



Santé  
Canada Health  
Canada

# **CONSEILS PRATIQUES**

**Pour le travail  
auprès des jeunes  
dans les projets de  
développement  
communautaire**

Notre mission est d'aider les Canadiens et les Canadiennes  
à maintenir et à améliorer leur état de santé.  
*Santé Canada*

On peut se procurer des exemplaires supplémentaires auprès de :

Publications  
Santé Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0K9

Téléphone : (613) 954-5995  
Télécopieur : (613) 941-5366

La présente publication est disponible sur Internet à l'adresse suivante :  
<http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/alcool-autresdrogues>

On peut obtenir, sur demande, la présente publication sur disquette, en gros caractères, sur bande sonore ou en braille.

Les opinions exprimées dans la présente publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de Santé Canada.

Also available in English under the title:  
*Tips – For Working with Youth in Community Development Projects*

© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1997  
N° de Cat. H39-411/1-1997F  
ISBN 0-662-82155-6

# Conseils pratiques

**Pour le travail auprès des jeunes dans les projets de  
développement communautaire**

**Bureau de l'alcool, des drogues et des  
questions de dépendance  
Santé Canada**

**Nota :**

Le masculin est utilisé dans ce document pour alléger le texte et il désigne aussi bien le féminin.

# Table des matières

Introduction . . . . .	1
Par où commencer – Renseignements utiles au développement d'un projet. . . . .	2
L'organisation et la gestion du projet. . . . .	4
Les buts et objectifs du projet. . . . .	6
Le bien-être des jeunes participants. . . . .	7
Code d'éthique du développement de groupe. . . . .	9
Comment créer des partenariats entre adultes et jeunes . . . . .	9
La communication . . . . .	11
Comment faire participer les jeunes au projet et soutenir leur intérêt . . . . .	12
Comment développer les compétences des jeunes au moyen du groupe . . . . .	14
Comment développer les capacités de leadership chez les jeunes au sein du groupe. . . . .	15
Le rôle du coordonnateur du projet . . . . .	16
Le rôle des mentors . . . . .	17
Le rôle des personnes-ressources et des conseillers de l'extérieur . . . . .	18
Le rôle des bailleurs de fonds . . . . .	18
Le rôle de l'organisme parrain . . . . .	19
Créer des partenariats pour assurer la viabilité : garder l'élan . . . . .	20

Le Bureau de l'alcool, des drogues et des questions de dépendance veut remercier Glen Murray de l'aide qu'il a apportée à la production de ce manuel.

# Introduction

Dans le cadre de la Phase II de la Stratégie canadienne antidrogue, Santé Canada a pris un certain nombre d'initiatives pour répondre aux besoins des jeunes qui vivent dans des conditions de risque élevé. La jeunesse à risque comprend les jeunes contrevenants, les jeunes décrocheurs ou susceptibles de décrocher, ceux qui consomment de l'alcool ou d'autres drogues, ceux qui souffrent de dépression ou sont suicidaires, les victimes d'abus, les jeunes de la rue ou engagés dans la vie de la rue, ceux qui sont aux prises avec le VIH/sida ou qui sont à risque de devenir infectés parce qu'ils s'injectent des drogues ou s'adonnent au commerce du sexe, et tous les autres jeunes qui sont reconnus par la communauté comme étant à risque ou qui se reconnaissent eux-mêmes comme tels.

En 1993, une série d'ateliers a été organisée dans tout le Canada pour les employés du gouvernement fédéral, les fournisseurs de services et les jeunes afin d'offrir des renseignements sur les questions et les stratégies utilisées en Amérique du Nord. Le but était de traiter des questions qui touchent la jeunesse à risque et d'amorcer un travail communautaire de formation de partenariats entre adultes et jeunes visant à reconnaître et à traiter les problèmes locaux.

Dix-neuf groupes communautaires, qui comprenaient les fournisseurs de services et les jeunes, ont été formés à la suite de ces ateliers, tenus dans le nord de l'Ontario, en Alberta et au Manitoba. Ces groupes ont reçu une formation de base en planification communautaire. On les a encouragés à continuer d'élaborer des plans et de créer des partenariats lorsqu'ils retourneraient dans leurs communautés.

Parmi les 19 groupes formés, 13 se sont maintenus pendant un an ou plus. Tous les groupes étaient constitués d'adultes et de jeunes. Ils ont fait trois genres d'activités :

- la création de meilleurs réseaux de jeunes et de fournisseurs de services dans la communauté;
- la conception de programmes d'éducation communautaire et de sensibilisation aux questions qui touchent les jeunes;
- l'amélioration des organismes de jeunes ou un système de prestation de services.

En janvier 1994, tous les 165 jeunes et adultes qui ont participé aux ateliers originaux ont reçu un questionnaire portant sur l'efficacité des ateliers et du suivi au niveau de la communauté. Des interviews ont également été menées auprès de 19 fournisseurs de services et membres du personnel de Santé Canada ainsi que de 17 jeunes qui ont participé à ces premiers ateliers. Les « conseils pratiques » qui suivent pour le travail en développement communautaire auprès des jeunes à risque sont le fruit de cette expérience.

Ces conseils ont été raffinés à l'occasion du Projet national en développement communautaire auprès des jeunes à risque, qui s'est déroulé entre la fin de 1994 et le début de 1996. L'objectif du projet était d'aider divers centres canadiens à mettre en place des procédures et des activités de développement communautaire, à souligner les défis et les succès qu'elles peuvent susciter, et à mettre cette information à la disposition des autres communautés canadiennes qui pourraient être intéressées à les entreprendre. Le présent document vient compléter le rapport *Répondre aux besoins des jeunes à risque au Canada : Leçons à retenir d'un projet national de développement communautaire*.

## Par où commencer – Renseignements utiles au développement d'un projet

- ▶ Les jeunes et les adultes devraient participer tôt de façon à apprendre diverses étapes du développement de groupes en cheminant ensemble. Les adultes ne devraient jamais se réunir sans la présence de jeunes pour établir le mandat ou les paramètres du projet.
- ▶ Les distances séparant les membres d'un groupe ou les divers emplacements d'un projet peuvent faire obstacle à l'établissement d'un programme solide. Les objectifs du projet et les moyens de les atteindre doivent être modifiés pour tenir compte de ces distances.
- ▶ Avant de commencer un projet, une étude communautaire complète devrait être faite, y compris une évaluation des questions, de même qu'un inventaire des ressources existantes et des niveaux d'engagement (principalement chez les jeunes – p. ex. Ils doivent considérer les questions comme importantes).
- ▶ Les changements communautaires ont de meilleures chances de se produire si ces changements sont appuyés par des politiques aux niveaux fédéral, provincial ou territorial et communautaire.
- ▶ Les personnes responsables d'établir les politiques doivent être conscientes de l'importance de respecter la contribution des jeunes.
- ▶ Le projet a de meilleures chances de réussir lorsque les partenaires dans le processus de développement communautaire s'entendent sur certaines valeurs. Parmi celles-ci, il y a la connaissance des questions en cause, l'accord sur l'importance des problèmes qui touchent les jeunes, la variété de personnes engagées dans le projet et la capacité de s'entendre sur les décisions importantes.
- ▶ Il faut savoir qu'il y aura un certain va-et-vient dans le groupe, et que le taux de roulement des jeunes participants est très élevé. Dans les petites communautés, ce taux de roulement est sans doute moins élevé. Dans les grandes communautés, on peut assurer la continuité par le recrutement sur une base régulière et par des activités d'orientation et de formation.



- ▶ Dans les projets où les jeunes et les fournisseurs de services veulent avoir un effet sur le système de services, il y a de meilleures chances de succès là où :
  - ◆ il existe une tradition de collaboration communautaire entre organismes;
  - ◆ le système a réglé des questions difficiles et complexes;
  - ◆ le système a collaboré à diverses étapes : communications, planification, partage de renseignements sur des cas, aiguillage, etc.;
  - ◆ les citoyens participent au processus décisionnel du système;
  - ◆ le gouvernement et les autres personnes concernées prennent part au processus décisionnel du système;
  - ◆ on offre une formation en leadership au sein du groupe;
  - ◆ les jeunes ont déjà participé à l'établissement de politiques et à la prise de décision;
  - ◆ on est intéressé à s'engager dans le projet actuel pour la jeunesse;
  - ◆ des personnes dans le système prennent des décisions et établissent des politiques, et sont prêtes à se faire les champions des changements proposés;
  - ◆ les personnes qui prennent les décisions dans le système de services comptent parmi celles qui font la planification.
  
- ▶ Là où il n'y a aucune tradition de collaboration au sein du système de services, les chances de succès d'un partenariat jeunesse-fournisseurs sont meilleures dans les organismes indépendants que dans les systèmes plus importants. Pour assurer les chances de succès, le partenariat doit compter sur les organismes les plus disposés à travailler avec la jeunesse pour effectuer des changements.
  
- ▶ Si l'organisme parrain et ses membres siégeant au comité de direction sont respectés dans la communauté et dans le domaine des services humains, le projet a de meilleures chances de réussir.
  
- ▶ Le projet réussira mieux s'il y a un « champion » reconnu qui travaille au nom du groupe pour réaliser les objectifs. Le rôle du « champion » a d'autant plus d'importance que cette personne est à la fois une personne respectée de l'endroit et qu'elle joue un rôle prépondérant dans les prises de décision. Cette personne peut exercer son influence pour amener la communauté à se pencher sur les questions des jeunes, et convaincre les autres fournisseurs de services et les leaders de la collectivité que les questions qui touchent les jeunes sont importantes.
  
- ▶ L'appui des leaders respectés dans la communauté est la clé du succès d'un projet de développement communautaire en faveur de la jeunesse. Puisqu'il est difficile pour les jeunes d'obtenir cet appui, il revient au champion, à l'organisme parrain, ou à d'autres adultes engagés dans le projet d'aller chercher ce soutien.

- ▶ Les objectifs d'un projet en faveur des jeunes sont plus facilement atteints s'ils visent des solutions pratiques et reconnaissables, mises au point par les personnes engagées plutôt que par des gens de l'extérieur.
- ▶ Le projet réussit probablement mieux s'il s'attaque à une question déjà perçue comme étant importante pour la communauté. Lorsque ce n'est pas le cas, le groupe doit voir à sensibiliser le public à la question. Il doit mettre du temps au début du projet à élaborer des stratégies de communication pour porter la question à l'attention de la communauté.
- ▶ Des projets comportant des stratégies de promotion de la santé ont de meilleures chances de réussir dans les communautés dont le style de vie est déjà orienté vers des habitudes saines. Des stratégies conçues pour réduire les risques sont mieux accueillies dans les communautés où l'on croit que les conditions de risque sont très présentes dans la jeune population.
- ▶ Le projet et son comité d'organisation ont plus de crédibilité auprès des jeunes lorsque :
  - ◆ le projet compte de jeunes membres parmi ses leaders;
  - ◆ un groupe de jeunes participe activement au projet;
  - ◆ des organismes ayant de la crédibilité auprès des jeunes participent au projet;
  - ◆ les gens croient que le projet a des chances de réussir.
- ▶ Les efforts en faveur du développement communautaire connaissent plus de succès lorsque les spécialistes locaux offrent leurs services au projet et que les gens du milieu y contribuent au moyen de ressources.
- ▶ Les chances de succès d'un projet de développement communautaire sont meilleures lorsque le projet s'efforce d'engager la communauté dans la planification, la détermination des besoins, l'établissement des priorités et la mise en oeuvre du projet.
- ▶ Les projets qui visent à effectuer des changements dans le système de services doivent s'efforcer de créer ou de consolider les établissements locaux et autonomes plutôt que de dépendre de ressources extérieures.

## L'organisation et la gestion du projet

- ▶ Il est très important d'accorder une période de temps, au début du projet, pour gagner la confiance et développer des compétences. Le groupe doit d'abord former lui-même une communauté. Les projets dont l'objectif visé est de faire travailler les jeunes avec la communauté doivent avoir une durée d'au moins 18 mois.
- ▶ Il est important de fournir aux jeunes l'occasion d'avoir des discussions ouvertes, de formuler des rêves et de trouver des solutions réalistes aux questions qui les regardent. Se concentrer uniquement sur les objectifs, peut ne pas répondre au besoin qu'ont les jeunes de faire leur cheminement et de participer au processus.

- ▶ Les objectifs semblent plus faciles à poursuivre lorsque les jeunes travaillent de près avec les adultes. Les adultes peuvent penser que les jeunes veulent travailler indépendamment d'eux, mais en réalité les jeunes ne cherchent pas souvent d'eux-mêmes un engagement organisationnel et des objectifs communautaires.
- ▶ Les programmes réussis de participation de jeunes tiennent compte des points suivants :
  - ◆ les jeunes s'investissent dans des activités qui les intéressent et présentent des défis à relever;
  - ◆ ces activités fournissent aux jeunes la formation dont ils ont besoin;
  - ◆ les jeunes sont inclus dans la planification et la prise de décision;
  - ◆ les jeunes et les adultes collaborent étroitement;
  - ◆ les jeunes ont l'occasion de repenser de façon critique leurs propres activités.
- ▶ Une orientation et un rôle précis sont indispensables au projet. Le personnel doit acquérir les compétences nécessaires pour gérer les finances, les comités de direction et, dans certains cas, leurs communautés, afin d'avoir le projet bien en main et de garder les objectifs sur la bonne voie.
- ▶ Les organismes pour les jeunes doivent faire place à l'imagination, être ouverts, et encourager la créativité et la discussion franche et réaliste des questions auxquelles ils font face.
- ▶ Le respect des différences et des valeurs individuelles fait partie intégrante du processus de groupe.
- ▶ Un des objectifs importants du groupe doit être d'augmenter le nombre de ses membres. La croissance assure l'apport de nouvelles idées et aide les membres à ne pas trop se concentrer sur ce qui se passe à l'intérieur du projet. Ce point est d'une grande importance dans les groupes où le taux de roulement parmi les jeunes participants est élevé.
- ▶ Il est important que les nouveaux membres (surtout les jeunes) reçoivent une introduction solide au travail du groupe avant qu'on ne leur demande d'exécuter certaines tâches.
- ▶ Tous les participants du groupe, tant adultes que jeunes, doivent consacrer du temps et de l'énergie au projet afin de sentir qu'il leur « appartient ». Il faut donc demander à toutes les personnes engagées dans le projet d'entreprendre des travaux qu'elles peuvent terminer dans un délai précis. Les groupes sont plus forts lorsque les membres sont véritablement engagés dans le projet.
- ▶ Avant d'assigner des tâches, il faut faire une bonne introduction et une session de formation sur les compétences reliées à la tâche assignée. Cette démarche est d'autant plus nécessaire que certaines personnes peuvent ne pas avoir suffisamment de confiance en soi pour entreprendre elles-mêmes un travail et l'exécuter de façon autonome.

- ▶ Il faut prévoir du temps et des ressources supplémentaires pour entretenir des centres satellites lorsque les projets s'étendent sur une aire géographique plus vaste. Il s'agit de reconnaître et de choisir au moins deux jeunes de chaque communauté et d'essayer de les associer aux adultes et aux personnes-ressources de la communauté qu'ils desservent. Il faut prévoir des communications au sein du projet afin que les personnes des centres extérieurs soient bien renseignées et demeurent engagées.

## Les buts et objectifs du projet

- ▶ Certaines personnes qui travaillent auprès des jeunes croient que, pour fixer les objectifs d'un projet, il est important de considérer et de comprendre les attitudes et les croyances de la communauté envers les questions qui touchent les jeunes. Il faut donc se renseigner sur l'appui potentiel et les obstacles à surmonter avant de faire démarrer le projet. On est alors plus en mesure de prévoir les difficultés auxquelles le projet pourrait avoir à faire face.
- ▶ Les buts du projet doivent être réalistes et adaptés à l'imagination et à la compréhension des jeunes qui y participent. Les adultes doivent donc collaborer avec les jeunes pour fixer les buts et objectifs du projet. Le processus par lequel on fixe les buts ne doit pas s'étendre en longueur, car des délais trop longs ont tendance à exaspérer à la fois les jeunes et les adultes.
- ▶ Pour maintenir l'intérêt et l'engagement des jeunes, les buts doivent leur fournir l'occasion de se développer et de grandir.
- ▶ Le projet doit être perçu comme une série d'étapes de développement de groupe et de transformation communautaire. La manière de procéder dans une étape du projet peut différer dans une autre. Au cours des différentes étapes, le projet sert tour à tour à éduquer le public, à développer la communauté, à faire de l'intervention ou du lobbying, ou encore à assurer de la formation.
- ▶ Lorsqu'un objectif du projet a été fixé, il vaut mieux se mettre à planifier en fonction de cet objectif plutôt que de laisser croire aux participants que l'ordre du jour n'a pas de limites. Si c'est le cas, les buts et objectifs du projet doivent être clairement énoncés et expliqués dès le début du projet.
- ▶ Lorsque les jeunes et les adultes travaillent ensemble à fixer leurs propres objectifs, ceux-ci doivent être à la portée des personnes participantes. Les groupes n'iront pas à la recherche d'un avenir au-delà de leurs capacités de l'imaginer ou de le visualiser.
- ▶ Les groupes doivent essayer de trouver des façons d'effectuer des changements pratiques qui font appel à la collaboration entre les groupes. Un tel effort a comme effet de rendre les fournisseurs de services conscients des besoins des jeunes.

- ▶ Parfois les buts du projet et son orientation sont appelés à changer. Cette modification peut nécessiter l'aide d'une personne objective de l'extérieur, compétente en dynamique de groupe, qui connaît l'orientation du projet et qui est en mesure d'aider le groupe à effectuer ce changement.
- ▶ Le groupe engagé dans le projet doit développer diverses compétences pour composer avec les changements qui peuvent se produire lorsqu'il est mis en oeuvre. Parmi ces compétences, on peut inclure celles qui sont liées à l'éducation communautaire, la façon d'aborder les médias, l'animation de groupes de discussion, les ateliers et l'intervention individuelle.
- ▶ Plus le groupe du projet avance rapidement vers la réalisation d'un objectif important aux yeux de la communauté et des jeunes, plus les jeunes restent engagés dans le projet et plus celui-ci avancera vers les buts désirés.
- ▶ Dans la mesure du possible, le projet doit essayer de susciter des occasions de création d'emplois et de développement des compétences. De telles initiatives aident les jeunes à demeurer actifs dans le groupe parce que les objectifs communautaires ont un lien avec leur développement personnel.
- ▶ Les projets doivent toujours être à l'affût de moyens qui leur permettent de poursuivre leur action lorsque les subventions sont terminées, et ce, à partir du tout début.

## **Le bien-être des jeunes participants**

- ▶ Les adultes qui participent au projet doivent rapidement apprendre à discerner quand il est opportun d'aider les jeunes à résoudre un problème, quand leur laisser le soin de le faire eux-mêmes, et quand trouver ensemble la solution. Les jeunes ont besoin d'apprendre par leurs succès et leurs échecs, mais sans pour autant se sentir abandonnés par les adultes ou contrôlés par eux.
- ▶ Dans tous les projets de jeunes, il est important d'acquérir une méthode d'entraide pour permettre aux membres de régler leurs questions personnelles tout en traitant des questions de la grande communauté.
- ▶ Les personnes qui coordonnent le projet doivent tenter de répondre au besoin qu'ont les jeunes de développer leurs compétences en leadership, de former des réseaux d'appui, de créer ou de soutenir les réseaux familiaux et communautaires, de promouvoir le développement spirituel et culturel et d'avoir l'occasion d'être des modèles à imiter.
- ▶ La collecte d'informations peut constituer une activité qui affirme le pouvoir des jeunes. Ils doivent donc participer à toutes les étapes de la reconnaissance des besoins, de la planification, de la mise en oeuvre et de l'évaluation.

- ▶ L'histoire personnelle de beaucoup de jeunes engagés dans des groupes communautaires montre qu'ils ont dû pourvoir à leurs propres besoins pour survivre. Ils ont donc vécu ces moments dans l'incapacité de planifier leur avenir, par conséquent, cette habileté est à développer.
- ▶ Certains jeunes peuvent avoir vécu pendant longtemps sans règlements conventionnels ni structures. Ils peuvent éprouver de la difficulté à évoluer dans un milieu structuré. Dans les projets, il faut trouver le moyen de faire place à ces jeunes au sein de la structure nécessaire pour faire avancer le groupe tout en conservant l'engagement des adultes.
- ▶ Le processus de groupe doit fournir aux jeunes :
  - ◆ le sentiment de confort et de sécurité,
  - ◆ la solidarité de groupe,
  - ◆ l'amitié,
  - ◆ la formation à des aptitudes sociales,
  - ◆ l'occasion d'exprimer des opinions et de prendre des décisions,
  - ◆ les activités qui les intéressent.
- ▶ Les leaders de groupe doivent être disposés à faire émerger les questions délicates pour que les membres puissent former une communauté. Parmi ces questions, il faut inclure les conflits ou les différences d'opinion, les conduites inacceptables, les comportements nuisibles au bien commun, etc. Les cercles d'échange sont un lieu propice pour amorcer la discussion de questions délicates.
- ▶ La discussion franche et ouverte des différences culturelles entre adultes et jeunes doit faire partie intégrante du développement du groupe.
- ▶ La formation de petits groupes au sein du projet plus grand (surtout parmi les jeunes membres) s'avère souvent un élément positif et sain pour les membres. Les petits groupes peuvent offrir un milieu moins menaçant pour certains jeunes.
- ▶ Une des fonctions les plus importantes du groupe est celle de fournir à la jeunesse un endroit où discuter des questions qui les touchent.
- ▶ Les jeunes ont besoin de structures pour se sentir en sécurité. Mais pour certains, un milieu trop structuré peut rappeler des expériences désagréables dans la famille, à l'école ou au travail. L'équilibre nécessaire entre les structures et la souplesse relève du jugement de la personne qui coordonne le projet.
- ▶ Le travail ou les activités du groupe doivent répondre aux besoins fondamentaux et immédiats des jeunes; autrement, ceux qui ne sont pas motivés risquent de retourner à la vie dans la rue pour y trouver des satisfactions plus immédiates.

- ▶ Les besoins pratiques des jeunes membres du projet sont à prendre en considération, notamment les suivants :
  - ◆ fournir le transport aller-retour aux réunions;
  - ◆ tenir les réunions et les activités dans un endroit sûr;
  - ◆ procurer de la nourriture, la plus variée possible, et en abondance;
  - ◆ faciliter leur présence en mettant à leur disposition un bon réseau d'appui (y compris les parents, les pairs, la famille et les écoles).
- ▶ Tous les projets doivent fournir aux jeunes l'occasion de régler leurs questions personnelles. À quel point il faut le faire dépend du type de jeunes dont il s'agit.
- ▶ Le développement de groupe doit être un processus planifié qui avance par étapes en introduisant l'acquisition des compétences et la formation avant même que le groupe soit conscient d'en avoir besoin. Les jeunes supportent mal la confusion qui se produit quelquefois au cours des premières étapes de la croissance de groupe dans les équipes d'adultes.

## **Code d'éthique du développement de groupe**

- ▶ Au début de son développement, le groupe doit reconnaître certaines règles ou normes communes selon lesquelles il peut fonctionner. Les règles pour la tenue des réunions peuvent comprendre les suivantes :
  - ◆ toujours respecter l'opinion des autres;
  - ◆ parler pour soi, non pour les autres;
  - ◆ parler aux autres directement;
  - ◆ être honnête;
  - ◆ écouter lorsque les autres parlent;
  - ◆ n'obliger personne à parler;
  - ◆ n'avoir aucune dispute;
  - ◆ maintenir une discrétion absolue au sujet de ce qui se dit et se passe aux réunions.

## **Comment créer des partenariats entre adultes et jeunes**

- ▶ Les jeunes ont tendance à vouloir travailler avec des adultes crédibles, dignes de confiance et capables de répondre aux besoins du groupe.
- ▶ Il faudrait que les adultes sachent faire participer les jeunes de façon amusante.

- ▶ Il faut se concentrer très tôt sur un engagement véritable des adultes envers le groupe et ses objectifs. Il est plus facile pour les adultes de recruter les jeunes que pour les jeunes de recruter les adultes.
- ▶ Si le but du projet est orienté vers la participation des jeunes au changement d'un organisme, plus on se hâte d'inviter les organismes partenaires à se joindre à la démarche, plus on a de chances que le projet réussisse.
- ▶ On doit chercher à créer du travail de projet et des processus où les besoins des jeunes et des adultes sont valorisés, traités ouvertement et intégrés au projet. Les jeunes ont tendance à valoriser le respect, le souci que l'on a d'eux, les occasions de participer, les choix à faire, la responsabilité et la sécurité. Les adultes ont tendance à valoriser la sécurité, leur identité, l'utilité, la compétence et l'autonomie.
- ▶ Au début, les adultes doivent jouer le rôle d'initiateurs et de directeurs du projet. À mesure que les jeunes acquièrent plus de compétences et de confiance, les adultes leur confient une part de responsabilité jusqu'à ce que celle-ci soit partagée également. Le leadership initial assumé par les adultes doit créer l'équilibre entre le besoin chez les jeunes de participer et celui de sentir qu'ils sont en possession du processus.
- ▶ Plusieurs adultes qui fournissent des services et qui veulent contribuer au projet peuvent ne pas avoir les compétences requises pour entreprendre du développement communautaire ni avoir le pouvoir de changer les politiques du système. On devra peut-être les former aux techniques requises pour atteindre les buts du projet.
- ▶ Si l'on veut s'assurer de l'engagement d'un organisme envers le projet, il faut avoir recours à une résolution du conseil d'administration, que le directeur général de l'organisme devra se charger de communiquer. Même s'il y a un adulte qui travaille au premier plan avec le groupe, cela ne veut pas nécessairement dire que l'organisme lui-même est engagé à l'endroit du projet.
- ▶ Les membres adultes du groupe doivent être conscients qu'il leur appartient d'apporter au projet une certaine stabilité organisationnelle et émotionnelle. Cela s'applique tout particulièrement aux projets dont le taux de roulement des jeunes membres est élevé.
- ▶ Les sessions d'orientation et de formation pour les organismes partenaires doivent faire partie de la mise en oeuvre du projet. Une telle formation ne doit pas tenir pour acquis que les adultes savent travailler efficacement avec les jeunes. Il faudra peut-être former les adultes à travailler en vrais partenaires avec les jeunes.
- ▶ Pour maintenir le projet en santé, on doit s'efforcer d'assurer le recrutement continu d'adultes et de jeunes.
- ▶ Les meilleurs partenariats se construisent autour de préoccupations communes et de problèmes précis.



- ▶ Les partenariats évoluent beaucoup plus aisément si l'on demande à des adultes et à des organismes sympathiques aux jeunes de s'engager.
- ▶ Le succès est acquis lorsque les jeunes et les adultes arrivent à partager les tâches de gestion et de fonctionnement du projet.
- ▶ Il peut être utile de lancer un partenariat entre jeunes et adultes en demandant aux adultes des exercices de « découverte personnelle » à l'aide de questions comme les suivantes :
  - ◆ Pour quelles raisons vous êtes-vous engagé dans le projet?
  - ◆ Êtes-vous disposé à partager le contrôle, même dans votre propre domaine de travail?
  - ◆ Comment percevez-vous votre efficacité à travailler avec les jeunes? Comparez votre perception à celle des jeunes avec qui vous travaillez.
  - ◆ Pouvez-vous servir de modèle?
- ▶ Les membres adultes du groupe doivent comprendre que le transfert de pouvoir et de compétences des adultes aux jeunes est un processus planifié qui a besoin de temps.
- ▶ Il doit y avoir équilibre entre le nombre d'adultes et de jeunes et entre les membres en bonne santé et ceux qui le sont moins. Sans cet équilibre, le groupe peut ne pas se développer de façon adéquate.
- ▶ Les adultes doivent se souvenir que leurs actions ont plus de poids que leurs paroles en ce qui a trait aux attitudes et au respect des jeunes. Les adultes qui ne participent pas au projet communiquent un message très clair au sujet de la priorité accordée aux préoccupations des jeunes.
- ▶ Les adultes jouent un rôle important dans la formation de partenariats entre adultes et jeunes. Ils valorisent et appuient les décisions des jeunes. Ce soutien est très important pour les jeunes qui manquent d'estime de soi.

## La communication

- ▶ Dans les projets, il faut trouver un équilibre entre le besoin qu'ont les jeunes de régler les communications entre eux avant de rencontrer les adultes d'une part, et le besoin de ces communications comme démarche continue entre adultes et jeunes, d'autre part. Le projet doit fournir aux jeunes des occasions de se rencontrer pour mettre au point ce qu'ils veulent dire avant les rencontres avec les adultes. Une autre possibilité pour les jeunes serait de se retirer des réunions pendant un certain temps afin de discuter, puis de retourner, une fois leurs idées plus clairement formulées.
- ▶ Il faut saisir toutes les occasions possibles de communiquer au public les besoins des jeunes et toutes autres questions liées au projet qui les touche. Dans la mesure du possible, l'équipe de projet doit utiliser les méthodes et les personnes-ressources de l'organisme

parrain et des autres organismes déjà engagés plutôt que de chercher à s'en donner de nouvelles.

- ▶ Il faut aller chercher les réactions du public à toutes les étapes de la mise en oeuvre du projet. L'apport de la collectivité peut clarifier les objectifs du projet pour la communauté, susciter de l'appui et aider à dissiper les craintes que le public peut avoir à ce sujet.
- ▶ Au début du projet, des discussions doivent avoir lieu sur les modalités de communication entre les bailleurs de fonds, les organismes parrains, les coordonnateurs du projet et les jeunes. Tout renseignement doit être communiqué à un niveau d'alphabétisation approprié.

## **Comment faire participer les jeunes au projet et soutenir leur intérêt**

- ▶ Les jeunes devraient être encouragés à recruter de nouveaux jeunes membres en tout temps.
- ▶ Il faut tâcher de faire en sorte que les jeunes se sentent engagés dans un mouvement qui s'étend à toute la communauté, à la région, à la province ou au territoire, ou même au pays. Lorsque les participants sentent qu'ils font partie d'une réalité plus grande, il y a de meilleures chances qu'ils croient que leur travail est important.
- ▶ Le recrutement doit se faire en demandant à des candidats possibles d'aider à exécuter des tâches bien précises reliées au projet. Ces travaux doivent se faire dans un délai limité et n'exiger aucune formation particulière, ou du moins très peu.
- ▶ Parmi les meilleurs moyens de recruter de nouveaux jeunes, on retrouve les suivants :
  - ◆ une invitation faite par un autre jeune déjà perçu comme un leader;
  - ◆ une invitation d'un ami déjà engagé;
  - ◆ une invitation d'un fournisseur de services ou d'un autre adulte important dans la vie du jeune.
- ▶ Il est important d'aller chercher des jeunes de tous les milieux, mais de se souvenir que ceux qui peuvent éprouver de la difficulté à participer (par exemple, les mères célibataires) ont peut-être les meilleures expériences à partager avec le groupe et le projet.
- ▶ Les jeunes sont plus susceptibles de maintenir leur engagement envers le projet dans les conditions suivantes :
  - ◆ on y offre de la formation;
  - ◆ ils aident les autres;
  - ◆ ils font du travail signifiant pour la communauté;

- ◆ on leur donne l'occasion de rencontrer les leaders de la communauté;
  - ◆ on leur décerne des certificats de mérite, des crédits scolaires ou des attestations de travail.
- ▶ Les jeunes doivent être rémunérés en argent lorsqu'il y a un travail à faire pour lequel le projet devrait normalement embaucher quelqu'un (par exemple, distribuer des brochures, faire des sondages, etc.). L'argent ne doit pas servir de motivation pour maintenir l'intérêt des jeunes, mais plutôt de rétribution juste et raisonnable pour avoir fait son travail.
  - ▶ Dans la mesure du possible, les efforts de recrutement doivent cibler les jeunes qui ont de l'expérience antérieure dans la communauté, et se faire là où deux ou trois jeunes ont déjà des rapports entre eux. S'ils sont déjà associés à un regroupement ou à un organisme de jeunes, il y a de meilleures chances que le travail se poursuive lorsque le projet sera terminé. Ceci est particulièrement vrai des projets qui comprennent plusieurs centres éloignés les uns des autres.
  - ▶ Pour les projets qui s'étendent sur une grande aire géographique, il est préférable d'avoir un groupe de jeunes de chaque localité, plutôt qu'une seule personne représentant chaque centre. Cela renforce le groupe, favorise la possibilité de forger une équipe locale et donne au projet de meilleures chances de survie.
  - ▶ Le recrutement de jeunes qui ont de l'expérience en travail communautaire et une certaine compréhension de leur rôle comme leaders semble hâter le processus de développement du groupe et diminuer le travail à faire pour atteindre ses objectifs.
  - ▶ Le recrutement de jeunes membres plus « intégrés à la société », ainsi que de ceux qui ont l'expérience de la vie de la rue, peut orienter le projet vers la promotion de la santé et la prévention plutôt que vers le traitement et la réadaptation.
  - ▶ Le pouvoir qu'a l'engagement des jeunes ira en grandissant au fur et à mesure que les jeunes acquièrent de nouvelles compétences et deviennent de vrais participants dans la prise de décision. De même, leur sens d'appartenance et de mainmise sur le projet augmentera. Ce développement exigera cependant une volonté d'y mettre l'effort, le temps, la patience et les ressources nécessaires.
  - ▶ L'éducation et l'acquisition de compétences se font le plus efficacement dans le contexte du vécu et permettent aux jeunes de mettre en pratique ce qu'ils ont appris.
  - ▶ Les jeunes peuvent perdre intérêt dans le projet :
    - ◆ s'il y a trop de contraintes;
    - ◆ si les occasions d'apprendre et de diriger sont trop peu nombreuses ou inexistantes;
    - ◆ si c'est ennuyeux;
    - ◆ s'il y a des problèmes de leadership;
    - ◆ si leurs amis ont quitté le projet;

- ◆ si la discipline est trop sévère;
  - ◆ s'ils se trouvent d'autres intérêts.
- ▶ Le développement de groupe et la croissance semblent s'avérer un débouché social important pour certains membres du groupe. Un des éléments essentiels du développement de groupe sera donc de faire équipe.
  - ▶ Les tâches assignées aux membres du groupe, aux mentors et aux autres bénévoles doivent avoir un lien étroit avec les objectifs à atteindre. De plus, elles doivent avoir un échéancier et être réalisables.
  - ▶ Une des compétences les plus précieuses que les jeunes peuvent acquérir grâce au projet est celle de pouvoir résoudre les conflits.

## Comment développer les compétences des jeunes au moyen du groupe

- ▶ Les tâches assignées aux jeunes doivent être perçues comme une récompense. Les jeunes sont respectés parce qu'ils ont accompli la tâche, et leur estime de soi augmente parce qu'ils ont acquis les compétences pour le faire.
- ▶ La formation va de pair avec les tâches assignées, ainsi qu'un certain soutien continu, jusqu'à ce que le travail soit terminé. Les jeunes éprouvent un sentiment de satisfaction lorsqu'ils ont réussi à accomplir une tâche et acquièrent les compétences nécessaires pour la faire à nouveau.
- ▶ Au début du développement du groupe, on doit discuter du rôle et de l'autorité de celui-ci ainsi que des attentes par rapport aux membres. Si ces discussions amènent les jeunes à déterminer certaines compétences dont ils ont besoin, la formation dans ces domaines doit être organisée le plus tôt possible.
- ▶ Les coordonnateurs du projet doivent susciter le plus d'occasions possible et ainsi permettre au groupe de faire des choix. Les jeunes se sentiront alors de plus en plus à l'aise de prendre des décisions et d'exercer un pouvoir réel au sein du groupe.
- ▶ Les jeunes en viendront à reconnaître qu'il leur faut une formation pour faire avancer le groupe afin d'atteindre ses objectifs. Lorsque cela se produit, on doit prendre les dispositions pour offrir la formation, et on peut pour cela avoir besoin de ressources. La proposition de projet doit être suffisamment souple pour pouvoir fournir de la formation au besoin plutôt que selon un horaire très précis.
- ▶ À mesure que le groupe arrive à maturité, des problèmes de plus en plus complexes devront être résolus par les jeunes sans la supervision des adultes.
- ▶ Dans la mesure du possible, on doit faire appel aux gens de l'extérieur pour transmettre des compétences aux jeunes. C'est une façon de faire participer d'autres adultes aux activités du groupe et d'alléger le fardeau du coordonnateur.

- ▶ Une formation structurée et non structurée doit se faire dès le début du développement du groupe dans des domaines comme la direction des réunions, la communication, la résolution de conflits, l'animation, l'art oratoire, la rédaction, la motivation et la dynamique de groupe.
- ▶ Plutôt que d'attendre que les jeunes soient « prêts » à entreprendre des tâches plus complexes dans la communauté, on peut leur donner une formation sur le tas, dans une situation où il y a un soutien suffisant ou du monitorat. C'est souvent la meilleure manière de transmettre des compétences au groupe.
- ▶ Dans la mesure du possible, il faut faire en sorte que des jeunes assurent la formation d'autres jeunes.
- ▶ Il importe de favoriser le processus du « **Apprends-le, fais-le, enseigne-le** ».

## Comment développer les capacités de leadership chez les jeunes au sein du groupe

- ▶ Au début, les adultes doivent assurer le leadership du groupe. Mais à mesure que les jeunes deviennent plus habiles et confiants dans l'exercice des responsabilités et des tâches reliées au leadership, on doit en confier les obligations à un partenariat d'adultes et de jeunes.
- ▶ Les membres adultes doivent apprendre l'importance de voir le leadership chez les jeunes comme un processus où les moyens sont aussi importants que les fins.
- ▶ On ne peut pas s'attendre à ce que tous les jeunes assument des rôles de leadership au sein du groupe.
- ▶ Le coordonnateur doit reconnaître les leaders naturels parmi les jeunes, leur transmettre des techniques de leadership et développer progressivement chez eux le sens de la responsabilité en leadership.
- ▶ On doit encourager les jeunes qui manifestent des qualités de leadership à accepter la responsabilité de présider aux réunions et de développer des compétences en animation de groupe. Cela peut se faire à l'aide de mentors, de modèles à imiter et de formation. Les techniques de leadership à acquérir comprennent les suivantes :
  - ◆ comment encourager la participation;
  - ◆ comment faire la médiation dans les conflits;
  - ◆ comment alléger la tension au sein du groupe;
  - ◆ comment aider les autres à communiquer en les amenant à faire part de leurs réactions;
  - ◆ comment écouter activement et reformuler ce qui a été dit;
  - ◆ comment évaluer le climat émotif du groupe;

- ◆ ce qu'il faut chercher dans le processus de groupe et la croissance du groupe;
  - ◆ comment établir la confiance.
- Pour développer les compétences en leadership de groupe, il peut être utile de faire travailler les jeunes deux par deux, ou encore de jumeler un jeune avec un adulte.

## **Le rôle du coordonnateur du projet**

- Voici certaines qualités et compétences que doivent posséder le coordonnateur d'un projet :
- ◆ des qualités de leadership fondées sur des principes personnels;
  - ◆ la capacité de servir de modèle à imiter aux yeux des jeunes;
  - ◆ la confiance dans les habiletés des jeunes;
  - ◆ la capacité d'éliminer les obstacles qui empêchent les jeunes de se prendre en main;
  - ◆ l'authenticité;
  - ◆ la souplesse;
  - ◆ la débrouillardise;
  - ◆ la capacité de remettre le pouvoir aux participants sans se sentir menacé;
  - ◆ le pouvoir d'être à la fois ami et conseiller;
  - ◆ la disponibilité pour travailler de longues heures selon un horaire varié;
  - ◆ le sens de l'humour;
  - ◆ la fiabilité;
  - ◆ la capacité de parler aux gens de personne à personne plutôt que d'adulte à enfant;
  - ◆ la créativité;
  - ◆ la capacité d'écouter attentivement;
  - ◆ l'ouverture à la critique;
  - ◆ la capacité d'aider le groupe à trouver des solutions aux problèmes qui font que tout le monde est gagnant.

- ▶ Une des fonctions les plus importantes en coordination est d'assurer que l'on prenne en compte les besoins des jeunes à toutes les étapes du projet. Parmi ces besoins, il faut inclure les suivants :
  - ◆ le respect de la culture et des différences individuelles;
  - ◆ le souci de l'autre;
  - ◆ les occasions de participer activement;
  - ◆ la possibilité de faire des choix et d'assumer des responsabilités;
  - ◆ la sécurité.
  
- ▶ Le bien-être personnel du coordonnateur est intimement lié au succès du projet. Il doit donc accepter de faire aussi un cheminement et de s'ouvrir au rôle important de mentor ou de modèle à imiter.
  
- ▶ Les deux conditions les plus importantes pour construire des relations positives avec les jeunes sont de croire en leurs habiletés et de les respecter.
  
- ▶ Le coordonnateur du projet doit tenter de créer des liens entre le projet et le plus de personnes-ressources possible (les mentors, bénévoles, fournisseurs de services, le secteur privé).

## Le rôle des mentors

*Mentor : conseiller expérimenté et digne de confiance*

- ▶ Les mentors peuvent être utiles au projet à plusieurs titres. D'abord, ils peuvent travailler comme guides auprès des jeunes dans les travaux à court ou à long terme. Ensuite, ils peuvent fournir des compétences techniques et de l'appui aux jeunes. Enfin, ils peuvent ajouter aux habiletés du coordonnateur de projet.
  
- ▶ Les mentors doivent être choisis par les jeunes. Leurs responsabilités sont formulées en détail. Ils doivent être disponibles pendant une période de temps prolongée afin de travailler efficacement au développement des jeunes.
  
- ▶ Le projet doit chercher à se donner des mentors qui ont les mêmes qualités personnelles et la même intégrité que le coordonnateur et les autres adultes engagés dans le processus.
  
- ▶ Il peut s'avérer nécessaire de rémunérer les mentors si l'on s'attend à ce qu'ils fassent partie du groupe pendant un certain temps. Le groupe peut leur demander de travailler bénévolement s'il s'agit d'une courte période. Toutefois, lorsqu'on paie les mentors, la description des tâches, le contrat et le salaire doivent être décidés par les jeunes, leur donnant ainsi un apprentissage.

- ▶ On doit assigner aux mentors leurs fonctions de formation ou de soutien au sein du projet avant qu'ils ne commencent à travailler avec les jeunes.
- ▶ Les mentors doivent se joindre au projet le plus tôt possible afin d'établir des liens avec les jeunes.

## **Le rôle des personnes-ressources et des conseillers de l'extérieur**

- ▶ Certaines des qualités que l'on exige du coordonnateur du projet doivent se retrouver chez les personnes-ressources de l'extérieur introduites dans le projet. Les personnes-ressources qui viennent de l'extérieur peuvent aider le projet en remplissant plusieurs des fonctions suivantes :
  - ◆ fournir des renseignements techniques;
  - ◆ planifier et faciliter la planification;
  - ◆ fournir des renseignements et de l'aide en gestion de projet;
  - ◆ aider à résoudre les problèmes et apporter de l'appui au personnel du projet;
  - ◆ recenser et réunir d'autres ressources de la communauté;
  - ◆ évaluer le travail du groupe en fonction des buts et objectifs d'origine;
  - ◆ recueillir des données et évaluer le projet;
  - ◆ établir des liens entre le projet et les instances d'appui politique et économique.
- ▶ Les personnes-ressources de l'extérieur doivent promouvoir l'autonomie de l'équipe de projet et non la dépendance à leur égard.
- ▶ Le coordonnateur du projet doit distinguer les compétences et les ressources qui doivent venir du groupe de celles qui viennent des personnes-ressources de l'extérieur. Il doit rechercher l'équilibre nécessaire pour mener le projet à bien avec les ressources à sa disposition.
- ▶ Lorsqu'il est nécessaire de procéder à une évaluation externe, les personnes responsables de l'évaluation doivent faire partie du projet aussitôt que les buts et objectifs sont fixés.

## **Le rôle des bailleurs de fonds**

- ▶ La création de bons rapports entre les bailleurs de fonds et les groupes de projets actuels ou éventuels est une étape importante dans la réalisation du projet. Les bailleurs de fonds doivent entrer souvent en contact avec les groupes et les relier aux sources d'informations, aux autres groupes et aux ressources supplémentaires en place.
- ▶ Il faut mettre en place des contrôles réguliers afin de déterminer si le groupe se développe tel que prévu.



- ▶ Au besoin, les bailleurs de fonds doivent s'engager au début du projet pour aider le groupe à concevoir le programme.
- ▶ Les bailleurs de fonds doivent reconnaître que les projets de développement communautaire en faveur des jeunes exigent beaucoup de temps, de travail et un engagement à long terme.
- ▶ Les bailleurs de fonds peuvent aider les projets et les communautés des façons suivantes :
  - ◆ mettre en place une intervention plus globale dont chaque projet n'est qu'une partie;
  - ◆ maintenir une vue d'ensemble;
  - ◆ aider à créer des réseaux qui unissent les projets;
  - ◆ fournir de l'aide technique aux projets;
  - ◆ intervenir en faveur du projet auprès d'autres personnes concernées ou d'autres bailleurs de fonds.
- ▶ Le financement doit être suffisamment souple pour permettre au projet de bénéficier des occasions (de formation, par exemple) lorsqu'elles se présentent.

## Le rôle de l'organisme parrain

- ▶ L'organisme parrain doit contribuer au projet de façon réelle et ne pas chercher à en tirer avantage. Il doit jouer un rôle actif dans la réalisation des objectifs globaux du projet sans vouloir contrôler ni le projet ni ses jeunes membres. On s'attend habituellement à ce que l'organisme parrain joue le rôle de « champion » du projet. Si ce n'est pas le cas, les jeunes chercheront leadership et intervention ailleurs; s'ils n'en trouvent pas, ils perdront souvent intérêt au projet.
- ▶ Il est à espérer que l'organisme parrain soit :
  - ◆ intéressé à travailler avec les jeunes et mandaté pour le faire;
  - ◆ disposé à s'engager comme organisme officiellement approuvé par un conseil;
  - ◆ en mesure d'intégrer dans son propre fonctionnement certains principes clés de la participation et de l'engagement;
  - ◆ en mesure de fournir des salles de rencontre à des heures qui conviennent aux jeunes;
  - ◆ en mesure de fournir du personnel, de la formation et d'autres ressources au groupe;
  - ◆ prêt à établir des liens avec des personnes- ressources au nom du groupe;
  - ◆ prêt à intervenir au nom du projet auprès du système de services et de la collectivité;
  - ◆ capable de revitaliser le groupe lorsque les membres sont surchargés.

- ▶ L'organisme parrain joue également un rôle semblable à celui du bailleur de fonds et du coordonnateur. Il peut offrir les services suivants :
  - ◆ former les jeunes leaders;
  - ◆ aider à gérer le projet;
  - ◆ aider le projet à se donner des objectifs et des plans de travail réalisables;
  - ◆ agir comme médiateur lorsqu'on le lui demande;
  - ◆ assurer la crédibilité du projet auprès de la communauté;
  - ◆ fournir des idées;
  - ◆ aider à établir des liens, trouver des ressources et de l'appui en temps opportun;
  - ◆ faire de l'intervention au besoin;
  - ◆ accomplir certaines procédures administratives faciles à comprendre.
- ▶ L'organisme parrain doit être perçu par les jeunes comme étant un participant activement intéressé au processus de changement.
- ▶ L'organisme parrain doit montrer qu'il valorise le changement sain et le pouvoir des jeunes dans sa propre gestion et avec sa propre clientèle.

### **Créer des partenariats pour assurer la viabilité : garder l'élan**

- ▶ La viabilité à long terme du groupe dépend de la reconnaissance et de l'appui que la communauté lui accorde. Celle-ci doit reconnaître que le groupe et la question dont il est saisi sont importants.
- ▶ Le groupe doit se percevoir comme important avant qu'il ne puisse promouvoir activement sa valeur et son importance devant l'ensemble de la communauté.
- ▶ Des activités directes et amusantes en milieu communautaire sensibilisent le public au groupe et à sa cause, et attirent de nouveaux jeunes.
- ▶ Le maintien à long terme exige la création de partenariats au sein de la communauté. Traiter des questions qui touchent les jeunes avec les partenaires de la communauté offre aux membres du groupe des occasions d'acquérir des connaissances et des compétences dans un contexte réel.
- ▶ Avant que le groupe de développement communautaire ne puisse être perçu comme partenaire à part entière et égale dans la communauté, il devra pouvoir se concentrer sur autre chose que ses besoins particuliers et établir un rapport entre les questions qui touchent les jeunes et les besoins de l'ensemble de la communauté.
- ▶ L'égalité entre les partenaires produit les partenariats les plus forts. Elle se crée à partir du moment où les deux partis sont d'accord sur le fait qu'ils ont besoin l'un de l'autre pour résoudre un problème commun.

- ▶ Les groupes de développement communautaire doivent considérer la possibilité de travailler avec une vaste gamme de partenaires, y compris les médias, le secteur privé, le gouvernement et les organismes non gouvernementaux.
- ▶ Un des facteurs importants qui donne légitimité au groupe (et assure sa viabilité à long terme) est sa capacité d'établir un lien entre les autres personnes concernées de la communauté et les jeunes. Lorsque, par exemple, un organisme communautaire (un centre commercial) fait l'expérience d'un problème avec des jeunes (la violence chez les jeunes), il peut reconnaître le fait qu'il a besoin de travailler avec les jeunes pour résoudre le problème. Souvent le groupe de développement communautaire peut rendre la communication avec les jeunes accessible.
- ▶ Au cours de réunions avec les partenaires de la communauté, le groupe peut aider à résoudre des problèmes, servir de lien avec la jeunesse, et transmettre des renseignements importants au sujet des questions qui touchent les jeunes.
- ▶ Le groupe doit toujours être à la recherche de personnes ou de groupes qui peuvent avoir besoin de ses compétences particulières en ce qui a trait à l'accès aux jeunes à risque.
- ▶ Le groupe doit se garder de devenir un fournisseur de services ou un porte-parole permanent de la population cible des jeunes à risque. Il peut alors perdre l'accès et la légitimité auprès d'eux. Il est préférable de jouer le rôle de liaison entre la population à risque et l'ensemble de la communauté afin de résoudre des problèmes communautaires.

# Notes