

# Vijana Wenye Nguvu Kwa Amani

## ASP / R.1.2 – Act.1.2.1 & 1.2.2

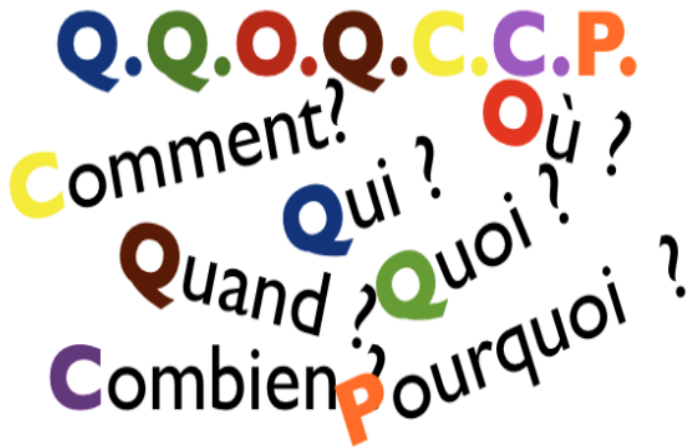


# FASICULE JEUNES

- Comprendre, gérer & résoudre les conflits
- Communiquer de façon non-violente et respectueuse
  - Promouvoir l'égalité homme/femmes
- Etre un/e leader & gestion du centre des jeunes

## Section 1 : Compréhension du conflit

### Analyse du contexte



-L'analyse du contexte consiste à identifier les facteurs susceptibles de créer ou de faire émerger les ou des conflits dans la communauté

- L'analyse du contexte peut se faire sur le plan sécuritaire, politique, économique, environnemental et social et être à mesure de dire exactement si la population vit en harmonie, ou vit en conflit latent, ou en conflit ouvert etc.

-C'est aussi identifier les facteurs qui peuvent contribuer à diminuer, à réduire les conflits ou les tensions

-Dans un contexte donné une situation peut être conflictuelle ou avoir le potentiel d'escalade même si le conflit n'est pas visible

### Définitions du concept de « conflit »

Il est à retenir qu'un conflit c'est...

... une relation entre deux ou plusieurs parties qui ont, ou pensent qu'ils ont, des objectifs, des valeurs, des intérêts incompatibles.

- Le conflit se passe entre deux entités aux points de vue divergents
- Le conflit a un objet (il se passe autour de quelque chose)
- Le conflit a une dimension spatio-temporelle (il se passe en un lieu et dans un temps donné).



## Les niveaux de conflits

Il existe 4 niveaux de conflit à savoir :

**Niveau 1 : Harmonie** : Pas des conflits/vie d'harmonie, les gens partagent les mêmes objectifs et comportement

**Niveau 2 : Conflit latent** : Il y a des tensions/ comportements divergents mais qui ne se manifestent pas visiblement

**Niveau 3 : Conflit en surface** : Un désaccord qui existe entre deux ou plusieurs entités devient visible

**Niveau 4 : Conflit ouvert** : Un désaccord aboutit à des agressions verbales ou non-verbales, attaques etc.

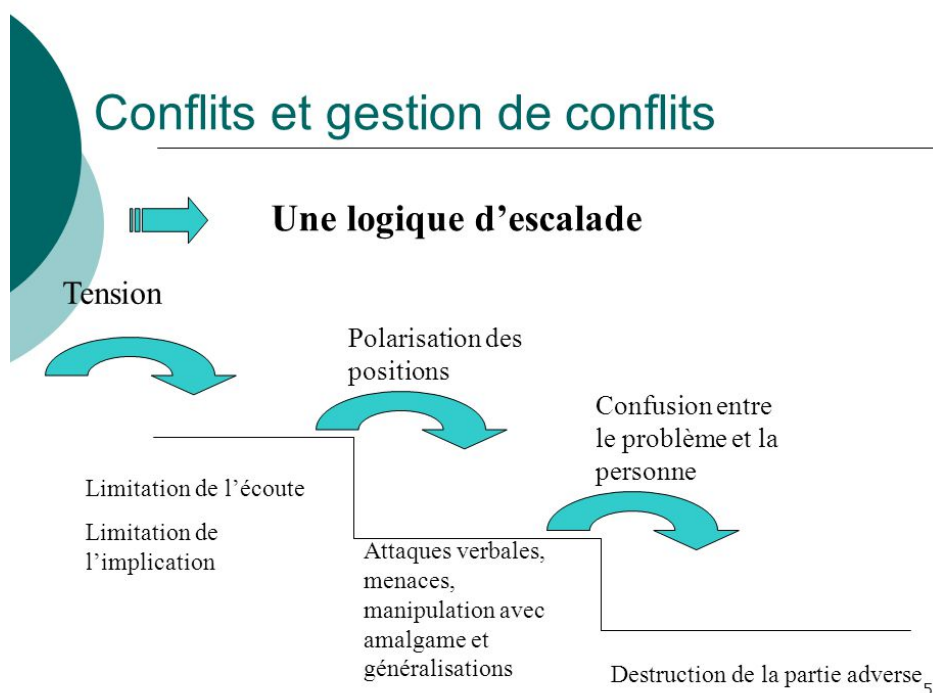
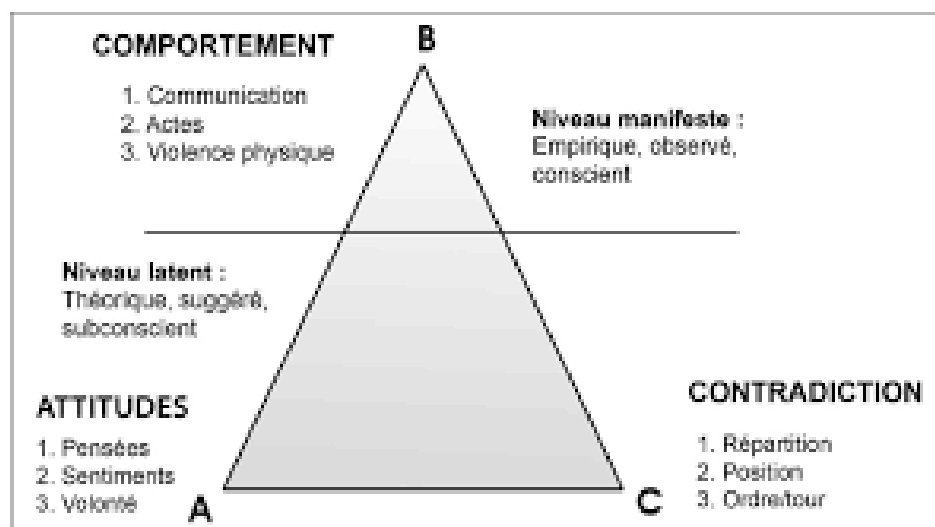


Schéma d'après celui proposé par A.Stimec

## La théorie des 4N

Les conflits sont Naturels, Normaux et Neutres. Certains conflits peuvent être aussi Nécessaires

- **Naturel** : Un fait, une réalité de la vie courante, lié à la nature humaine
- **Normal** : Il est inévitable en société et souvent créatifs
- **Neutre** : Il n'est ni bon ni mauvais, c'est la manière dont nous allons le gérer qui sera bonne ou mauvaise.
- **Nécessaire** : Certains conflits sont nécessaires, car ils peuvent conduire à une amélioration de la situation de certaines personnes impliquées.



## Type des conflits

- **Le conflit intra personnel** : qui est un affrontement intérieur chez une personne
- **Le conflit interpersonnel** : qui oppose deux personnes et sont les plus fréquents
- **Le conflit intra groupe** : qui concerne les individus qui appartiennent à un même groupe
- **Le conflit intergroupe** : qui opposent deux ensembles de personnes.

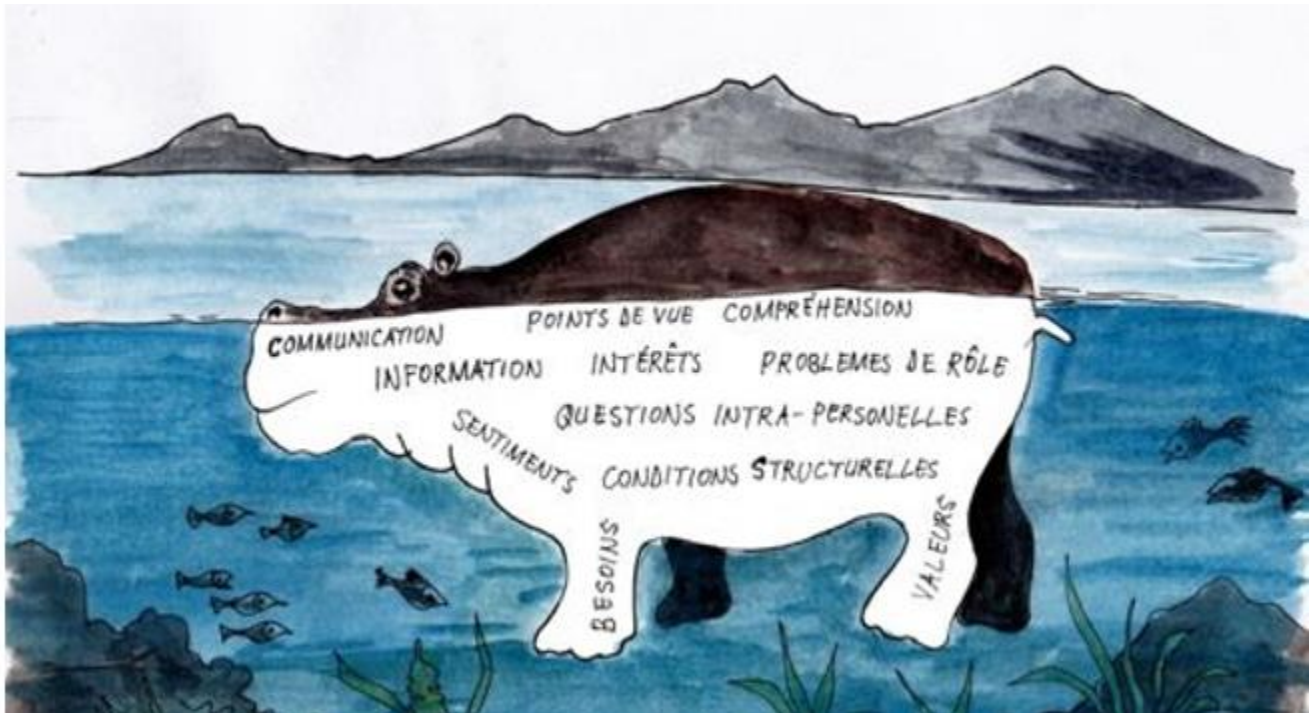
## Notions sur la violence

Définition de la **violence** : une situation, un fait, un acte ou une idée que subit quelqu'un sans qu'il le veuille, ni ne s'y attende et qui bouleverse sa vie antérieure. C'est aussi l'usage de la force (physique ou autre) pour amener quelqu'un à faire quelque chose contre sa volonté.

- Un conflit peut devenir violent quand il y a :
- Manque de dialogue ;
  - Un sentiment de ne pas être écouté ;
  - Un sentiment d'être marginalisé, de frustration ou une injustice, peur etc.



## Section 2 : Gestion/résolution pacifique d'un conflit & communication non-violente



L'image ci-dessus représente un conflit dont une partie est visible en réalité, mais la grande partie est invisible en réalité.

Pour gérer un conflit, on doit d'abord le maîtriser/comprendre exactement – comprendre très bien un conflit nous permet de proposer des pistes de solutions et de résolution appropriés.

La partie invisible de l'hippopotame est celle qui cache les informations importantes sur le conflit qui peuvent permettre à proposer des solutions efficaces.

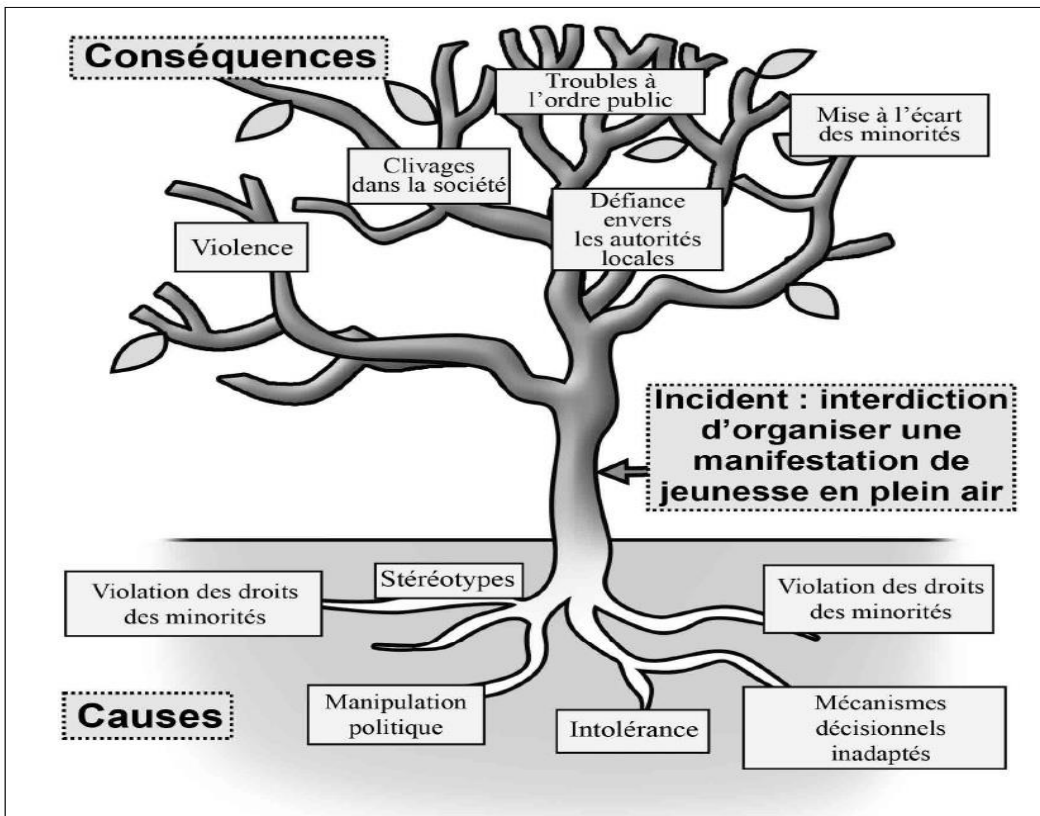
Pour gérer un conflit il faut prendre en compte ses parties visibles et les parties invisibles – TOUT est important.

### L'analyse d'un conflit

Analyser un conflit c'est chercher à savoir :

- Qui sont les acteurs en conflits (directs/visibles et indirects/invisibles) ?
- Quels sont les causes du conflit (Déclarée et non déclarées) ;
  - **Les positions** : Ce que dit l'acteur
  - **Les intérêts** : Ce qu'il veut selon ses dires
  - **Les besoins** : Ce qu'il veut avoir en réalité
- Quelle est la dynamique des conflits ?





Outils d'analyse des conflits :

L'image coté représente un arbre à problèmes.

- Les racines représentent les causes de du conflits
- Le tronc représente le conflit central ;
- Les branches/feuilles représente les conséquences du conflit.

Pour bien gérer un conflit, les actions/activités doivent viser à couper les racines.

## Les techniques de gestion pacifiques d'un conflit

**-La médiation :** Une médiation est un processus de gestion des conflits pour lequel un médiateur neutre, impartial et indépendant aide les parties à trouver une solution équitable et durable au conflit qui les oppose

Etapes de la médiation :

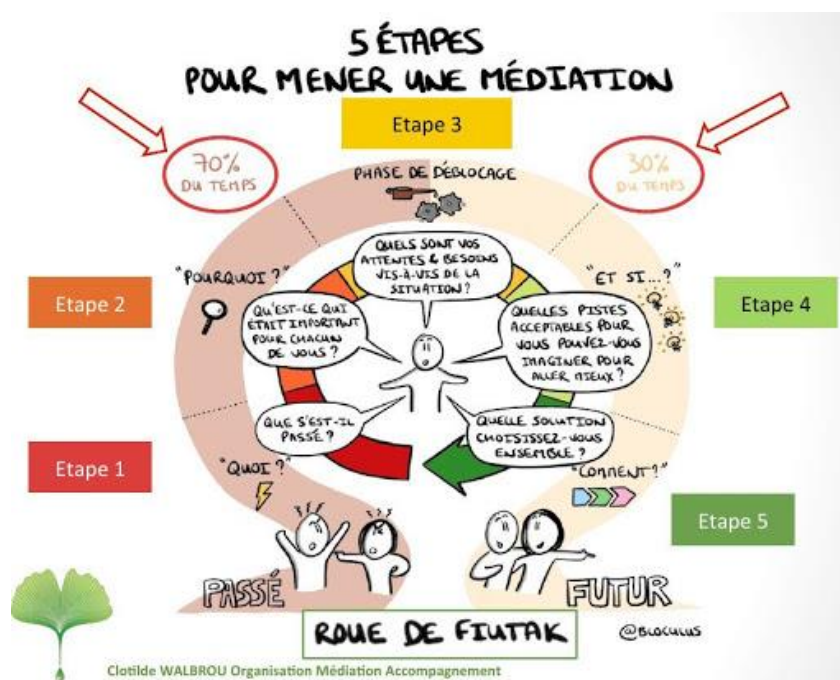
**-Quoi :** Définir le problème, c'est identifier le problème pour le connaître à fond.

**Pourquoi :** Comprendre le pourquoi/cause du conflits/ les attentes et besoin de chacun ?

**Expression des émotions :** Etudier comment débloquent la situation de conflit

**Et si... :** Recherche des pistes acceptables pour résoudre le conflit

**Comment :** Choisir des solutions et suivre l'application.



### Rôle du médiateur

- Choisir un lieu et une date où les deux parties se sentent en sécurité d'un commun accord ;
- Garder le processus juste et impartial pour que les parties opposantes se sentent en sécurité ;
- Fixation des règles de prise des paroles ;
- Faciliter la communication entre les parties afin d'assurer qu'elles se comprennent entre elles ;
- Aider les parties à trouver une solution gagnant-Gagnant
- Aider les parties à négocier l'accord final entre elle.
- Faciliter les parties à faire le suivi des accords.

### Qualités d'un médiateur

- Être accepté par les parties en conflit ;
- Être neutre, impartial et crédible ;
- Savoir écouter et aider les parties à bien se Comprendre ;
- Capable de stimuler des discussions Productives ;
- Savoir maîtriser ses émotions et ignorer ses Propres sentiments ;
- Communiquer clairement ;

Il est également essentiel de comprendre les BESOINS de chaque personne :



### PYRAMIDE DE MASLOW

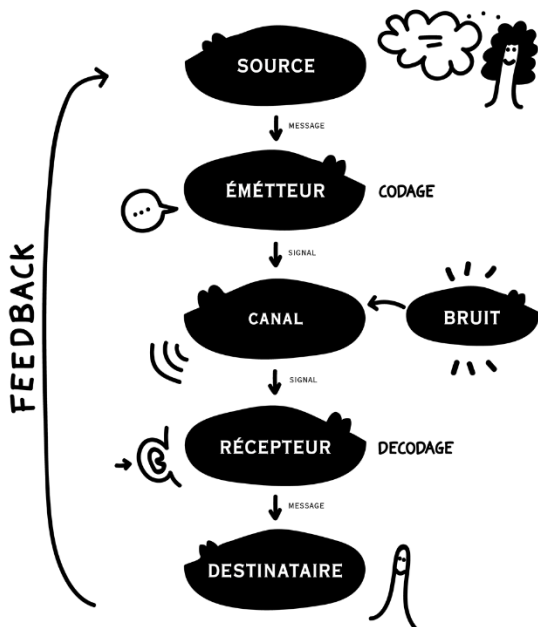
INSPIRÉE DE «A THEORY OF HUMAN MOTIVATION», ABRAHAM MASLOW, 1943

C.LEDYS

## Notion sur la communication

**Définition :** la communication est l'ensemble des interactions avec autrui qui transmettent une quelconque information. On distingue la communication verbale et la communication non verbale.

### Schéma de communication



MODÈLE DE SHANNON ET WEAVER  
INSPIRÉ DE « THE MATHEMATICAL THEORY OF COMMUNICATION »  
CLAUDE SHANNON - WARREN WEAVER, 1948

C. LEDYS

**L'émetteur :** C'est celui qui lance l'information.

**Le récepteur :** C'est toute personne ayant le désir d'écouter le message de l'émetteur.

**Le message :** c'est l'information transmise

**Le cadre de référence :** C'est le contexte dans lequel se déroule la communication.

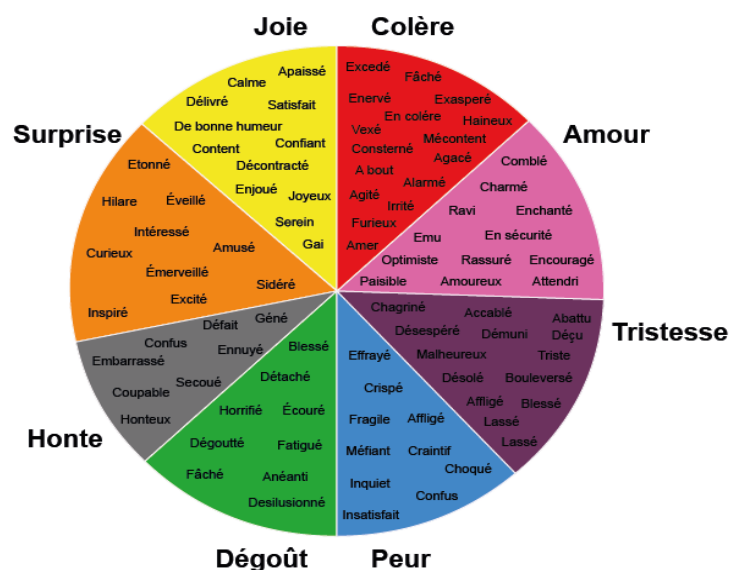
**Le canal :** c'est le moyen utilisé pour transmettre le message

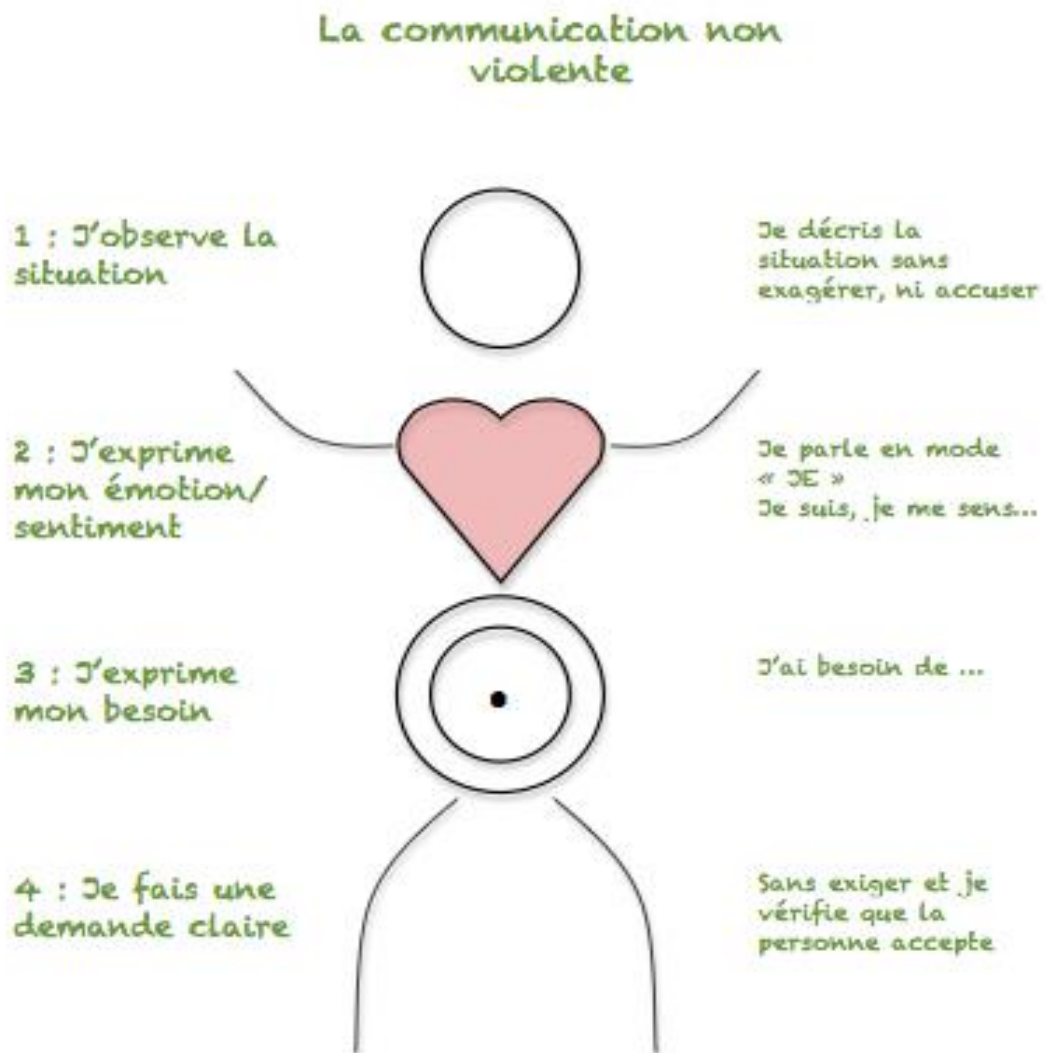
**Feed-back :** C'est la rétroaction, action en retour.

Il est important de savoir exprimer ses émotions correctement et dans un langage clair et compréhensible pour communiquer de manière à bien se faire comprendre, et ne pas créer de tensions ou de malentendus.

On utilise plutôt un langage en « je » ... je suis.... Je me sens...

**JE SUIS... , JE ME SENS...**





### L'écoute active

L'écoute active consiste à écouter l'autre attentivement et instaurer la confiance et le respect avec son interlocuteur afin que celui-ci s'exprime ses idées clairement et en toute liberté

### Comment écouter activement ?

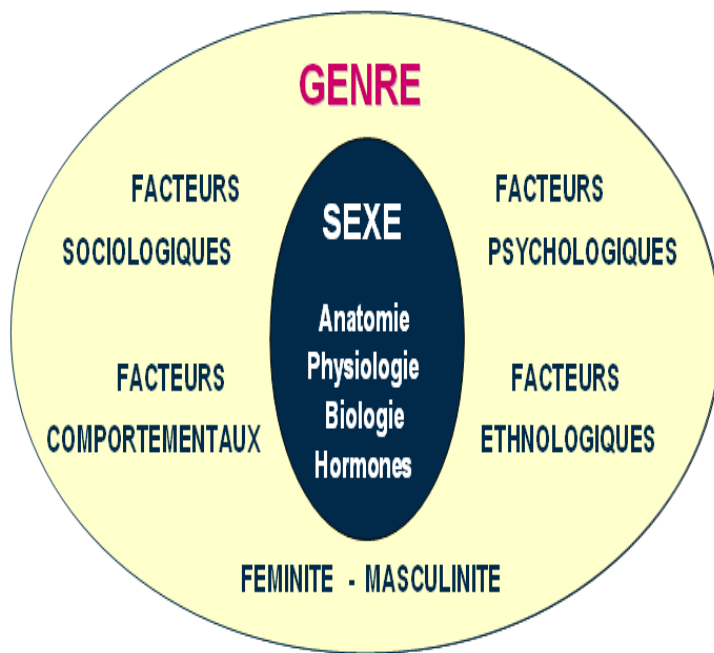
- Focalisez votre attention sur votre interlocuteur ;
- Être pleinement disponible à écouter votre interlocuteur
- Ecouter au-delà des mots : Décoder le non verbal de votre interlocuteur
- Reformuler/redire avec vos propres mots pour vous assurer que vous avez bien compris ce que dit votre interlocuteur
- Éviter les distractions (coupez votre téléphone, éteindre votre radio, stopper autres choses que vous faites)
- Prendre les notes si possibles et montrer à l'autre qu'on le respecte.
- Evoluer dans le sens de trouver un compromis.

## Section 3 : Promouvoir l'égalité hommes/femmes

**Le sexe** : Différence biologiques et physiologiques entre l'homme et la femme (Fixe)

**Le genre** : Différence sociale et culturelle entre les hommes et les femmes

- Le mot "**genre**" sert à évoquer les rôles qui sont déterminés socialement, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes.



### Les stéréotype sur le genre :

- Certaines aptitudes sont spécifiques aux garçons et d'autres aux filles ;
- Les hommes sont infidèles
- Les femmes font mieux le ménage ;
- Les hommes ont des ambitions professionnelles
- Les hommes ne savent faire qu'une chose à la fois
- Les femmes ne savent pas conduire
- Les femmes s'occupent mieux des enfants
- Les hommes sont indécisifs
- Les femmes parlent trop
- Les hommes ne pensent qu'au sexe
- Les femmes ne savent pas bricoler

### Comment lutter contre les stéréotypes ?

- Prendre conscience du problème
- Rappeler aux collègues qu'il n'existe pas de différence de capacité
- Combattre le discours de haine sexiste ;
- Faire représenter les femmes au sein des équipes et des postes de décisions ;
- Partage des responsabilités domestiques entre les femmes et les hommes ;
- Promotion des droits de propriété (Accès à la terre, à l'héritage, etc.)
- Respect du principe d'égalité pour la jouissance des droits (éducation, emplois, etc.) ;



## La masculinité positive



La masculinité positive peut être définie comme « *une nouvelle manière de vivre nos comportements et attitudes en tant qu'homme. Une autre manière de vivre votre masculinité* ».

- Les hommes capables d'exprimer leurs émotions sont moins forcés à faire ce que dictent les autres ;
- Les masculinités positives permettent la reconnaissance des talents des femmes pour le bien-être de la société ;
- Les hommes qui acceptent d'autres formes de masculinités peuvent reconnaître leurs erreurs et s'engager à les corriger ;
- Les masculinités positives contribuent à construire des familles plus solides et des relations où les hommes et les femmes peuvent mieux apprendre les uns des autres et continuer au développement.



- Être un homme violent n'est ni naturel ni normal ; les hommes peuvent, eux aussi, exprimer leur affectivité et s'engager dans les activités de la maison sans affecter leur masculinité.
- Nous pouvons apprendre à faire des choix plus sains sur le type d'homme que nous voulons vraiment être, et le type d'homme que nous voulons devenir, peu importe ce que les autres disent ou pensent de nous ;
- Le partage des tâches à la maison offre des opportunités égalitaires à tous les membres de la famille pour étudier, travailler ou participer à la vie publique ;



## Section II. Leadership et mobilisation collective contre la violence

Un leader c'est une personne qui fait office d'un chef. Il existe cependant un bon chef et un mauvais chef.

Dix caractéristiques essentielles d'un leader :



- L'intégrité,
- Le sens de communication,
- Avoir une vision,
- Savoir promouvoir la loyauté et valoriser ceux qui se battent avec lui,
- L'honnêteté,
- Savoir décider,
- Être courageux ;
- Être passionné et être capable de la transmettre,
- Être humble,
- Avoir de l'humour,

## Entrepreneuriat et Gestion des centres des jeunes

Gérer un centre de jeunes c'est :



- S'assurer que les ressources de ce centre sont utilisées de façon optimale, c'est à dire qu'elles sont bien utilisées, pour atteindre objectifs de ce centre
- C'est aussi la manière d'organiser, de planifier et réaliser les activités du centre de manière à atteindre les buts et objectifs assignés ;
- Les centres des jeunes sont gérés par les jeunes pour les jeunes et autres membres de la communauté

### Comment gérer les centres de jeunes pour atteindre les objectifs

Il existe 3 modes de gestions le plus connues dans le monde des entreprise et associatif à savoir :

- Le modèle de gestion hiérarchique : Une gestion opaque, les ressources sont gérées par une seule personne
- Le modèle de gestion participative : Tout le monde participe à la gestion
- Le modèle de cogestion : La gestion est faite par le chef d'entreprise et les représentants des agents.



### Pour la réussite des centres, les jeunes vous devez :

- Planifier et organiser correctement les activités du centre (Qui fait quoi, quand, comment...)
- Dépenser avec parcimonie (une partie raisonnable) en tenant compte des besoins réels ;
- Garder de l'argent de côté en économisant au niveau d'une caisse d'épargne et de crédits ou d'une banque.
- Organiser régulièrement des réunions pour suivre les activités.

## L'entrepreneuriat



### Notions des coûts :

On distingue :

- **Les coûts fixes** : Les charges ou dépenses indispensables au fonctionnement d'une entreprise (loyer, prime, etc.
- **Les coûts variables** : Les charges ou dépenses directement liées à la production, le montant de ces coûts varie en fonction du volume de la production
- **Les coûts fixes** ne changent pas alors que **les coûts variables** changent
- Pour bien garer le centre il faudra maîtriser très bien ces coûts et **calculer les avoirs du centre** en tenant compte.

### Esprit d'entreprendre et d'entreprise

Le manque d'esprit d'entrepreneuriat crée le chômage dans le pays et cela constitue un défi majeur à relever par les jeunes.

**Se lancer dans l'entrepreneuriat** : C'est prendre le risque de se jeter dans une activité quelconque pour vouloir répondre à des besoins : argent de poche, restauration, éducation, etc.,

### Éléments à prendre en compte

Pour que votre idée d'entreprendre une activité prenne corps vous avez besoin d'avoir une précision sur les éléments suivant :

- **L'expertise** :
  - ⇒ Qu'est-ce que je sais faire personnellement ;
  - ⇒ Qu'est-ce que je ne sais pas faire ?
  - ⇒ Ai-je besoin de l'expertise extérieure ou d'autres personnes pour réaliser mon idée ?
- **L'opportunité** :
  - ⇒ Quelles sont les opportunités existantes dans notre milieu ?
  - ⇒ Quelles sont les opportunités potentielles dans notre milieu ?
  - ⇒ Quelles sont les opportunités dont je suis capable d'exploiter ?
- **La passion** :
  - ⇒ Faire le choix de ce que vous voulez faire
  - ⇒ Rêver déjà aux succès de ce que vous voulez faire ;
  - ⇒ Evaluer tes capacités ;
  - ⇒ Passer à l'action.



# Vijana Wenye Nguvu Kwa Amani

## SOFEPADI / R.1.2 – Act.1.2.1 & 1.2.2



# FASICULE JEUNES

- Comprendre, gérer & résoudre les conflits
- Communiquer de façon non-violente et respectueuse
  - Promouvoir l'égalité homme/femmes
- Etre un/e leader & gestion du centre des jeunes

## Section 1 : Compréhension du conflit

### Analyse du contexte



-L'analyse du contexte consister à identifier les facteurs susceptibles de créer ou de faire émerger les tensions ou des conflits [que nous appellerons plus tard (LES DIVISEURS).

- L'analyse du contexte peut se faire sur le plan sécuritaire, politique, économique, environnemental et social et être à mesure de dire exactement si la population vit en harmonie, ou vit en conflit latent, ou en conflit ouvert etc.

-C'est aussi identifier les facteurs qui peuvent contribuer à diminuer, à réduire les conflits ou

les tensions

-Dans un contexte donné une situation peut être conflictuelle ou avoir le potentiel d'escalade même si le conflit n'est pas visible.

Ex : Pour faire une analyse de contexte actuel dans la ville de Beni, on doit est question de fournir des éléments du contexte sur le plan social, sécuritaire, politique et économique.

### Définitions du concept de « conflit »

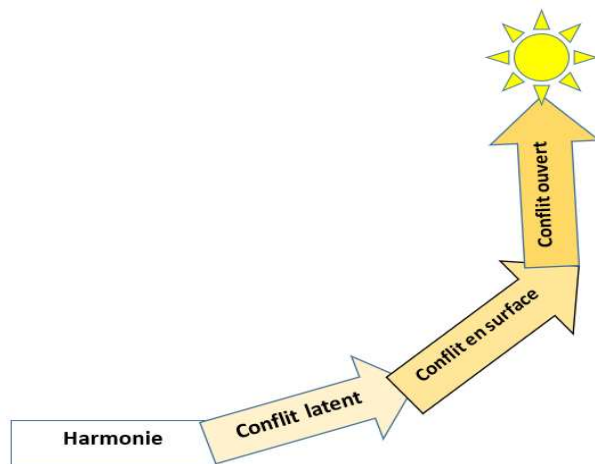
Un conflit est une relation entre deux ou plusieurs parties qui ont, ou pensent qu'ils ont, des objectifs, des valeurs, des intérêts incompatibles.

Le conflit c'est un fait, une réalité de la vie courante, lié à la nature humaine, inévitables et souvent créatifs, ni bon ni mauvais et peut conduire à une amélioration des conditions de la plupart ou de la totalité de personnes impliquées ; et n'est pas nécessairement une chose négative.

- Le conflit se passe entre deux entités aux points de vue divergents
- Le conflit a un objet (il se passe autour de quelque chose)
- Le conflit a une dimension spatio-temporelle (il se passe en un lieu et dans un temps donné).



### Les niveaux de conflits



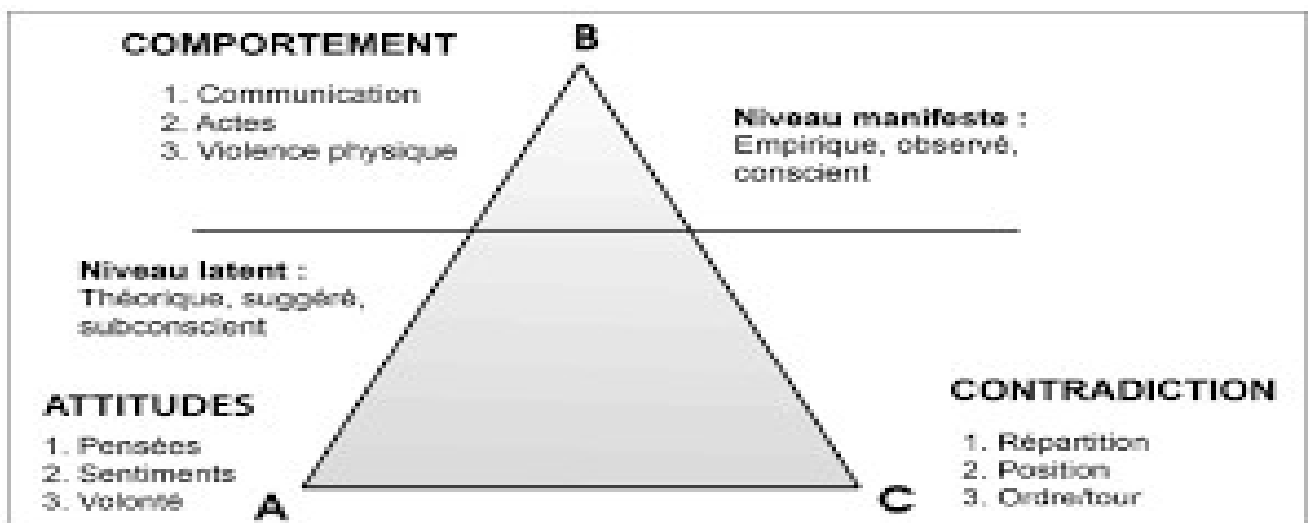
Il existe 4 niveaux de conflit à savoir :  
**Niveau 1 : Harmonie** : Pas des conflits/vie d'harmonie, les gens partagent les mêmes objectifs et comportement

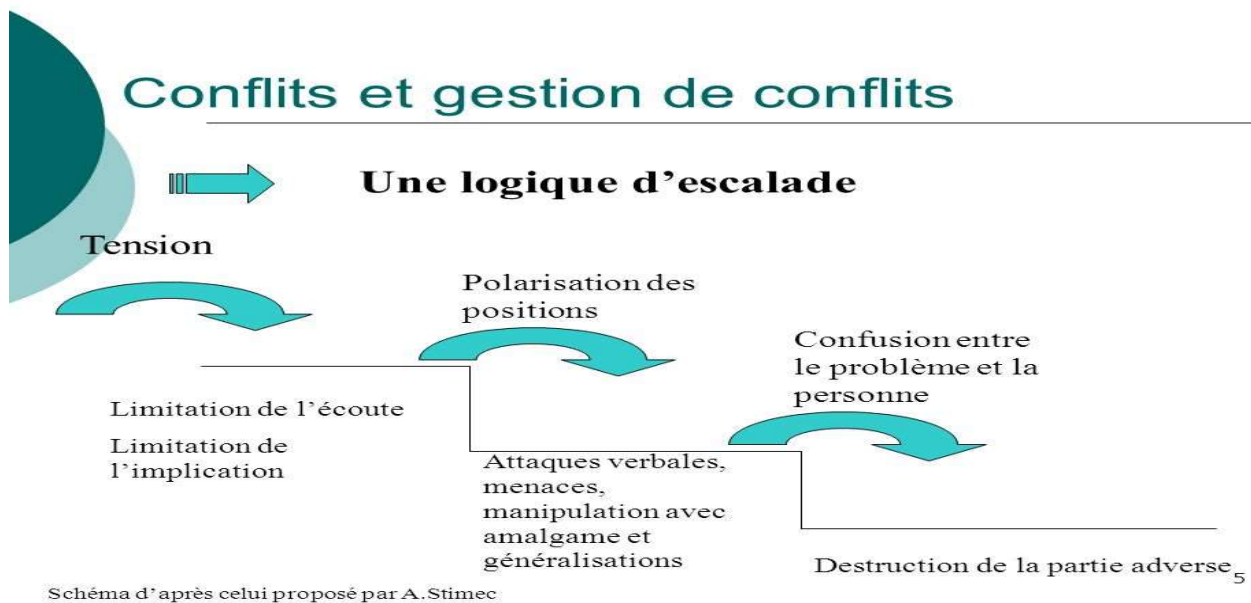
**Niveau 2 : Conflit latent** : Il y a des tensions/ comportements divergents mais qui ne se manifestent pas visiblement

**Niveau 3 : Conflit en surface** : Un désaccord qui existe entre deux ou plusieurs entités devient visible

**Niveau 4 : Conflit ouvert** : Un désaccord aboutit à des agressions verbales ou non-verbales, attaques

etc.





## La théorie des 4N

Les conflits sont Naturels, Normaux et Neutres. Certains conflits peuvent être aussi Nécessaires

- **Naturel** : Un fait, une réalité de la vie courante, lié à la nature humaine
- **Normal** : Il est inévitable en société et souvent créatifs
- **Neutre** : Il n'est ni bon ni mauvais, c'est la manière dont nous allons le gérer qui sera bonne ou mauvaise.
- **Nécessaire** : Certains conflits sont nécessaires, car ils peuvent conduire à une amélioration de la situation de certaines personnes impliquées.

## Type des conflits



**Le conflit intra personnel** : qui est un affrontement intérieur chez une personne

- **Le conflit interpersonnel** : qui oppose deux personnes et sont les plus fréquents
- **Le conflit intra groupe** : qui concerne les individus qui appartiennent à un même groupe
- **Le conflit intergroupe** : qui opposent deux ensembles de personnes.
- Les conflits se caractérisent par des aspect visibles (qui sont les acteurs et les parties en conflits) d'une part et des aspects invisible d'autre part visible. Les aspects visibles d'un conflit sont les acteurs directs qui s'affrontent face à face ; et les aspects invisibles constituent la dynamique même du conflit ;

à savoir les motivations, les intérêts et les besoins des acteurs, les acteurs indirects le plus souvent (dans l'ombre).

## **Notions sur la violence**

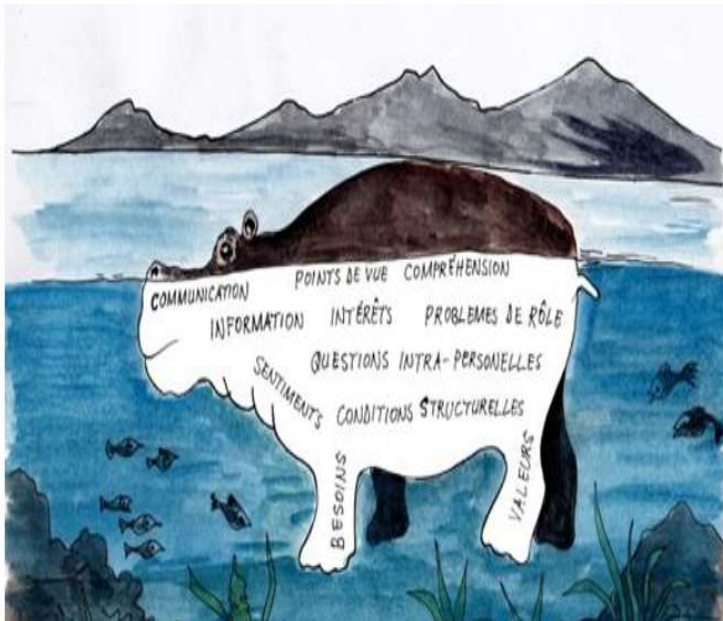
Définition de la **violence** : une situation, un fait, un acte ou une idée que subit quelqu'un sans qu'il le veuille, ni ne s'y attende et qui bouleverse sa vie antérieure. C'est aussi l'usage de la force (physique ou autre) pour amener quelqu'un à faire quelque chose contre sa volonté.

Un conflit peut devenir violent quand il y a :

- Manque de dialogue ;
- Un sentiment de ne pas être écouté ;
- Un sentiment d'être marginalisé, de frustration ou une injustice, peur etc.



## **Section 2 : Gestion/résolution pacifique d'un conflit & communication non-violente**



L'image ci-dessus représente un conflit dont une partie est visible en réalité, mais la grande partie est invisible en réalité.

Pour gérer un conflit, on doit d'abord le maîtriser/comprendre exactement – comprendre très bien un conflit nous permet de proposer des pistes de solutions et de résolution appropriés.

La partie invisible de l'hippopotame est celle qui cache les informations importantes sur le conflit qui peuvent permettre à proposer des solutions efficaces.

Pour gérer un conflit il faut prendre en compte ses parties visibles et les

parties invisibles – TOUT est important.

### **L'analyse d'un conflit**

Analyser un conflit c'est chercher pour ce conflit :

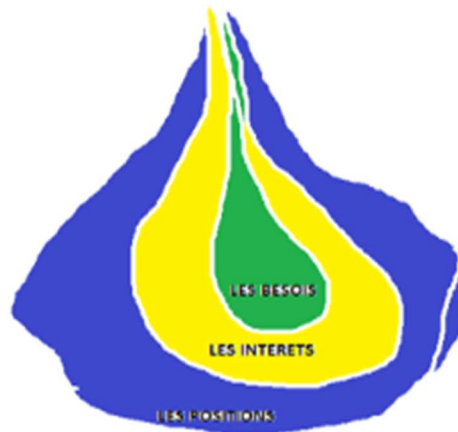
- Qui sont les acteurs en conflits (directs/visibles et indirects/invisible) ?
- Quels sont les causes du conflit (Déclarée et non déclarées) ;

Ils existent plusieurs outils d'analyse de conflit pour nous allons nous focaliser sur ce deux :

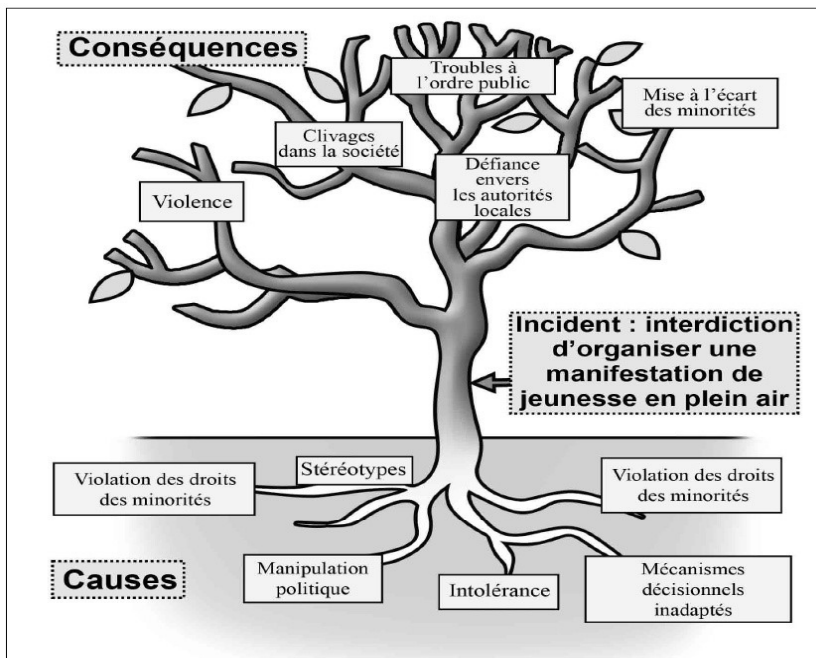
- **L'ognon de conflit**
- **L'arbre à conflit**

## 1. L'oignon de conflit

- Qui sont les acteurs en conflits (directs/visibles et indirects/invisible) ?
- Quels sont les causes du conflit (Déclarée et non déclarées) ;
- **Les positions** : c'est ce que l'acteur au conflit dit, affiche au grand jour, dans ses discours officiellement. Les positions de acteurs en conflits sont en général ce qu'ils disent qu'ils veulent et peuvent être représentées par les pelures externes du bulbe d'oignon.
- **Les intérêts** : *ce qui motive ou sous-tend la position des acteurs, il constitue ce que l'acteur veut intérieurement qui n'est pas visible extérieurement et sont représentés par les pelures internes.*
- **Les besoins** : ils correspondent à ce que l'acteur veut absolument, c'est son besoin profond, parfois caché et souvent inconscient et inavoué cela est représenté par des pelures situées au milieu du bulbe d'oignon.



## 2. L'arbre à conflit



L'image coté représente un arbre à problèmes.

- Les racines représentent les causes de du conflits
- Le tronc représente le conflit central ;
- Les branches/ feuilles représente les conséquences du conflit.

Pour bien gérer un conflit, les actions/activités doivent viser à couper les racines.

En d'autres termes attaques les causes des problèmes et non les conséquences.

## Les techniques de gestion pacifiques d'un conflit

Il existe plusieurs technique gestion pacifique des conflits : la médiation, la conciliation, la négociation, l'arbitrage etc. Mais comme nous ne pouvons pas tout apprendre, nous allons focaliser notre apprentissage sur la pratique de la médiation.

**-La médiation :** Une médiation est un processus de gestion des conflits pour lequel un médiateur neutre, impartial et indépendant aide les parties à trouver une solution équitable et durable au conflit qui les oppose

**Etapas de la médiation :**

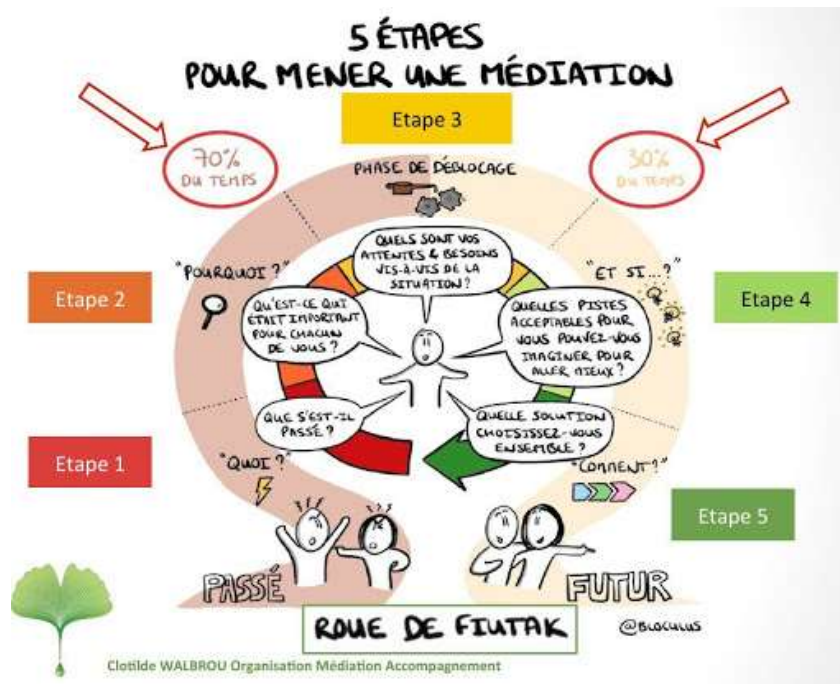
**-Quoi :** Définir le problème, c'est identifier le problème pour le connaître à fond.

**Pourquoi :** Comprendre le pourquoi/cause du conflits/ les attentes et besoin de chacun ?

**Expression des émotions :** Etudier comment débloquent la situation de conflit

**Et si... :** Recherche des pistes acceptables pour résoudre le conflit

**Comment :** Choisir des solutions et suivre l'application.



**Rôle du médiateur**

- Choisir un lieu et une date où les deux parties se sentent en sécurité d'un commun accord ;
- Garder le processus juste et impartial pour que les parties opposantes se sentent en sécurité ;
- Fixation des règles de prise des paroles ;
- Faciliter la communication entre les parties afin d'assurer qu'elles se comprennent entre elles ;
- Aider les parties à trouver une solution gagnant-Gagnant
- Aider les parties à négocier l'accord final entre elle.
- Faciliter les parties à faire le suivi des accords.

**Qualités d'un médiateur**

- Être accepté par les parties en conflit ;
- Être neutre, impartial et crédible ;
- Savoir écouter et aider les parties à bien se Comprendre ;
- Capable de stimuler des discussions Productives ;
- Savoir maîtriser ses émotions et ignorer ses Propres sentiments ;
- Communiquer clairement ;

Il est également essentiel de comprendre les BESOINS de chaque personne :

## Notion sur la communication

**Définition :** la communication est l'ensemble des interactions avec autrui qui transmettent une quelconque information.

On distingue la communication interpersonnelle, la communication de groupe et la communication de masse, c'est-à-dire de l'ensemble des moyens et techniques permettant la diffusion du message d'une organisation sociale auprès d'une large audience.

### Les acteurs de la communication :



#### a. L'émetteur

L'émetteur c'est celui qui lance l'information. Son objectif est de convaincre, séduire, transmettre des informations, informer, rejeter, éloigner ... c'est bien à travers ces objectifs sous-jacents que l'on pourra décoder le sens de la communication.

#### b. Le récepteur

Le récepteur du message c'est toute personne ayant le désir d'écouter le message communicatif de l'émetteur.

En tant qu'acteur : l'émetteur (celui qui transmet un message) et le récepteur (celui qui reçoit le message) ; ces interlocuteurs échangent, partagent des informations.

### Schéma de communication

**L'émetteur :** C'est celui qui lance l'information.

**Le récepteur :** C'est toute personne ayant le désir d'écouter le message de l'émetteur.

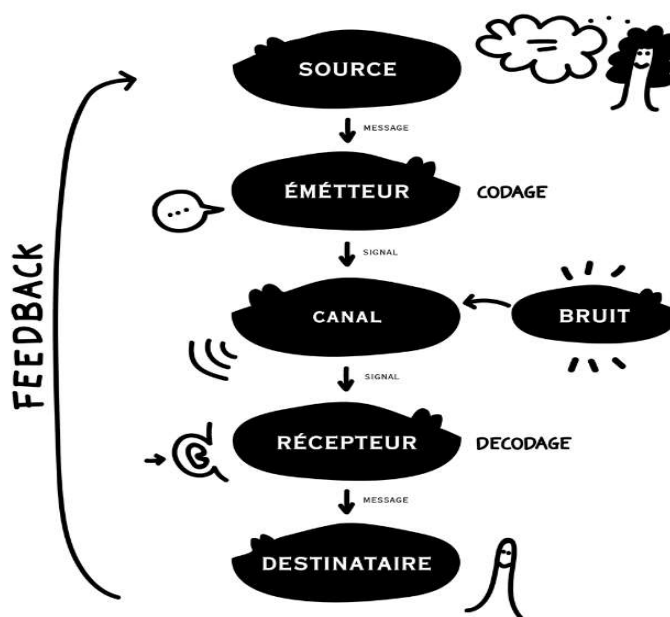
**Le message :** c'est l'information transmise

**Le cadre de référence :** C'est le contexte dans lequel se déroule la communication.

**Le canal :** c'est le moyen utilisé pour transmettre le message

**Feed-back :** C'est la rétroaction, action en retour.

Il est important de savoir exprimer ses émotions correctement et dans un langage clair et compréhensible pour communiquer

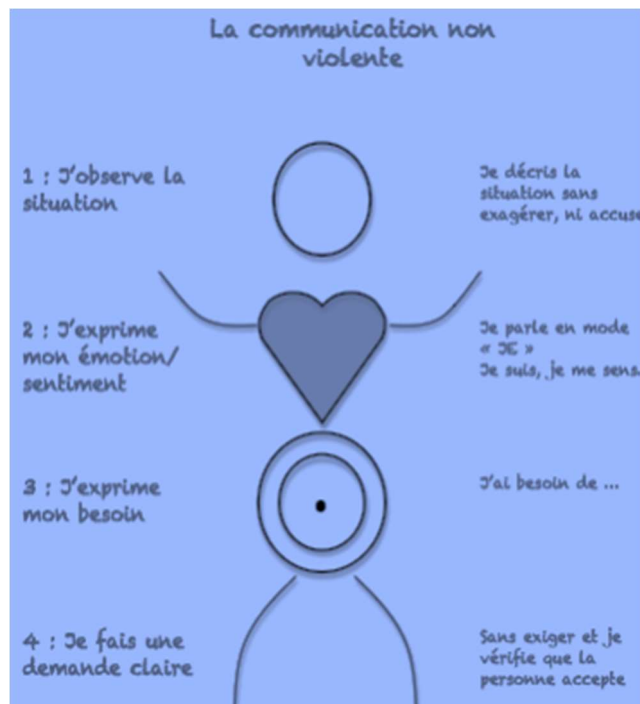
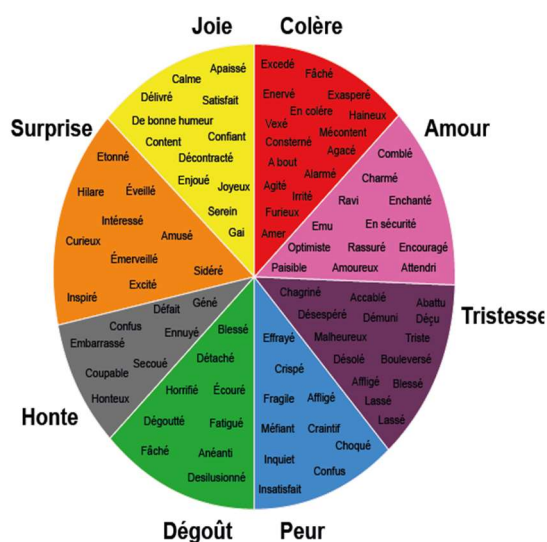


**MODÈLE DE SHANNON ET WEAVER**  
INSPIRÉ DE «THE MATHEMATICAL THEORY OF COMMUNICATION»  
 CLAUDE SHANNON - WARREN WEAVER, 1948

C.LEDYS

de manière à bien se faire comprendre, et à ne pas créer de tensions ou de malentendus.

## JE SUIS... , JE ME SENS...



## Les jeunes et l'écoute active

L'écoute active est une méthode de communication qui utilise la reformulation, l'attention pour s'assurer que l'on a bien compris ce que l'autre a dit en faisant tomber les barrières qui existent entre l'émetteur et le récepteur. C'est aussi le mettre en confiance en s'adaptant à lui sans l'interrompre.

- 1. Ecouter attentivement ce que l'autre a à dire :** en étant pleinement là sans passer son temps en regardant ailleurs, son téléphone ou sa montre. C'est très important de montrer son attention. Il ne faut pas l'interrompre mais acquiescer régulièrement par des mouvements non verbaux ou des phrases comme « oui, je comprends. ».
- 2. S'assurer que l'on a bien compris ce que l'autre voulait dire :** en lui demandant si besoin de clarifier certaines choses. « Qu'est-ce que tu veux dire par.... ». Le pousser à approfondir lui-même à trouver ses propres mots. Préciser les faits et sentiments ou la question sur ses sentiments.



3. **Demander des approfondissements** : C'est pour aider l'interlocuteur à trouver lui-même ses solutions. Faire preuve d'empathie pour ne pas trouver des solutions à sa place.  
« *Comment pourrais-tu faire ?* »
4. **Savoir reformuler** : pour affirmer à son interlocuteur qu'il a été bien écouté et bien compris. D'accord, OK si j'ai bien compris il s'est passé
- 5.

### Section 3 : Promouvoir l'égalité hommes/femmes

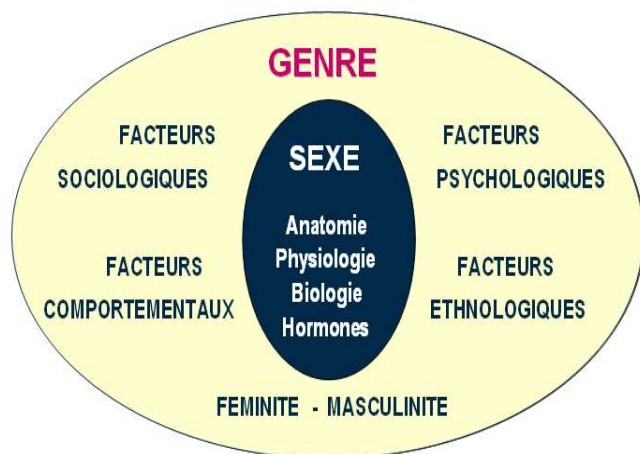
**Le sexe** : Différence biologiques et physiologiques entre l'homme et la femme (Fixe)

**Le genre** : Différence sociale et culturelle entre les hommes et les femmes

Le mot "**genre**" sert à évoquer les rôles qui sont déterminés socialement, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes.



#### Les stéréotype sur le genre :



- Certaines aptitudes sont spécifiques aux garçons et d'autres aux filles ;
- Les hommes sont infidèles
- Les femmes font mieux le ménage ;
- Les hommes ont des ambitions professionnelles
- Les hommes ne savent faire qu'une chose à la fois
- Les femmes ne savent pas conduire
- Les femmes s'occupent mieux des enfants
- Les hommes sont indécisifs
- Les femmes parlent trop
- Les hommes ne pensent qu'au sexe
- Les femmes ne savent pas bricoler

#### Comment lutter contre les stéréotypes ?

- Prendre conscience du problème
- Rappeler aux collègues qu'il n'existe pas de différence de capacité
- Combattre le discours de haine sexiste ;
- Faire représenter les femmes au sein des équipes et des postes de décisions ;
- Partage des responsabilités domestiques entre les femmes et les hommes ;
- Promotion des droits de propriété (Accès à la terre, à l'héritage, etc.
- Respect du principe d'égalité pour la jouissance des droits (éducation, emplois, etc.) ;



La compréhension de la différence entre le sexe et le genre nous aide à comprendre pourquoi les causes des inégalités entre les hommes et les femmes ne sont pas des caractéristiques biologiques, mais plutôt des attributs des hommes et des femmes déterminées par la société.

## La masculinité positive



La masculinité positive peut être définie comme « **une nouvelle manière de vivre nos comportements et attitudes en tant qu'homme. Une autre manière de vivre votre masculinité** ».

- Les hommes capables d'exprimer leurs émotions sont moins forcés à faire ce que dictent les autres ;
- Les masculinités positives permettent la reconnaissance des talents des femmes pour le bien-être de la société ;
- Les hommes qui acceptent d'autres formes de masculinités peuvent reconnaître leurs erreurs et s'engager à les corriger ;

-Les masculinités positives contribuent à construire des familles plus solides et des relations où les hommes et les femmes peuvent mieux apprendre les uns des autres et continuer au développement.



- Être un homme violent n'est ni naturel ni normal ; les hommes peuvent, eux aussi, exprimer leur affectivité et s'engager dans les activités de la maison sans affecter leur masculinité.
- Nous pouvons apprendre à faire des choix plus sains sur le type d'homme que nous voulons vraiment être, et le type d'homme que nous voulons devenir, peu importe ce que les autres disent ou pensent de nous ;
- Le partage des tâches à la maison offre des opportunités égalitaires à tous les membres de la famille pour étudier, travailler ou participer à la vie publique ;



## Section II. Leadership et mobilisation collective contre la violence

Un leader c'est une personne qui fait office d'un chef. Il existe cependant un bon chef et un mauvais chef.

**Dix caractéristiques essentielles d'un leader :**



- L'intégrité,
- Le sens de communication,
- Avoir une vision,
- Savoir promouvoir la loyauté et valoriser ceux qui se battent avec lui,
- L'honnêteté,
- Savoir décider,
- Être courageux ;
- Être passionné et être capable de la transmettre,
- Être humble,
- Avoir de l'humour

### Styles de leadership

**Style autocratique : « Faites ce que je vous**

**dit :** Le leader s'impose et ne tient pas compte de l'avis des autres membres. Ce style utilise souvent la menace de sanctions négatives. Les membres ne se sentent pas considérés et travaillent sans conviction.

**Style laisser-faire : « Faites ce que vous**

**voulez :** Le leader est caractérisé par sa faiblesse. Il n'arrive pas à influencer les autres.



**Style démocratique : « Travaillons**

**ensemble » :** Permet à tous les membres de participer aux activités. Les règles de la démocratie sont respectées. Ce style est participatif, donc cherche à impliquer tout le monde. Les membres sont régulièrement consultés et leurs avis sont pris en compte. Les membres se sentent valorisés et sont engagés.

**Style situationnel :** Le leader adapte son comportement en fonction des personnes et de la situation. Ce style s'inspire de tous les autres styles, selon les réalités du moment.



## Entrepreneuriat et Gestion des centres des jeunes

### Gérer un centre de jeunes c'est :

- S'assurer que les ressources de ce centre sont utilisées de façon optimale, c'est à dire qu'elles sont bien utilisées, pour atteindre objectifs de ce centre
- C'est aussi la manière d'organiser, de planifier et réaliser les activités du centre de manière à atteindre les buts et objectifs assignés ;
- Les centres des jeunes sont gérés par les jeunes pour les jeunes et autres membres de la communauté



### Comment gérer les centres de jeunes pour atteindre les objectifs

Il existe 3 modes de gestions le plus connues dans le monde des entreprise et associatif à savoir :

- Le modèle de gestion hiérarchique : Une gestion opaque, les ressources sont gérées par une seule personne
- Le modèle de gestion participative : Tout le monde participe à la gestion
- Le modèle de cogestion : La gestion est faite par le chef d'entreprise et les représentants des agents.



### Pour la réussite des centres, les jeunes vous devez :

- Planifier et organiser correctement les activités du centre (Qui fait quoi, quand, comment...)
- Dépenser avec parcimonie (une partie raisonnable) en tenant compte des besoins réels ;
- Garder de l'argent de côté en économisant au niveau d'une caisse d'épargne et de crédits ou d'une banque.
- Organiser régulièrement des réunions pour suivre les activités.

## L'entrepreneuriat



### Notions des coûts :

On distingue :

- **Les coûts fixes** : Les charges ou dépenses indispensables au fonctionnement d'une entreprise (loyer, prime, etc.
- **Les coûts variables** : Les charges ou dépenses directement liées à la production, le montant de ces coûts varie en fonction du volume de la production
- **Les coûts fixes** ne changent pas alors que **les coûts variables** changent

- Pour bien garer le centre il faudra maitriser très bien ces coûts et calculer les avoirs du centre en tenant compte.
  - Le prix de revient est l'ensemble des dépenses engagées pour produire le bien ou le service. (makuta yote ulitumikisha kua kufanya kazi fulani)
  - Le prix de vente est la somme d'argent payée par le client pour obtenir le produit ou le service. (makuta inye unapata kisha kuuzisha)
  - Un bénéfice : (faida )
  - Une perte : (kupoteza)

### Esprit d'entreprendre et d'entreprise

Le manque d'esprit d'entrepreneuriat crée le chômage dans le pays et cela constitue un défi majeur à relever par les jeunes.

**Se lancer dans l'entrepreneuriat** : C'est prendre le risque de se jeter dans une activité quelconque pour vouloir répondre à des besoins : argent de poche, restauration, éducation, etc.,

### Éléments à prendre en compte

Pour que votre idée d'entreprendre une activité prenne corps vous avez besoin d'avoir une précision sur les éléments suivant :

- **L'expertise** :
  - ⇒ Qu'est-ce je sais faire personnellement ;
  - ⇒ Qu'est-ce que je ne sais pas faire ?
  - ⇒ Ai-je besoin de l'expertise extérieure ou d'autres personnes pour réaliser mon idée ?
- **L'opportunité** :
  - ⇒ Quelles sont les opportunités existantes dans notre milieu ?
  - ⇒ Quelles sont les opportunités potentielles dans notre milieu ?
  - ⇒ Quelles sont les opportunités dont je suis capable d'exploiter ?
- **La passion** :
  - ⇒ Faire le choix de ce que vous voulez faire
  - ⇒ Evaluer tes capacités et passer à l'action.



### Le plaidoyer

Le plaidoyer est un processus qui vise à influencer les décideurs ou à faire changer positivement une situation.

Ce processus a quatre étapes qu'il convient de comprendre.

- **Analyser les politiques** : identification de problème en question, identifier les acteurs ou institution clé par rapport à ces objectifs, analyser l'environnement du problème, identifier les options pour changer les politiques,
- **Définir un objectif et une stratégie de plaidoyer** : choisir un objectif à traiter par votre action de plaidoyer, choisir les publics cibles, définir les alliés et les adversaires, choisir les tactiques à utiliser, identifier les message cible ;



- **Elaborer un plan** : définir les activités à mener pour la campagne de plaidoyer, fixer un calendrier et le responsable, préparer un budget, mobiliser les fonds ;
- **Exécuter, suivre et évaluer le plan** : présenter le message, utiliser les médias, créer les rencontres, rédiger les lettres de plaidoyer suivi et évaluer les actions. Le but principal du plaidoyer est d'utiliser l'information, l'analyse et la mobilisation citoyenne pour créer le changement.

#### **Cibles et message de plaidoyer**



**Les cibles directes** : Ce sont les décideurs qui ont le pouvoir effectif de changer. L'étude que nous avons réalisée devrait nous aider à identifier notre public cible ;

**Les cibles indirectes** : Sont des personnes capables d'influencer très fortement les décideurs dans un sens ou dans un autre dans la mesure où leurs opinions influencent les publics primaires.

**Le message de plaidoyer** : Un message exprime au public cible ce qu'on lui demande de faire, pourquoi cela vaut la peine de le faire et l'impact positif d'une

telle action.

**L'élaboration de document synthèse de plaidoyer** : C'est le document qui devrait comprendre le contexte avec tous les aspects concernant le sujet auquel nous avons décidé de nous intéresser.

- Le problème, clairement formulé, accompagné de preuves et d'exemples ;
- La solution que nous proposons avec nos objectifs et nos cibles.

#### **Le message principal contiendra :**

- Notre analyse du problème
- La preuve sur laquelle nous avons fondé notre analyse
- La cause du problème
- La personne qui, selon nous, devrait apporter une solution
- Pourquoi le changement est nécessaire
- La solution que nous proposons
- Les mesures que nous demandons à d'autres (récepteurs du message) de prendre pour apporter ce changement