



PROJET JERP

PROJET JEUNESSE ENGAGÉE ET RESPONSABLE POUR UNE PARTICIPATION DÉMOCRATIQUE EFFECTIVE AU BURKINA FASO

NOUS SOMMES JEUNES ENGAGÉS,
RESPONSABLES ET PATRIOTES.
NOUS SOMMES **JERP**. ET VOUS ?



**JEUNESSE, ÉDUCATION PAR LES PAIRS,
LEADERSHIP ET VIE ASSOCIATIVE**

MAI 2020

Elaboré avec l'appui technique du Ministère de la jeunesse, et de la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes

AVANT-PROPOS

Depuis 2003, la Fondation Terre des Hommes Italie (TDHI) intervient au Burkina Faso dans les domaines suivants :

- Protection et promotion des droits humains et promotion du genre ;
- Protection des enfants à base communautaire et aide d'urgence ;
- Soutien au développement local, inclusion sociale et gouvernance.

Des projets ont été mis en œuvre dans ces domaines afin de soutenir l'action du gouvernement burkinabè et des autres acteurs.

A partir de février 2020, la Fondation Terre des Hommes Italie met en œuvre, en collaboration avec l'Association des Scouts du Burkina Faso (ASBF) et avec l'appui financier de l'Union Européenne (UE) le **Projet Jeunesse Engagée et Responsable pour une Participation démocratique effective au Burkina Faso** (Projet JERP) dont l'objectif global est de contribuer à renforcer la participation citoyenne des jeunes et à reconstruire la confiance entre jeunes et gouvernants.

Dans le cadre des activités dudit projet, elle a initié l'élaboration et la vulgarisation du présent module avec l'appui technique du ministère en charge de la jeunesse à travers la Direction Générale de la Jeunesse et de l'Education permanente.

Aussi, voudrais-je remercier les techniciens dudit ministère pour la rédaction du présent module ainsi que l'équipe technique du projet JERP.

Mes remerciements vont également aux différentes institutions du gouvernement burkinabè et aux partenaires pour la révision et la validation du module.

Quant à toutes celles et tous ceux qui exploiteront ce présent module, je leur souhaite une meilleure appropriation.

Le chef de délégation de Terre des
Hommes Italie au Burkina Faso



Noël LULI

Clause de non responsabilité

« Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne »

Introduction

Estimée à plus de 14 millions selon les données du Recensement Général de la Population et de l'Habitation au Burkina Faso réalisé en 2006, la population burkinabè est en majorité jeune. En effet, près de 80% de la population a moins de 35 ans et les jeunes de 15 à 35 ans représentent 33,2% de la population. Cela constitue un atout inestimable pour le développement du pays au regard de l'esprit de créativité, du dynamisme et du courage de cette couche de la société. C'est pourquoi le Gouvernement multiplie les actions afin de faire de la jeunesse burkinabè un acteur primordial de développement social, politique, culturel et économique du pays. Les actions réalisées visent à renforcer les capacités et les compétences des jeunes en vue de les rendre actifs et contributifs au processus de développement.

Les efforts du Gouvernement sont soutenus par les Partenaires techniques et financiers qui contribuent à l'accompagnement des jeunes. C'est dans cette optique que l'ONG Terre des Hommes Italie, en collaboration avec le Ministère de la Jeunesse et de la Promotion de l'Entrepreneuriat des Jeunes, élabore le présent module en vue de renforcer les capacités des jeunes.

Objectifs

L'objectif général de ce module est de renforcer les capacités des jeunes pour une participation citoyenne.

De façon spécifique, il s'agit de permettre aux jeunes de :

- maîtriser le concept jeunesse et les différentes catégories de jeunes ;
- se familiariser avec l'éducation par les pairs et en utiliser ;
- connaître le leadership, ses styles et les caractéristiques d'un bon leader ;
- comprendre le concept de vie associative et ses implications.

I. JEUNESSE

La jeunesse est communément définie comme l'époque de la vie comprise entre l'enfance et la maturité. C'est la période d'intégration à la société en tant que citoyen actif et responsable.

Le lexique de la Jeunesse définit le jeune comme étant toute personne âgée de 15 à 35 ans. Cette définition est conforme à celle retenue par l'Union Africaine (UA) et la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO).

1.1. Les différentes composantes de la jeunesse

Il y a plusieurs facteurs qui permettent de catégoriser la jeunesse. En effet, elle peut être définie selon le milieu de vie, le niveau d'instruction et la nature de l'engagement.

Selon le milieu de résidence, se dégage deux (2) grandes composantes à savoir :

- **La jeunesse rurale** : elle regroupe l'ensemble des jeunes vivant en milieu rural, affectée entre autres par le sous-emploi, le faible accès aux terres cultivables, l'insécurité foncière, l'émigration, l'exode rural, les maladies endémiques, les difficultés d'écoulement des produits artisanaux et agricoles, l'insuffisance d'ouvrages hydrauliques, etc. ;
- **La jeunesse urbaine** : elle regroupe les jeunes vivants en milieu urbain et périurbain. Elle est affectée par le chômage, la délinquance juvénile, les fléaux sociaux (alcoolisme, tabagisme, prostitution, drogues, IST, VIH/SIDA), l'influence négative des médias, l'insuffisance des offres et des infrastructures de formation qualifiante, etc.
- **Les jeunes de la diaspora burkinabè** : ce sont les jeunes Burkinabè vivant à l'extérieur du Burkina Faso.

Selon le niveau d'instruction, la jeunesse se compose comme suit:

- la jeunesse déscolarisée et non scolarisée ;
- la jeunesse scolaire et estudiantine.

Enfin selon la nature d'engagement :

- les jeunes militants des Organisations de Jeunesse ;
- les jeunes militants des organisations syndicales ;
- les jeunes militants des partis politiques.

L'ensemble de ces composantes connaissent des réalités qui influencent leurs conditions de vie.

1.2. Cadre organisationnel de la jeunesse

Le meilleur moyen d'assurer l'épanouissement de la jeunesse est de pouvoir les organiser. Le cadre le plus approprié pour cette organisation passe les organisations de jeunesse. Au Burkina Faso la vie associative est régie par la loi 064/CNT du 20 octobre 2015 portant liberté d'association.

Pour ce faire, il y a :

- **Les Organisations de la société civile (OSC)** : sphère distincte de celle de l'Etat et des partis politiques, à but non lucratif et d'utilité publique, elles ont pour mission de défendre les intérêts de la population dont les jeunes, de contrôler l'action gouvernementale et interpeller les décideurs politiques sur les préoccupations des jeunes.
- **Le Conseil National de la Jeunesse du Burkina Faso (CNJ-BF)** : créé le 03 décembre 2008, le CNJ-BF, est une faîtière des associations de jeunesse, régie par la loi 064-CNT portant liberté d'association. Cette structure faîtière est déconcentrée en conseils régionaux, provinciaux, communaux de la jeunesse et des sections à l'étranger. Le CNJ-BF joue le rôle d'interface et se veut être un interlocuteur crédible qui contribue à assurer la pleine et effective participation des jeunes au processus d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques, programmes et projets de développement.
- **Les infrastructures de jeunesse** : Les Infrastructures de Jeunesse sont des institutions socioéducatives de jeunesse qui contribuent à l'information, à la sensibilisation, à l'éducation et à la formation des jeunes.

Elles regroupent les centres d'écoute et de dialogue des jeunes, les maisons des jeunes et de la culture, les auberges de jeunesse, les centres multi média, les centres communautaires, les foyers de jeunes, les espaces de jeunes, et les centres de promotion des jeunes, les plateaux omnisport, etc.

Les infrastructures de jeunesse sont placées sous la tutelle administrative des collectivités territoriales et sous la tutelle technique le ministère en charge de la jeunesse.

1.3. Offres de services en faveur de l'accompagnement des jeunes

- Les centres de formation professionnelle (ANPE, CFPR-Z; CEFPO, etc.)
- Les guichets uniques de financement des projets des jeunes (FAPE, FAIJ, FAFPA, FASI)
- Les cadres de dialogue et de concertation entre les jeunes et les autorités (Forum National des Jeunes, Journée Internationale de la Jeunesse) ;
- Les OSC et 'associations de jeunes engagés ;
- Les personnes ressources (techniciens du secteur jeunesse);
- Le Ministère en charge de la promotion de la Jeunesse.

II. EDUCATION PAR LES PAIRS

Le quotidien des jeunes est marqué par la présence forte et importante des pairs dans le processus de recherche et de construction identitaire. Mais plus largement, tout comme les adultes, les jeunes s'entourent d'autres qui leur ressemblent, bien que les inégalités entre eux soient fortes. Cette ressemblance peut passer par **l'âge** (ici les adolescents entre eux ou les jeunes entre eux), le **sexe** mais également par des **statuts** et des **rôles** ou encore des **valeurs** et des **pratiques** (oisifs-artistes-ouvriers) ou des **consommations**.

L'éducation par les pairs a pour but d'améliorer la participation des jeunes dans la recherche des solutions aux problèmes vécus par les jeunes.

2.1. DEFINITION

L'éducation par les pairs est une approche qui consiste à faire appel à des congénères, pour conseiller les membres d'une même tranche d'âge, d'une même profession ou d'un même groupe social ou encore les gens du même sexe.

Pour **Eric Le Grand Sociologue**, EHESP 18 mars 2015, il s'agit de faire appel aux compétences des jeunes pour informer et aider d'autres jeunes.

Les pairs éducateurs sont eux-mêmes issus du groupe qu'ils conseillent. Ils fréquentent les mêmes endroits et ils les conseillent de manière compétente, mais en parlant dans leur propre langage.

En somme l'éducation par les pairs est une approche éducative qui fait appel au jeune pour informer, sensibiliser et éduquer d'autres jeunes en vue d'un changement de comportement.

2.2. LES CHAMPS D'INTERVENTION DE L'EDUCATION PAR LES PAIRS

Les champs d'intervention sont multiples. Mais principalement, on peut citer ceux visant :

- **l'influence sociale** (le rôle du pair est défini autour des mécanismes d'influence qu'il utilise sur ses proches dans une logique de prévention ou de promotion de changements de comportements, d'attitudes, de valeurs) ;
- **la ressource sociale** : le rôle du pair se définit par des relations d'entraide, d'échanges qu'il entretient pour assurer son bien-être et celui des autres. Ici les pairs se constituent en groupe qui devient une ressource pour l'ensemble des membres;
- **le relais social** : le pair est celui qui, en appartenant à des mondes sociaux opposés, différents, construit des passages symboliques ou réels entre ces mondes ; ici les pairs sont des médiateurs ou des « passeurs ».

2.3. LA DEMARCHE ET LES DIFFERENTES FORMES DE PAIRS EDUCATEURS

L'éducation par les pairs (EPP) est une démarche participative non comme « moyen » mais bien comme « processus » permettant l'émancipation des jeunes, le renforcement de l'estime de soi, une reconnaissance sociale et le développement de leurs capacités à « pouvoir agir » : « Les adultes travaillent avec les adolescents de manière à les assurer que leurs points de vue sont entendus, valorisés et pris en compte. »

Selon les approches, il y a plusieurs formes de pairs éducateurs. Mais deux grandes figures peuvent être distinguées :

- **Les pairs « multiplicateurs »** qui sont chargés de diffuser dans leur milieu de vie un certain nombre d'informations et de recommandations sur une situation donnée. Exemple : les mesures prise par le gouvernement face au covid-19.
- **Les pairs « entraïdant »** sont formés pour écouter leurs camarades et éventuellement jouer un rôle de repérage (pour les jeunes présentant des problèmes) pour le counseling ou de relais entre ces jeunes et les personnes ou structures spécialisées.

NB : un pair éducateur peut être à la fois multiplicateur et entraïdant et vis-versa.

2.4. LES CAS ECOLES DE L'EDUCATION PAR LES PAIRS

Dans la pratique, l'éducation par les pairs se vit dans plusieurs contextes et s'ouvre à beaucoup d'autres pratiques. En effet, elle s'illustre à travers :

- le pair éducateur en milieu scolaire accompagne ces camarades dans l'acquisition des connaissances, de valeurs et de bonnes pratiques. La participation des élèves-pairs éducateurs dans la vie de l'établissement a un impact positif sur l'image qu'ils ont d'eux-mêmes et celle qu'ils renvoient ;
- dans les milieux associatifs (les causeries éducatives, les focus groupes, les groupes de réflexion etc.

2.5. LES TRAITs CARACTERISTIQUES D'UN PAIR EDUCATEUR

L'éducation par les pairs est une pratique qui comporte beaucoup d'exigences.

Il est nécessaire que le pair éducateur ait une connaissance approfondie des questions qu'il est censé aborder. Il doit avoir le sens de la communication. Lors d'un entretien individuel (counseling) et d'une discussion de groupe, il doit être à l'écoute de ses interlocuteurs et réagir avec toute la souplesse voulue. Ce qui fait de lui un modèle pour ses pairs. Ainsi il doit :

- être capable d'organiser son emploi du temps et de l'adapter aux sollicitations ;
- savoir donner le bon exemple (être un modèle clair) ;
- savoir constamment se cultiver et améliorer ses connaissances pour mieux servir ;
- être apte à écouter activement et à apporter un appui à ses camarades ;
- s'ouvrir à ses pairs.

2.6. LES FONDEMENTS DE LA PAIRE EDUCATION

Plusieurs facteurs justifient le choix de l'éducation par les pairs comme approche. En effet, la charte d'Ottawa, stipule que: «la communauté doit être activement impliquée dans la recherche de priorités, l'identification des besoins, le choix de stratégies, l'implantation et l'évaluation de la promotion de la santé ».

Les adultes doivent encourager les adolescents notamment à : satisfaire leur besoin d'implication personnelle qui leur permettra de devenir adulte.

L'approche éducation par les pairs se justifie par le fait que lors de certaines étapes de la vie, notamment chez les adolescents, l'impact de leur groupe est plus grand que toutes les autres influences.

En participant, les jeunes contribuent à la création et à l'amélioration des services pour les rendre plus conformes à leurs besoins et à ceux de leur communauté, par la prise en compte de leur perception dans la définition des objectifs et des modalités d'intervention.

En d'autres termes, l'attrait de cette approche repose sur la construction d'une dynamique relationnelle au sein de laquelle il y a le pari de la ressemblance entre le pair éducateur et le bénéficiaire. Cette approche se fonde sur le constat de l'importance du groupe dans le processus de construction identitaire, notamment à l'adolescence.

Elle se fonde également sur différents postulats, faisant le lien avec les caractéristiques de l'adolescence, en termes **de socialisation** (les jeunes sont souvent des sources d'information pour les autres jeunes de leur âge), **de soutien** (ils se tournent plus volontiers vers les leurs quand ils ont des problèmes), **d'entraide, de phénomène générationnel et de connaissance** (les jeunes sont les mieux placés pour reconnaître et comprendre les problèmes de leurs pairs) et **d'influence sociale positive** permettant l'adoption de comportements favorables.

Différences entre les méthodes d'éducation classiques et l'éducation par les pairs

| Méthodes classiques | Méthodes d'Education Par les Pairs |
|---|---|
| Rigidité dans la transmission du message | Souplesse dans les échanges |
| Intervention unilatérale de l'éducateur | Interventions interactives entre jeunes et pairs |
| Partage entre éducateurs et bénéficiaires peu admis | Partage entre pairs favorisé |
| Peu d'attention aux comportements non verbaux (rires, silences, gestes) | Grande attention aux comportements non verbaux (rires, silences, gestes) |
| Recherche d'un résultat intellectuel | En plus du résultat intellectuel, recherche d'un résultat affectif ou moral |
| Ambiance souvent tendue | Ambiance détendue |

2.7. ENJEUX DE L'ÉDUCATION PAR LES PAIRS

L'engagement dans l'éducation par les pairs influe sur la qualité de vie du pair éducateur, elle engendre :

- l'estime de soi ;
- la réussite scolaire ou professionnelle ;
- le renforcement du sens de la responsabilité ;
- le développement de l'autonomie des jeunes, c'est-à-dire leur capacité à pouvoir assumer intellectuellement et financièrement leur propre existence.
- l'esprit de solidarité (capable d'agir avec les autres et pour eux, de partager leurs préoccupations).

2.8. LES DEFIS

En éducation par les pairs, les défis sont nombreux. Mais principalement, nous retiendrons deux :

- **La formation continue des pairs éducateurs.**
- **La formation de nouveaux pairs éducateurs.**
- **La participation effective des jeunes dans l'élaboration des politiques publiques qui les concernent.**

III. LE LEADERSHIP

Dans toutes les sphères de la vie politique, économique, sociale et culturelle, on trouve des « leaders ». Ils ne sont pas nécessairement formels ou officiels. Ils se caractérisent par le fait que les autres ont plaisir à travailler avec eux, ils ont confiance en eux et courtisent leur compagnie.

De plus en plus, des « leaders » émergent dans tous les paliers de la communauté et de la population, particulièrement celle des jeunes qui prennent conscience que le leadership s'avère une question à la fois complexe et indispensable au développement social, économique et culturel.

3.1. DEFINITION DU CONCEPT

Selon **Walter F. ULMER** « le leadership est une activité, processus d'influence au sein duquel une personne acquiert la confiance et l'engagement des autres et, sans se fier aux positions formelles ou à l'autorité, amène le groupe à accomplir une ou plusieurs tâches ».

Jay CONGER définit le leader comme « des personnes qui établissent l'orientation d'un groupe de travail, qui obtiennent l'engagement de ces membres envers l'orientation choisie et qui ensuite les motivent à obtenir les résultats de cette orientation. »

En résumé, nous dirons que le leadership est un ensemble d'aptitudes et d'attitudes permettant d'influencer le comportement d'un individu ou d'un groupe en vue de la réalisation des objectifs communs. Les leaders sont des personnes qui obtiennent l'engagement des membres du groupe à travers leur influence et les motivent à obtenir les résultats.

3.2. LES TRAITS CARACTERISTIQUES D'UN BON LEADER

De façon général, un bon leader doit être un communicateur, un bâtisseur d'équipe, un facilitateur/animateur, un agent de changement et un éducateur :

- **Communicateur** : le leader vis-à-vis de son groupe doit être un bon communicateur. Savoir parler, mais aussi écouter. En fonction de la situation, il peut être passif, affirmatif ou agressif.
- **Bâtisseur d'équipe** : le leader encourage et stimule, extériorise et verbalise, harmonise, accepte les compromis, assure un certain contrôle, respecte les autres, établit des normes en vue de l'atteinte des objectifs du groupe.
- **Facilitateur/ animateur** : le leader assure la croissance du groupe, agit comme participant/observateur et ne s'impose pas, facilite la communication entre les membres, implique tous les membres, fait preuve d'ouverture d'esprit, encourage le groupe à réfléchir par lui-même.
- **Agent de changement** : il admet le besoin de changement, crée le climat propice au changement, identifie clairement les problèmes rencontrés, analyse efficacement ces problèmes, recherche les solutions possibles, les applique et évalue.
- **Educateur** : en tant qu'éducateur, le leader favorise le climat d'apprentissage, livre un contenu pratique et applicable, encourage l'autonomie et la prise de décisions, favorise le travail en équipe, stimule la réflexion, encourage l'évaluation personnelle.

3.3. STYLES DE LEADERSHIP

Cinq (05) styles sont reconnus aux leaders. Il s'agit de :

- Le style Autocratique : « Faites ce que je vous dis » ;
- Le style Démocratique : « Travaillons ensemble » ;
- Le style Laisser-Aller : « Faites ce que vous voulez ».
- Paternaliste : « Si vous travaillez, je vais vous aider » ;
- Collégial : « Nous sommes tous égaux »
-

Les trois premiers feront l'objet de commentaires dans le tableau suivant :

| Style | Caractéristiques | Résultats |
|----------------------|--|--|
| Autocratique | <ul style="list-style-type: none"> • Centralise les décisions • Commande • Décide tout • Réprimande • Ne délègue pas l'autorité • N'a pas confiance aux autres | <ul style="list-style-type: none"> • Planification : faite par l'autorité • Organisation : lignes d'autorité très rigides, • Réseau de communication clairement défini • Coordination et direction : tâches et responsabilités déterminées au préalable • Contrôle : très rigide (récompense ou punition) |
| Démocratique | <ul style="list-style-type: none"> • Délégation de l'autorité • A confiance en ses employés • Encourage la participation des employés aux prises de décision • Laisse les employés travailler à leur manière • Coordonne les tâches à effectuer • Oriente les énergies des employés vers un but commun • N'impose pas ses idées • Encourage l'initiative, la créativité • Discute avec les employés | <ul style="list-style-type: none"> • Planification : en collaboration avec les subordonnés • Organisation : la structure devient un moyen et non une fin, les tâches sont mieux réparties et prend en compte les besoins des subordonnés. • Coordination et direction : responsabilités mieux partagées, meilleure motivation, plus de travail, meilleurs résultats et travail d'équipe • Contrôle : participation des membres de l'équipe |
| Laisser-aller | <ul style="list-style-type: none"> • Manifeste peu d'intérêt à sa tâche et ses subordonnés, chaque membre a ses propres objectifs • Chaque membre agit à sa façon • N'a aucune influence sur le comportement des subordonnés • Veut éviter les problèmes • Croit qu'il est impossible d'obtenir un bon rendement de ses subordonnés • Ne prend jamais de décision, blâme les autres. | <ul style="list-style-type: none"> • Planification : chacun développe son plan de travail • Organisation : selon la quantité des personnes à la tâche et selon leur bon vouloir • Coordination et direction : dépend de la qualité et du bon vouloir de ces personnes • Contrôle : l'évaluation se fait selon le rendement des subordonnés en relation avec les objectifs de départ |

Vue la diversité des situations qui se présente au leader et le niveau de maturité chez ses collaborateurs, aucun style ne peut garantir en soi l'efficacité de la conduite du groupe.

Face à cette réalité, une approche moderne préconisée est celle du **leadership situationnel**.

Selon cette approche, le leadership relève de trois dimensions :

- **Du leader** : sa personnalité, son style, ses compétences ;
- **De l'équipe** : les forces et les faiblesses des membres, leur maturité ;
- **De la situation** : l'environnement et les facteurs qui agissent sur lui.

Le style de leadership adopté peut donc varier d'une situation à l'autre. A titre d'exemples :

- le bénévole X a peu d'expérience dans le domaine associatif. Son directeur adopte un style directif en mettant l'accent sur les tâches à accomplir.
- l'employée Y travaille depuis 3 ans. Elle fait preuve de bon jugement et aime prendre des responsabilités nouvelles. Son directeur lui donne un appui sans exercer une supervision étroite.

Ce style de leadership suppose que le leader connaisse bien les membres de son équipe (employés et bénévoles) afin de pouvoir s'adapter aux différentes situations.

3.4. FONCTIONS DU LEADER

| Fonction | Définition | Comportements |
|------------------|---|--|
| Planifier | Savoir faire des prévisions, fixer des objectifs et établir des plans d'action | La personne qui sait planifier : <ul style="list-style-type: none"> - Prend le temps d'examiner la situation - Fixe des objectifs, des résultats à atteindre - Etablit des priorités - Elabore des plans d'action et agence les activités dans le temps - Identifie les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs - Fixe des échanges en tenant compte des contraintes - Organise l'utilisation de son temps - Anticipe les situations futures |
| Organiser | Savoir répartir les tâches et les ressources (humaines, financières et matérielles) et les coordonner de manière à atteindre des objectifs | La personne qui sait organiser : <ul style="list-style-type: none"> - Coordonne les différentes activités visant à l'atteinte d'un objectif - Assigne les tâches selon les responsabilités et les fonctions - Fait le lien entre tous ceux qui font partie de l'association - Fait le lien entre les différentes personnes impliquées - Elabore et met en œuvre les modes de travail requis - Choisit des moyens d'action qui visent l'économie de temps et de ressources |
| Diriger | Savoir préciser la contribution de chaque personne et lui fournir l'aide et les ressources dont elle a besoin | La personne qui sait diriger : <ul style="list-style-type: none"> - Communique les objectifs fixés - Précise les limites de chaque mandat de travail - Rend claire la contribution de chaque personne - Donne des orientations, fournit les éléments nécessaires pour atteindre les objectifs fixés - Assure un suivi et donne son avis sur les travaux et les résultats - Laisse ses employés prendre des décisions en tenant compte de leurs fonctions. |
| Contrôler | Savoir vérifier périodiquement si les résultats atteints correspondent aux objectifs fixés, identifier les écarts et leurs causes, et apporter les modifications nécessaires. | La personne qui sait contrôler : <ul style="list-style-type: none"> - Fait le point périodiquement sur l'état des travaux en cours - Recueille l'information nécessaire - Vérifie les résultats obtenus et les compare aux objectifs - Identifie les écarts significatifs - Identifie la ou les causes des écarts - Apporte les modifications nécessaires - Respecte les délais |

3.5. EXERCICE DU LEADERSHIP

Il s'agit ici de donner au jeune leader les moyens les plus appropriées de communication et de participation à la vie du groupe et à l'aider dans la gestion d'un groupe. **L'action du jeune leader doit-être réfléchie et construite régulièrement.** Aussi, il est indispensable de lui donner des repères en conduite de réunion, à la prise de décision au sein d'un groupe.

A quoi faut-il être attentif au cours d'une réunion ?

❖ Avant la réunion

- la convocation doit comporter :
 - l'ordre du jour et les objectifs de la réunion ;
 - la date, le lieu, l'heure, la durée ;
 - la liste des participants à la réunion.
- l'envoi des convocations se fait au moins 15 jours à l'avance ;
- la préparation des documents de travail utiles à la réunion ;
- la préparation du lieu, l'accueil ;

❖ Pendant la réunion

- Accueil des participants (invitation à s'asseoir, présentation de chacun, liste des excusés, absents) ;
- Lecture et adoption de l'ordre du jour ;
- Approbation du PV ou du compte-rendu de la dernière réunion le cas échéant ;
- Représentations du contexte de la réunion ;
- Détermination des rôles.

Le jeune leader doit veiller à :

- Aborder tous les sujets ;
- Résumer, reformuler, conclure ;
- Gérer les conflits ;
- Respecter et faire respecter les horaires ;
- Clore un sujet avant d'en débiter un autre ;
- Rappeler les objectifs, ne pas s'en écarter ;
- Responsabiliser les gens (position).

Le jeune leader doit :

- Permettre à tout le monde de parler ;
- Ne pas donner son avis personnel, rester neutre, tendre vers l'objectivité ;
- Avoir recours à des personnes ressources si nécessaire ;
- Faire prendre des décisions quand il y a lieu ;
- Fixer la prochaine réunion (date, lieu, heure, modalités,...).

❖ Après la réunion

- Rédaction du PV et envoi ;
- Mise en place des décisions prises lors de la réunion ;
- Assurer un suivi des décisions prises.

IV. LA VIE ASSOCIATIVE

La liberté d'association est un droit constitutionnel qui ouvre aux citoyens le droit de créer des associations et de participer librement aux activités de celles-ci.

La vie associative se fonde sur le principe que tout seul, on ne peut rien entreprendre de significatif et apporter un changement remarquable dans la vie sociale. C'est donc de la conjugaison des efforts, de la mutualisation de nos idées, de nos initiatives, de nos moyens, de nos compétences que nous pouvons engager des actions significatives pour la réalisation du bien-être social et de notre développement de façon générale.

La création d'une association trouve alors son fondement dans un **engagement commun**, une détermination **collective** que manifeste un groupe de personnes qui désirent apporter leur **contribution au développement**, et dans un domaine précis.

La vie associative est une action citoyenne et collective, qui se fait dans un esprit de **bénévolat** et à **but non lucratif**.

Elle serait toute une école d'apprentissage qui prépare l'homme à la responsabilité en lui faisant acquérir chaque jour, les éléments de leadership indispensables à la conduite d'actions collectives de développement.

4.1. Définition de concepts

Association : est tout groupe de personnes physiques ou morales, nationales ou étrangères, à vocation permanente, à but non lucratif et ayant pour objet la réalisation d'objectifs communs, notamment dans les domaines culturel, sportif, social, spirituel, religieux, scientifique, professionnel ou socio-économique (art 3 al 1) de la n°064-2015/CNT du 20 octobre 2015.

Association déclarée : c'est l'association qui existe, qui a fait l'objet de déclaration et qui détient un récépissé de reconnaissance juridique. Elle jouit d'une capacité juridique contrairement à l'association simple ou non déclarée.

Association reconnue d'utilité publique : peut être qualifiée d'utilité publique, toute association ou union d'associations reconnue comme telle, dont les activités poursuivent un but d'intérêt général, notamment dans les domaines de développement économique, social, culturel du pays ou de la région donnée (art3 al3).

Association de jeunes : C'est une association constituée de jeunes âgées de 15 à 35 ans.

Association de jeunesse : est toute organisation œuvrant pour la promotion des jeunes. Elle peut être créée ou dirigée par des jeunes ou non.

4.2. Etat des lieux

L'histoire du mouvement associatif au Burkina Faso est marquée par les mutations sociopolitiques et économiques intervenues dans notre pays de la période coloniale à l'accession de notre pays à l'indépendance en passant par les régimes d'exception.

Avec l'adoption de la loi n°10/92/ADP du 15 décembre 1992 qui a été abrogée par la loi n° 064-2015/CNT du 20 octobre 2015, on a assisté à la naissance/création de beaucoup d'associations réparties sur l'ensemble du territoire.

Le Burkina Faso compte aujourd'hui une multitude d'associations de jeunes et de jeunesse qui œuvrent dans différents domaines : sport, loisir et tourisme ; environnement et développement ; transport et sécurité routière ; santé et hygiène ; emploi et insertion ; démocratie, gouvernance et droits humains ; coopération et intégration ; éducation et formation ; commerce, culture et arts ; agriculture et élevage ; spirituel et religieux ...



Ces différentes associations sont regroupées au sein d'une faïtière qu'est le **Conseil National de la Jeunesse du Burkina Faso (CNJ-BF)** créé le 03 décembre 2008. Cette structure faïtière est déconcentrée en conseils régionaux, provinciaux, communaux de la jeunesse et des sections à l'étranger. Le CNJ-BF joue le rôle d'interface et se veut être un interlocuteur crédible qui contribue à assurer la pleine et effective participation des jeunes au processus d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques, programmes et projets de développement.

4.3. Organisation et fonctionnement d'une association

Les statuts de l'association ont une utilité primordiale dans la détermination du fonctionnement et de l'organisation de l'association, puisque la Loi 064-2015/CNT du 20 octobre 2015 portant liberté d'association au Burkina Faso ne contient pas d'indication en la matière. Le fonctionnement de l'association est librement déterminé par ses statuts. Ces règles sont complétées ou explicitées dans **un règlement intérieur**.

4.3.1. L'instance de délibération

L'Assemblée Générale (AG) : les membres de l'association forment l'AG qui est l'instance de délibération. L'AG se compose de tous les membres de l'association. Pour les associés, la participation et le vote sont un droit. C'est l'Assemblée Générale qui fixe les orientations et prend les grandes décisions. Il y a l'**AG ordinaire** qui a pour mission principale d'approuver la gestion et les comptes de l'association, de nommer et de révoquer les organes de direction et d'administration, d'autoriser les actes d'adhésion et de disposition... et l'**AG extraordinaire** compétente pour modifier les statuts, dissoudre l'Association... L'assemblée générale se réunit aux époques fixées par les statuts.

4.3.2. L'organe de gestion de l'association

Le bureau exécutif : il est composé d'un nombre limité de personnes à qui l'association assigne des responsabilités et des pouvoirs pour une durée limitée (mandat) afin d'atteindre les objectifs qu'elle poursuit. Le bureau exécutif est le moteur sans lequel l'association ne peut fonctionner. C'est lui qui entreprend toutes les initiatives sous la conduite du président pour réaliser les activités qu'elle initie avec la participation et le soutien des autres membres de l'association.

4.3.3. Les opportunités de la vie associative

Tout engagement dans la vie associative est toujours enrichissant. Il permet de :

- d'être utile à la société par la participation citoyenne aux actions de développement ;
- d'élargir son réseau relationnel ;
- de développer et ou d'acquérir des compétences ;
- de tester et d'accroître sa sociabilité;
- d'accroître son sens de la responsabilité et son leadership ;
- de bénéficier du soutien et de la solidarité des membres.

4.3.4. Les défis liés à la vie associative

Pour un bon fonctionnement des associations, les défis suivants se présentent aux acteurs :

- renforcer les capacités des membres ;
- assurer l'autonomie de la structure ;
- gérer de manière transparente les ressources de l'association ;
- assurer la mobilisation des membres.

CONCLUSION

Le module jeunesse, éducation par les pairs, leadership et vie associative a pour objectif d'éclairer les jeunes sur ces différentes notions afin d'améliorer leur participation citoyenne au développement national.

La vie associative constitue le cadre dans lequel le jeune exprime mieux son leadership avec ses pairs.

L'assimilation de ce module par les bénéficiaires constitue à ne point douter un important moyen de participer à leur propre éducation et socialisation.