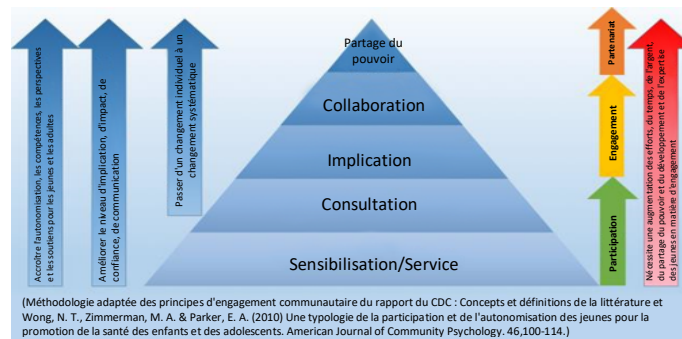


Plan d'engagement des jeunes - PSI Éthiopie

Objectifs d'engagement des jeunes

Collaborer de manière significative et établir des partenariats avec des adolescents et des jeunes éthiopiens, issus des communautés du projet Adolescents 360 (A360), afin d'apporter leur expertise dans les phases de conception et de mise en œuvre du projet.

Les jeunes seront engagés dans la recherche formative, la synthèse (développement de connaissances) et les processus de conception afin d'enrichir nos données, nos prototypes et nos interventions.



L'engagement des jeunes permettra : a) de soutenir les jeunes dans le renforcement des compétences en matière de recherche, d'analyse et de conception ; b) d'enrichir les extrants et les résultats du projet ; et c) de soutenir les perspectives d'apprentissage mutuel pour que les adultes et les jeunes travaillent ensemble selon les objectifs du projet.

Définition des jeunes créateurs

Les adolescents et les jeunes sont des experts et des agents de changement dans ce programme. Les jeunes créateurs sont des femmes et des hommes âgés entre 18 et 25 ans qui ont terminé au moins le niveau 10. Ils sont embauchés à travers un processus de recrutement rigoureux et ont un contrat à quantité indéfinie (IQC) avec PSI/Éthiopie qui les distingue du personnel adulte de notre équipe. Contrairement au personnel de PSI Éthiopie, les jeunes créateurs sont embauchés :

- En raison de leur expérience et de leur compréhension approfondies de l'adolescence et du jeune adulte en Éthiopie, et non pas pour une expérience ou des compétences professionnelles spécifiques ;
- En raison de leur âge, de leur sexe et des langues qu'ils parlent ; étant donné que la non-discrimination fondée sur le sexe, l'âge et l'origine ethnique - entre autres caractéristiques - est un principe de la politique normale des ressources humaines ;
- Sachant qu'ils peuvent ou non être en mesure de participer à toutes les activités du projet compte tenu des pressions conflictuelles au travail, à l'école et au sein de la famille.

Portée du travail des jeunes créateurs

- Participer à des formations et à des ateliers pertinents qui leur permettront de contribuer de manière significative aux décisions du programme et de les influencer ;
- Conseiller et servir de lien entre le programme et les utilisateurs finaux (en l'occurrence les filles âgées de 15 à 19 ans) ;
- Mener des recherches formatives et contribuer à la synthèse des connaissances avec le concours des collaborateurs adultes ;
- Participer à des ateliers et activités de prototypage ;
- Soutenir les efforts de communication, de partenariat, de plaidoyer et de promotion du programme ; et
- Apporter une vision et une inspiration alternatives au discours sur la santé sexuelle et reproductive et sur la contraception des adolescents (sur la base de notre engagement actuel, les jeunes créateurs ont cette particularité de pouvoir poser des questions typiques d'un jeune auxquelles les programmeurs ne savent pas nécessairement répondre).

Les expériences des professionnels sont souvent liées à la conception des programmes plutôt qu'au public pour lequel ces ceux-ci sont conçus. Le fait de présenter les jeunes dans la salle en tant que décideurs remet en question ce statu quo. Ainsi, les solutions sont conçues pour les jeunes et leurs pairs, au lieu de satisfaire l'opinion des adultes.

Plan de recrutement et de maintien en poste

Recrutement :

Qui sont les jeunes que nous espérons engager ?

- Être diplômé en 10^e ou 12^e année
- Connaître la langue locale et le contexte culturel des régions où le projet A360 est mis en œuvre
- Avoir les compétences minimales en animation avec des pairs (preuve d'une précédente expérience en animation avec des pairs du même âge et/ou légèrement plus jeunes)
- Avoir une expérience dans des activités communautaires/clubs de jeunes ; présenter dans la mesure du possible un certificat de participation ou une lettre de soutien
- Être enthousiaste de contribuer aux activités communautaires et suffisamment flexible pour s'adapter aux problèmes culturellement sensibles (p. ex., tenue appropriée, argot, etc.)
- Être responsable et fiable
- Maîtriser l'anglais
- Avoir deux ans d'expérience dans les activités des clubs de jeunes est un atout

Où les trouverons-nous ?

- Dans les réseaux organisationnels et personnels et dans les annonces publiques sur les sites Web et les réseaux sociaux (pourvu que la situation d'urgence actuelle dans le pays s'améliore)
- Via diverses plateformes/clubs qui engagent les jeunes

Combien de jeunes allons-nous engager ?

- 10 pendant la phase de démarrage
- 14 pendant la phase d'inspiration
- 5 pendant la phase de conceptualisation (l'idéal serait de reprendre les mêmes jeunes des phases de démarrage et d'inspiration dans la phase de conceptualisation, mais si cela n'est pas possible, il est aussi possible d'engager un autre groupe de jeunes)
- 70 (10 par région) pendant les phases de pilotage et de mise à l'échelle (y compris de nouveaux groupes de jeunes à recruter dans le cadre de la mise en œuvre)

À quoi ressemblera le processus de recrutement ?

- Il comprend un processus de sélection rigoureux pour aider le personnel du projet A360 à comprendre les attitudes, les compétences et la base de connaissances des jeunes. Il est composé de : (1) un examen écrit pour évaluer les compétences en écriture et en compréhension, (2) un travail de groupe pour évaluer la capacité à gérer la dynamique de groupe, et (3) une activité de jeu de rôle pour évaluer la flexibilité du corps et de l'esprit.
 - Il convient de noter que les attitudes, les compétences et la base de connaissances des jeunes varient selon les différentes phases du programme. De même, les processus et critères de recrutement varieront.

Maintien en poste :

Quelles sont les perspectives de croissance pour les jeunes que nous engageons dans notre projet ? Notre organisation ? Organisations partenaires ?

Grâce à leur travail dans le cadre du projet A360, les jeunes bénéficient des avantages suivants :

- Rémunération appropriée pour leur travail sur le projet
- Lettres de recommandation/de soutien pour l'éducation et l'emploi
- Certificat professionnel de participation et de contribution
- Visibilité auprès des organisations, des décideurs politiques et autres parties prenantes grâce à la collaboration avec le programme, possibilités d'allocution, etc.
- Reconnaissance pour leur contribution aux supports de communication (p. ex. brochure A360)
- Développement de compétences en matière de recherche, d'analyse, de conception de programme, leadership et d'animation
- Occasion de rester engagé grâce à une plateforme Change Agent en cours de mise en œuvre dans 7 régions.

Pendant combien de temps prévoyons-nous de les engager ?

- Nous prévoyons d'engager des jeunes à chaque étape du programme avec différents niveaux de détail et d'intensité.
 - **Phase de démarrage** - les jeunes se joindront à l'équipe lors des premières réunions du programme pour entamer le processus de confiance mutuelle et de construction de relations entre les jeunes et les adultes.
 - **Phase d'inspiration** - les jeunes feront partie de l'atelier d'inspiration, du recueil de données et du processus de recherche de signification. L'engagement varie de 10 à 25 jours selon leur disponibilité et leur engagement.
 - **Phase de conceptualisation** - les jeunes contribueront aux séances de brainstorming, au développement de prototypes et à l'engagement avec les utilisateurs finaux pour tester les prototypes. L'engagement varie de 10 à 30 jours.
 - **Mise en œuvre (pilote + échelle)** - les jeunes influenceront le processus de mise en œuvre en apportant expertise, expérience et interaction au programme. L'engagement comprendra au moins une journée par trimestre au cours de laquelle les jeunes collaborent avec les administrateurs du programme dans les 7 régions pour soutenir les activités de mise en œuvre. Leur engagement sera soutenu par un coaching continu et une collaboration avec les administrateurs du programme.

À quelle fréquence travailleront-ils pour nous ?

- La fréquence de l'engagement varie selon les différentes phases du programme. Par exemple, peu d'engagement pendant la phase de démarrage, beaucoup d'engagement pendant les phases d'inspiration et de conceptualisation, et un engagement modéré pendant la phase de mise en œuvre. Le programme prévoit que les jeunes passent au moins 10 heures par mois sur le programme.

Quelle compensation prévoyons-nous pour leur engagement ?

- Les jeunes reçoivent des honoraires professionnels et leurs dépenses sont couvertes par le projet A360. Ils recevront un certificat de participation et/ou de reconnaissance en fonction de leur niveau de contribution et de performance.

Comment saurons-nous qu'ils ne sont plus des partenaires « jeunes », mais plutôt une partie intégrante et essentielle de notre équipe ?

- Les jeunes font déjà partie intégrante de l'équipe. Même s'ils n'ont pas de poste de travail permanent au bureau, ils ont une place à notre table. Ils participent à la communication et aux témoignages, ainsi qu'à la synthèse et au prototypage. Ils feront partie du projet pilote et de leur mise en œuvre à grande échelle. Il est nécessaire d'institutionnaliser leur engagement à long terme ; embaucher un jeune ne suffit pas, même si cela joue un grand rôle.

Hypothèses et priorités

Quelle vérité croyons-nous détenir au sujet des jeunes avec lesquels nous souhaitons travailler ? Quelles hypothèses avons-nous formulées à leur sujet ?

Nous pensons que les jeunes auraient le temps de s'engager avec nous. Mais en réalité, ils sont extrêmement occupés.

De quelles compétences et capacités disposent les jeunes avec lesquels nous voulons travailler ?

Nous croyons que les jeunes sont experts de leurs propres expériences. Pour renforcer davantage leurs compétences professionnelles, il est nécessaire d'être créatif et innovant. Il est tout aussi important d'intégrer l'expertise des jeunes dans la conception courante du programme. Même si cela vaut la peine, ce processus est long et nécessite beaucoup de ressources.

Que souhaitons-nous qu'ils apportent au projet en termes de perspectives ?

Les jeunes posent de véritables questions (p. ex., sur la base des éléments qu'ils ont demandés lors de la synthèse, il a été suggéré de dissocier la contraception du sexe dans le cadre de l'énoncé de conception). Ils savent ce qui est réaliste et ce qui ne l'est pas en tant qu'adolescent/jeune. Ils apportent également des opinions, des hypothèses et des expériences qui nous fournissent des informations sur l'utilisateur final.

De quelles qualités et caractéristiques souhaitons-nous qu'ils disposent ?

L'objectif est que les jeunes aient la possibilité d'apprendre rapidement et de remettre en question le statu quo sans se rendre vulnérables, et d'être culturellement sensibles et flexibles.

De quelles compétences et capacités avons-nous besoin de renforcer chez eux ?

Ces compétences comprennent :

- Parler en public devant différents auditoires ;
- Compétences rédactionnelles pour partager leurs expériences sur les réseaux sociaux ; et
- Compétences professionnelles pour pouvoir exercer une activité lucrative.

Opportunités organisationnelles

Quelle est notre expérience en matière d'engagement des jeunes dans le passé ? Que devons-nous faire différemment pour les impliquer davantage maintenant ?

L'activité est nouvelle pour la plateforme PSI/Éthiopie et nous apprenons tous ensemble.

De quelles ressources/capacités disposons-nous pour impliquer de manière significative les jeunes dans ce projet ?

Les dirigeants de PSI/Éthiopie soutiennent fortement l'engagement des jeunes. Ce soutien comprend :

- Mise en œuvre d'une politique de protection des enfants et des femmes et qui a été communiquée au personnel ;
- Mise en place d'équipes RH et opérationnelles prêtes à rendre le système sensible aux jeunes ;
- Passion et expérience avec l'engagement des jeunes d'autres organisations ;
- Formation du personnel du projet sur les partenariats jeunes-adultes ;
- Mise en place d'un personnel dévoué (mais pas assez) aux partenariats jeunes-adultes ; et
- Une vision claire de la contribution des jeunes (valeur ajoutée) au sein de l'organisation.

Dans quelle partie du projet l'engagement des jeunes serait-il le plus significatif ?

- Mener et analyser la recherche
- Élaborer et tester des prototypes
- Commercialiser et promouvoir ou fournir des solutions aux utilisateurs finaux

Jusqu'à quel point sommes-nous ouverts à répondre à leurs idées pour le projet ? Jusqu'à quel point pouvons-nous être flexibles ?

- Les idées concernant le projet seront classées comme suit : faciles à aborder, plus ou moins abordables, difficiles à aborder, et nouvelles perspectives à prendre en compte (p. ex., des idées qui apporteraient un changement de paradigme ou communiqueraient un problème/solution spécifique différemment). Sur la base de ces catégories, nous évaluerons notre volonté et notre capacité à répondre.

Obstacles organisationnels

Veillez énumérer tous les obstacles possibles liés à l'implication significative des jeunes dans ce projet.

Les obstacles potentiels à l'organisation comprennent :

- Manque de financement adéquat et absence de personnel dédié - nous savons que l'implication des jeunes coûte très cher et les membres du personnel ne peuvent pas tous y faire grand-chose ;
- Difficulté à retenir les jeunes dans le projet ;
- La contribution des jeunes n'est pas facile à mesurer, ce qui rend difficiles le positionnement du programme et la sécurisation du financement et du personnel ;
- L'engagement des jeunes nécessite une nouvelle politique et un nouveau système d'embauche, dont la mise en place prend du temps et demande des ressources ; et
- Il s'agit d'un nouveau domaine de travail pour le bureau PSI/Éthiopie - il convient d'améliorer la façon d'interagir avec les jeunes en tant que membres du personnel et de définir un environnement de travail adapté aux adolescents au sein du bureau.

Budget d'engagement des jeunes

Combien d'argent est alloué à l'engagement des jeunes dans ce projet et d'où vient le financement ?

Un budget est alloué aux sous-bénéficiaires. Les options de financement de l'engagement des jeunes comprennent :

- Allouer le budget dédié à l'engagement des jeunes et externaliser l'ensemble de l'activité aux sous-bénéficiaires. L'équipe de base pourrait fournir un programme de coaching bien conçu et adéquat.
- Utiliser une partie du budget alloué aux sous-bénéficiaires pour embaucher un jeune dévoué prêt à soutenir l'engagement des jeunes et qui ferait partie de l'équipe de base.

Budget de renforcement des capacités d'engagement des jeunes

D'où proviendront les ressources et le budget afin de renforcer la capacité des autres organisations à faire preuve d'un engagement significatif auprès des jeunes ?

- Veillez vous référer à la section précédente. Cela pourrait également s'inscrire dans le cadre de nos stratégies d'apprentissage et de partenariat.

Gestion de l'engagement des jeunes

Notre équipe a appris une précieuse leçon : Le maintien en poste des jeunes designers est très difficile. Après discussion avec l'équipe RH, il a été suggéré ce qui suit :

1. Mettre en place un processus de recrutement à grande échelle ; ils tiennent à soutenir l'équipe pour y arriver. Le recrutement doit avoir lieu à Addis-Abeba et au niveau régional.
2. Mettre en place un ensemble d'outils de renforcement des capacités pour minimiser le décrochage et augmenter le taux de maintien en poste. L'équipe a accepté de fournir un plan de travail à lancer d'ici la deuxième semaine de décembre 2016.

Plan de travail

Veillez créer un plan de travail pour savoir comment les jeunes seront impliqués tout au long de votre projet. Veillez les impliquer à des points d'inflexion spécifiques du projet et entre les principales activités. N'hésitez pas à organiser ce tableau autour de points d'inflexion spécifiques que vous prévoyez (pas seulement ceux fournis dans les exemples), et utilisez les exemples de la page suivante pour vous en inspirer. Soyez aussi précis que possible.

Phase de projet	Que feront les jeunes ?	Quelles seront les ressources financières ?	Quelles seront les ressources humaines ?
Point d'inflexion 1 : (ex. : recueil d'idées)	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer la conception et la mise à disposition des camps de formation - Communiquer avec les adolescents et les jeunes participants à la recherche - Être une source d'inspiration pour les participants adultes à la recherche - Leur engagement a permis d'en savoir plus sur la gestion des relations entre les membres du consortium (l'équilibre des pouvoirs et les délais d'intervention et de retrait ont été d'énormes apprentissages) - Un jeune créateur est embauché pour concevoir le logo du projet 	<ul style="list-style-type: none"> - Hébergement, per diem lors des ateliers de formation - Honoraires professionnels lors des formations et travaux sur le terrain (20 \$/jour/jeune créateur) - Transport, per diem et frais d'hébergement pendant le travail sur le terrain et la formation. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'équipe nationale A360, les équipes RH et opérationnelles et les membres du consortium ont permis de rendre la formation adaptée aux jeunes
Point d'inflexion 2 (ex. : synthèse des idées)	<ul style="list-style-type: none"> - Apporter une perspective unique au processus de synthèse - Faire partie de l'équipe et gérer les dynamiques et les discussions très difficiles. - Présenter les résultats à tout le groupe 	<ul style="list-style-type: none"> - Hôtel ; per diem et honoraires professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - Équipe nationale A360 ; équipes des finances et des opérations, et IDEO.org
Point d'inflexion 3 (ex. : conception de prototypes)	<ul style="list-style-type: none"> - Participer et contribuer aux ateliers de développement de prototypes - Se connecter avec les utilisateurs finaux sur le terrain afin de tester des prototypes - Influencer la discussion sur ce qui est faisable ou pas (en apportant le point de vue des jeunes) - Suggérer des procédures qui peuvent ne pas être évidentes pour un public adulte 	<ul style="list-style-type: none"> - Hôtel ; per diem et honoraires professionnels 	-
Point d'inflexion 4 (ex. : prototypage)	<ul style="list-style-type: none"> - Être au premier plan lors du démarrage des conversations avec les utilisateurs finaux sur les prototypes - Faire partie de l'équipe de mise en œuvre délivrant des messages, des services et des produits associés aux prototypes - Faire des commentaires sur les prototypes 		

	<ul style="list-style-type: none"> - Influencer la discussion sur la manière de tenir compte des commentaires des utilisateurs finaux. - Apporter la perspective des jeunes pour interpréter les commentaires sur les prototypes. 		
Entre les points d'inflexion clés			
Renforcement des capacités (partie du renforcement de leurs capacités et/ou partie du renforcement des capacités des autres)	<ul style="list-style-type: none"> - Leur engagement encadre et recadre la façon dont nous comprenons le renforcement des capacités (p. ex., l'importance d'un espace sûr pour instaurer la confiance ; l'usage de moins de jargon ; l'équilibre des pouvoirs ; le plaisir en tant que partie intégrante des activités ; s'appuyer sur leur expérience ; les écouter avant de prendre une décision sur leur niveau de contribution). 		
Partenariat, plaidoyer et témoignages (pour promouvoir l'adoption de l'approche A360)	<ul style="list-style-type: none"> - Participer et diriger les réunions des groupes de travail techniques - Participer à l'événement de partage des idées - Identifier des partenaires locaux pour obtenir des solutions de prototypage/pilotage - Collaborer avec les partenaires de mise en œuvre pour le déploiement des prototypes et des pilotes - Jouer le rôle d'observateurs pour assurer la qualité et demander des comptes aux responsables - Participer à des activités de communication (ex. : entrevues ou rédaction de blogs/éditoriaux) - Contribuer aux activités d'apprentissage - Participer à la plateforme d'agent de changement 	<ul style="list-style-type: none"> - Honoraires professionnels ; transport - Budget pour l'exécution de la plateforme des agents de changement - Budget pour le renforcement des capacités en vue d'améliorer leurs compétences en communication et en plaidoyer 	