



## Qu'est-ce que le geste symbolique et comment l'éviter?

Nous n'aimons pas en parler, mais il le faut. Le geste symbolique existe, et c'est plate pour tous ceux qu'il touche. Il engendre de la frustration et de la déception tant pour les organismes impliqués que pour les jeunes avec qui ils tentent de collaborer.

Comprendre ce à quoi ressemble le geste symbolique est la première étape pour l'éviter dans vos efforts de coopération avec les jeunes. Les conseils qui suivent vous aideront à rester loin du geste symbolique et à créer de véritables occasions pour les jeunes d'influencer les décisions qui sont prises dans votre organisme.

### Qu'est-ce que le geste symbolique?

**L'implication apparente d'un groupe qui cache un manque de réel changement ou de réelle influence sur le travail dans lequel on est impliqués.**

Dans le contexte de collaboration avec les jeunes, le geste symbolique mène à **trois résultats différents** :

1. **Pour les adultes**, il satisfait souvent le besoin de « se sentir bien » en faisant quelque chose pour coopérer avec les jeunes, mais sans assumer les défis réels ou les ajustements qu'implique une initiative sérieuse, il n'entraînera pas d'effet ou d'amélioration durable pour votre travail.
2. **Pour les jeunes**, la situation est à la fois étouffante et dénigrante. La collaboration par geste symbolique, en plus d'échouer à développer de véritables qualités de leadership chez les jeunes, cause de la frustration et peut mener à un désengagement à l'avenir.
3. **Pour les organismes**, la situation implique qu'un partenariat entre les générations apportera peu de bienfaits durables. Un jeune dont le rôle est symbolique paraît peut-être bien à une conférence de presse, mais il ne deviendra probablement pas un sympathisant sur le long terme, et il ne fera pas la promotion de votre organisme auprès de ses amis.

### Comment l'éviter

**Pour garder vos initiatives jeunesse exemptes d'engagement symbolique, gardez les points suivants en tête :**

- **Soyez précis au sujet des structures de votre organisme et des résultats souhaités.** Des approches faciles et symboliques risquent de satisfaire aux idées vagues pour impliquer les jeunes.



- **Un jeune ne représente pas les jeunes en général.** Si votre organisme souhaite une représentation fiable d'un groupe aussi hétérogène que les jeunes, vous devez aller chercher à l'extérieur de votre cercle de relations habituel et faire de la place aux nouveaux visages.
- **Soyez prudent avec les consultations.** C'est bien d'utiliser le modèle de consultation pour certains projets, tant que vous **reconnaissez** les idées des jeunes et que vous **faites preuve de transparence** au sujet de la façon dont vous en tenez compte et de la manière dont elles sont mises en application. Autrement, les jeunes risquent de sentir qu'on ne fait que les utiliser pour justifier des plans existants.
- **Engagez plusieurs jeunes pour élargir la portée de votre programme de coopération et renforcer la loyauté.** Les jeunes bénévoles sont plus portés à poursuivre leur engagement lorsqu'ils partagent une expérience sociale avec des gens de leur âge.<sup>1</sup>
- **Restez à jour sur la loyauté.** Notez de façon continue la durée de l'engagement du personnel et des bénévoles avec votre organisme, et réalisez des entrevues de fin d'emploi ou des sondages lors de départs. Cela vous aidera à déterminer les forces et les faiblesses de votre organisme en matière de collaboration durable avec les jeunes.
- **Posez des questions.** Prenez le temps de demander aux jeunes ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas, et à quoi ils s'attendent de vous – et faites-leur savoir comment ils réussissent. Des commentaires réguliers et de qualité dans les deux sens peuvent faire la différence entre un projet exceptionnel qui tombe à l'eau et un passage auto-correcteur transformateur dans votre organisme.
- **Offrez de la préparation et de la formation *avant* les réunions.** Donnez aux jeunes des informations générales et expliquez-leur les acronymes ou les termes complexes avant qu'ils arrivent dans la salle. Bien sûr, il reste important qu'ils sachent qu'ils peuvent demander des précisions en tout temps.
- **Encouragez activement la participation des jeunes et faites de la place spécialement pour eux lors des réunions.** Une politique d'« espace ouvert » ou de « porte ouverte » n'est pas nécessairement également ouverte à tous. Sans une approche proactive, plusieurs – dont les jeunes – pourraient se sentir intimidés ou avoir l'impression que leur droit de parole est limité.
- **Sachez qui parle lors des réunions.** C'est une pratique exemplaire générale en réunion de noter qui a déjà pris la parole et d'encourager les participants plus discrets à apporter leur contribution à la discussion. Vous

---

<sup>1</sup>Hientz et al., "Bridging the Gap: Enriching the Volunteer Experience to Build a Better Future for our Communities - Summary of Findings of a Pan-Canadian Research Study." 11.

pouvez déterminer un animateur de groupe pour gérer la liste d'orateurs et compter le nombre de contributions des différents participants.

- **Impliquez les jeunes dès que possible**, idéalement dès le début de l'élaboration du budget et du programme. Non seulement cela aide-t-il à préparer les jeunes aux rôles de leadership, mais leur apport mène également à de meilleurs programmes et services. Votre objectif devrait être d'impliquer les gens dans un **processus de planification en pyramide inversée** plutôt que leur présenter des plans déjà préparés.
- **Vérifiez si votre processus de prise de décision a changé**. Lorsque vous recrutez sincèrement de nouvelles voix et de nouveaux points de vue dans les discussions, inévitablement, vous devrez travailler de façon plus dynamique, plus créative et plus collaborative qu'auparavant. Attendez-vous à être questionné et à être confronté à certains défis – c'est signe que votre organisme s'adapte.
- **Il n'est jamais trop tard pour impliquer les jeunes dans un organisme ou un programme**. Souvenez-vous simplement que plutôt que d'adopter une solution rapide, vous devez évaluer comment votre organisme fonctionne et être réceptif aux nouvelles idées des jeunes que vous recrutez. Vous en serez heureux.

## Souvenez-vous :

Nous avons tous vu des projets superficiels de collaboration avec les jeunes. Vous voyez le genre : un organisme investit cent dollars pour attirer quelques jeunes à une conférence de presse. Les questions difficiles concernant l'implication des jeunes sont détournées en désignant ce fonds de collaboration avec les jeunes, sans toutefois aborder des sujets comme le renouvellement de l'organisme, l'innovation ou la planification de la transition.

**Le geste symbolique est difficile à reconnaître pour la majorité des gens.** Les pratiques symboliques sont rarement volontaires et vous ne pouvez vous fier à votre instinct. Réfléchissez plutôt attentivement au sujet de vos processus de collaboration avec les jeunes et sollicitez des points de vue externes s'il le faut. Obtenir des commentaires honnêtes est la meilleure façon de vous assurer que vous êtes sur la bonne voie.