on fasse preuve de respect à votre égard comme vous le feriez à l'égard des autres.

Faites appel à diverses méthodes pédagogiques, telles des questionnaires, des énigmes, des coupures de journaux, etc., afin d'aborder les questions suivantes :

- Que signifie le leadership ?
- Qui veut remplir ce rôle ? Pourquoi ? Qui ne veut pas jouer ce rôle ? Pourquoi ?
- N'existe-t-il que des avantages à être responsable (admiration, pouvoir, accomplissement, fierté), ou existe-t-il également des inconvénients (surcharge de travail, perte d'énergie, accablement et épuisement) ?
- Peut-il y avoir des modèles de leadership alternatifs ? Le leadership partagé ? Le leadership tournant ?
- Qu'est-ce qu'une équipe ? Pourquoi formons-nous une équipe ? Quels sont nos objectifs ? Pour quelles raisons pourrions-nous nous diviser ? Quels sont les facteurs dérangeants ?
- Comment gérer les divisions de manière rapide et franche ?
- Comment se débarrasser des éléments perturbateurs ?

7. Problèmes liés au sexe

Faites appel à des méthodes pédagogiques pour aborder les questions suivantes :

- Nous avons initié un projet contre le racisme et l'intolérance. Le racisme et l'intolérance ont-ils quelque chose à voir avec le sexisme (et vice-versa) ?

Domino_FR.indd Sec2:62 2005.01.17 22:43:43

- Le racisme et l'intolérance concernent aussi nos sentiments en tant qu'individu. Comment les jeunes du groupe appréhendent-ils leur identité et leur rôle dans la société ? Comment nous, filles et garçons, avons-nous appris nos rôles respectifs pendant notre enfance ?

Les filles de différentes ethnies perçoivent-elles différemment leur position dans la société ?

Peut-on lutter contre la discrimination à l'extérieur de notre groupe si celle-ci règne à l'intérieur du groupe ?

Essayez de diviser le groupe en deux sous-groupes, respectivement féminin et masculin. Faites-les d'abord travailler séparément, puis ensemble. Laissez-les s'interroger sur le fait de savoir si une telle séparation serait applicable positivement dans le cas des ethnies.

8. Gestion des émotions

Faites appel à différentes méthodes pédagogiques pour évaluer :

- Qu'est-ce que les émotions ? Comment nous influencent-elles ?
- Que nous apprend la société (la famille, les amis, les petits amis, les enseignants, la télévision, les films, notre chef) sur les émotions ?
- Dans quelles situations les émotions sont-elles «permises» ou, au contraire, «interdites» ?
- Lorsque nous considérons les autres cultures - Les émotions sont-elles vécues différemment ?
- Qui exprime facilement ses émotions ? Qui ne le fait pas facilement ?
- Les filles et les garçons expriment-ils leurs émotions de la même façon ?
- Pourquoi les émotions nous effraient-elles ?
- Quel rapport y-a-t-il entre émotions et discrimination ?
- Quels effets la discrimination a-t-elle sur nous ?
- Que ressentons-nous face à la discrimination ? Connaissons-nous ce sentiment personnellement ?
- Lorsque, pendant notre enfance, nous éprouvions un sentiment de malaise, qui était là pour nous réconforter ? De quelle manière ? Et aujourd'hui ?
- Comment pouvons-nous consoler quelqu'un qui éprouve des regrets, de la peine, ou de la tristesse ?
- Peut-on s'exercer à réconforter et à calmer ? Nous comportons-nous de façon différente selon qu'il s'agit de filles ou de garçons, ou en fonction du choix sexuel, de la culture et de la religion des personnes concernées ?

Je trouve très cruel et raciste lorsque certains font des remarques à mon sujet et au sujet de mon ami Sagil qui vient de Gambie. Quelques-uns de mes amis les plus «proches» se moquent quelquefois de nous. Je pense qu'ils ont des préjugés et sont racistes en même temps.

Tanya Klikkenborg,
18 ans, Danoise

Domino_FR.indd Sec2:63 2005.01.17 22:43:45

9. Gestion de la pression extérieure

Des institutions et des individus - les parents d'un jeune participant, un organisme de financement, ou d'autres groupes - peuvent tenter de perturber ou de mettre un terme à votre projet d'éducation par groupes de pairs. Que pouvez-vous faire, vous et le groupe, pour contrer cette pression extérieure ? En tant que formateur, vous allez défendre votre projet et votre groupe de votre mieux. Cela peut signifier le présenter à une instance importante ou à une personne influente, ou encore avoir une discussion de fond avec votre supérieur ou votre directeur.

Parallèlement, il peut être utile d'aborder avec votre groupe les questions de pouvoir, de pression et de contre-pression, et le rôle des groupes de pression. Il est important que les jeunes connaissent leurs droits et en usent.

- Qui détient le pouvoir dans notre société ? Pourquoi ?
- Quel est le lien entre pouvoir et racisme ?
- Où pouvons-nous reconnaître des contre-pouvoirs ? Où se trouve l'équilibre du pouvoir ? Comment parvenir à un compromis ?
- Quelles attentes plaçons-nous dans les autres secteurs de la société (institutions, écoles, centres de jeunes, etc.) ?
- A quoi le groupe est-il prêt à renoncer ? Quelles sont les conditions du compromis ?
- Comment être diplomate - et parvenir à atteindre la plupart de vos objectifs ?
- Les membres du groupe ont-ils moins de droits que les adultes parce qu'ils sont jeunes ?

10. Situations risquées ou dangereuses

Votre groupe de pairs risque de se heurter à la résistance ou à l'agressivité de groupes ou d'individus racistes, antisémites ou xénophobes. Discutez de ce que vous considérez risqué ou dangereux. Analysez les répercussions éventuelles de la rencontre avec des groupes racistes ou agressifs.

- Serait-il utile pour le projet de se lancer dans une telle confrontation ?
- Qu'est-ce qui vous permettrait d'atteindre vos objectifs en minimisant les risques ?

Peut-être souhaiterez-vous ajouter un débat sur le thème de la violence et de ses diverses formes d'expression. Quel est le rapport avec le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et les autres formes d'intolérance ?

Domino_FR.indd Sec2:64 2005.01.17 22:43:46

11. Contacts avec les médias

Les contacts avec les médias sont importants pour votre projet, mais aussi pour les membres du groupe. Discutez du rôle des médias.

- De quelle façon les médias influent-ils sur votre perception du monde ?
- Pourquoi la couverture médiatique est-elle importante pour votre projet ?
- Est-il utile de désigner un «spécialiste des médias» dans le groupe ?
- Faut-il définir une politique de travail avec les médias ?

Proposez des exercices sur les méthodes de rédaction d'une lettre à un rédacteur en chef, sur la manière de répondre dans le cadre d'un interview. Comment les réponses seront-elles reproduites par les médias ?

12. Désistements - Comment «préserver la flamme»

Il y aura des moments où certains voudront se désister. Discutez et faites des exercices avec le groupe sur les répercussions des désistements. Vous voudrez peut-être utiliser des jeux de rôle.

- Que pensent les différents membres du groupe à ce propos ?
- Quelles peuvent-être les raisons qui expliquent la volonté de mettre fin à son engagement ? La lassitude ? De nouveaux centres d'intérêt ? Ces raisons ont-elles quelque chose à voir avec le projet ?
- Est-il naturel que cela se produise, où ces désistements sont-ils considérés comme une traîtrise à l'égard du groupe ?
- Comment le projet peut-il survivre ?
- Comment trouver des successeurs ? Est-il possible de négocier le départ de ces participants au moment où les nouveaux sont prêts à prendre leur succession ?
- Les nouveaux arrivants apportent-ils de nouvelles chances, de nouvelles approches ?

Et enfin :

Comment vous et le groupe de pairs pouvez-vous mesurer le succès de votre projet ?

Vous avez peut-être rencontré d'autres gens, partagé des histoires de discrimination, vous vous êtes peut-être élevé contre des blagues ou des insultes racistes, vous avez organisé une manifestation, vous vous êtes peut-être lancé en quête d'autres objectifs ou embarqué dans d'autres activités, vous avez peut-être construit un réseau, ou changé l'ambiance de votre groupe, d'un centre de jeunes ou d'une école.

Comme dit le taoïste : le chemin est l'objectif.

Domino_FR.indd Sec2:65 2005.01.17 22:43:47

Tout ce qui arrive lors de la quête d'un objectif est intéressant, à condition :

- Que cela ne ruine pas ou ne mette pas le projet en danger, ou que cela n'épuise les jeunes ou vous-même ;
- que cela n'aille pas à l'encontre des objectifs que vous avez définis dans le cadre de ce projet ;
- que cela ne blesse pas les personnes engagées dans votre projet ;
- que le groupe tire les enseignements de ses erreurs.

Pour moi, le racisme est une maladie à laquelle nous devons tous ensemble trouver un remède. La haine à l'égard des personnes de couleur de peau différente, c 'est l'expression de la stupidité et de l'ignorance. Que, dans ce monde, certains passent tout leur temps à détester les autres, ça me dégoûte. En même temps, je suis effrayé par le fait que des gens puissent être à ce point aveuglés par la haine. Quand je pense à l'étendue de nos connaissances et au niveau de développement de notre société aujourd'hui, je suis convaincu que le racisme devrait faire partie du passé. Il semble que l'humanité ne soit pas parvenue à comprendre et à admettre que nous sommes tous égaux.

Antonio Carras, 21 ans, vit en Norvège,originaire d'Espagne

Domino_FR.indd Sec2:66 2005.01.17 22:43:48