

# YALI4YOUTH

## Cahier d'activités sur le développement des jeunes

[yali.state.gov/youth](http://yali.state.gov/youth)

#YALI4Youth



U.S. DEPARTMENT *of* STATE



NETWORK

# YALI4YOUTH

## Introduction

Pour chacun de nous, la jeunesse est une époque passionnante. C'est une période de possibilités et de potentiel, durant laquelle les jeunes se définissent ainsi que les valeurs qu'ils défendent. Durant cette période, ils sont confrontés à des événements marquants de la vie et à des décisions critiques à prendre. La façon dont ils traversent cette étape de la vie est fonction des personnes et des influences présentes autour d'eux.

Dans la société mondialisée d'aujourd'hui, les jeunes constituent la population qui connaît la plus forte croissance. Ce vaste groupe de jeunes deviendra la prochaine génération d'entrepreneurs, de dirigeants politiques, de pionniers et d'humanitaires du monde. En investissant dans nos jeunes, nous investissons dans les décideurs de demain au sein de nos communautés, de nos cultures et de nos pays.

Comment pouvons-nous donc leur apporter notre aide ?

Pour devenir les dirigeants les plus efficaces de demain, nos jeunes ont besoin de dirigeants efficaces aujourd'hui. Ils ont besoin de mentors, d'entrepreneurs, de coaches et de modèles d'exemplarité pour les guider tout au long de leur développement personnel et professionnel. Ils ont besoin de vous.

Ce cahier d'activités sur le développement des jeunes YALI4Youth vous propose des ressources et des exercices sur des points essentiels au développement des jeunes. Il a pour objectif de vous préparer à devenir le meilleur mentor possible.

## QUESTIONS À ÉTUDIER

Le travail avec les jeunes à quelque titre que ce soit constitue un engagement très personnel et sérieux. Avant de parcourir ce cahier d'activités, prenez quelques minutes pour répondre aux questions suivantes, en gardant à l'esprit vos objectifs personnels et votre communauté. Réfléchissez à vos réponses à mesure que vous remplissez les sections suivantes.

**1. Pour quelles raisons personnelles vous intéressez-vous au travail avec des jeunes?**

---

---

---

---

**2. Comment souhaiteriez-vous vous impliquer auprès des jeunes? Ou si vous travaillez actuellement avec des jeunes, comment voudriez-vous vous impliquer davantage?**

---

---

---

---

**3. Quelles compétences ou expériences spécifiques vous rendent particulièrement capable d'aider les jeunes?**

---

---

---

---

**4. Dans votre communauté ou votre pays en particulier, pour quelles raisons le développement des jeunes est-il important? Veuillez donner de une à trois raisons.**

---

---

---

---

## Section Un : L'importance des jeunes

À toute étape de la vie, nous pouvons tous gagner à bénéficier d'un mentorat positif, d'un renforcement du développement professionnel ou de meilleures compétences de résolution des conflits. Alors, pour quelles raisons le développement et le mentorat des jeunes est-il si important ?

Comme nous en avons déjà parlé, les jeunes sont essentiels pour l'avenir de nos communautés ; c'est pourquoi il est important d'investir dans leur développement. Mais plus particulièrement, le mentorat des jeunes peut induire un impact encore plus significatif en raison de leur âge et de leur développement physique, émotionnel et psychologique.

Dans cette section, nous allons étudier de plus près les facteurs spécifiques qui ont une incidence sur les jeunes et expliquent pourquoi ils peuvent, plus que dans toute autre tranche d'âge, tirer des avantages d'un mentorat et d'un développement positifs.

### Définir ce que sont les jeunes

Pour commencer, il est utile de se demander ce qu'est un « jeune » précisément. Les Nations Unies classent dans la catégorie « jeune » toute personne âgée de 15 à 24 ans. À 25 ans, on est considéré, d'un point de vue technique, comme un adulte, pour des raisons physiques que nous aborderons dans un moment. Quiconque est âgé de moins de 15 ans est estimé être un enfant. Il y a d'autres étapes dans le développement infantile qui exigent des ressources, compétences et démarches différentes. Et il est important de signaler que les enfants, bien sûr, peuvent également tirer profit du mentorat, des soins et du développement, et qu'ils en ont besoin. Toutefois, dans le cadre de ce Cahier d'activités, nous nous intéresserons uniquement au groupe des 15 à 24 ans.

### Les facteurs qui touchent les jeunes

Tous les jeunes présentent des facteurs individuels qui influent sur leur développement personnel et la façon dont ils se perçoivent ainsi que le monde qui les entoure. Avant de commencer, il convient de rappeler que chaque jeune peut être plus ou moins précoce que ses pairs, avoir vécu des événements traumatisants ou être passé par des circonstances qui affectent son développement et enfin, posséder des caractéristiques uniques qui lui sont propres. Toutefois, plusieurs facteurs influent sur la façon dont la majorité des jeunes traversent cette étape de la vie.

#### 1. Développement physique

Durant sa jeunesse, chacun connaîtra inévitablement les effets de la puberté. À mesure que le

corps des jeunes subit les changements induits par la puberté, ils doivent trouver un équilibre entre leurs nouvelles hormones et les transformations de leur corps et de leur apparence physique. Cette évolution physique est tout à fait normale et naturelle, mais elle peut entraîner des effets à la fois physiques et psychologiques. Par exemple, au cours de la puberté, la voix des jeunes hommes mue et il arrive qu'elle « craque » pendant cette transition. Ceci peut leur sembler très gênant et les faire hésiter à prendre la parole en classe ou dans des situations sociales.

## **2. Développement cognitif**

Le cerveau adulte est en fait très différent de celui d'un jeune. Le développement du cerveau humain se poursuit jusqu'à l'âge de 25 ans. C'est pourquoi on considère que toute personne âgée de 25 ans ou plus est adulte. Plus particulièrement, le cortex préfrontal du cerveau, qui est la partie responsable de la pensée rationnelle, n'est pas totalement développé avant l'âge de 25 ans. Ainsi, tandis que les adultes pensent principalement à l'aide du cortex préfrontal, les jeunes réfléchissent surtout avec l'amygdale, la partie du cerveau responsable des émotions. Ceci ne suppose pas pour autant que les jeunes sont moins intelligents que les adultes ; cela signifie seulement qu'ils sont davantage en prise avec leurs émotions quand ils prennent des décisions.

Ce n'est d'ailleurs pas forcément une mauvaise chose d'impliquer ses émotions dans la prise de décision, mais cela peut poser des problèmes chez les jeunes. En raison du stade de développement de leur cerveau, ils sont plus susceptibles de prendre des décisions hâtives, de se sentir submergés par leurs émotions ou d'agir sans réfléchir totalement aux conséquences de leurs actes.

## **3. Développement émotionnel**

Avec toutes les difficultés qu'ils rencontrent au cours de leur jeunesse, les jeunes ont tendance à se tourner vers leurs pairs pour y chercher soutien émotionnel et conseils. Comme ils tendent à rechercher leur indépendance car ils se sentent plus âgés et plus mûrs, il est possible qu'ils souhaitent prendre des distances vis-à-vis de leurs parents ou d'autres adultes. Pouvoir compter sur ces amitiés avec leurs pairs durant une période de développement affectif signifie que les jeunes se préoccupent davantage d'obtenir la validation de leurs pairs et qu'ils sont plus sensibles aux pressions de leurs pairs. Cette pression n'est pas négative en soi, mais si les jeunes s'entourent de pairs qui ont d'autres valeurs ou priorités, ceci pourrait engendrer des conséquences négatives.

## Toucher les jeunes

Comme vous pouvez le constater, la jeunesse est une période de changements extrêmes et d'évolution. C'est une époque exaltante mais parfois tumultueuse. Les jeunes sont plus sensibles aux influences et aux pressions de l'extérieur ; ils peuvent prendre des décisions impulsives à l'égard de leur carrière, de leur éducation, de leurs relations et de leur caractère. En votre qualité de mentor pour les jeunes, vous avez une occasion unique de toucher quelqu'un au moment le plus critique de sa vie. Garder à l'esprit ces facteurs concernant le développement des jeunes vous aidera à devenir un mentor plus empathique et efficace.

## Questions de réflexion personnelle

1. En partant de ce que vous venez d'apprendre ici, qu'est-ce qui vous a étonné à l'égard des facteurs de développement des jeunes?

---

---

---

---

2. Quand vous faites du mentorat auprès de jeunes, gardez-vous à l'esprit ces facteurs sur leur développement? En quoi changent-ils vos interactions avec les jeunes?

---

---

---

---

---

3. Si vous ne pratiquez actuellement pas de mentorat auprès de jeunes, comment vous prépareriez-vous pour aborder ces facteurs développementaux?

---

---

---

---

---

## SECTION DEUX : MENTORAT AUPRÈS DE JEUNES

Un mentor peut devenir une figure imposante dans la vie d'un jeune. Le mentorat auprès de jeunes peut les encourager, les motiver et leur donner le sens des responsabilités. Pour beaucoup de jeunes, un mentor sert de modèle d'adulte positif, une personne dont le caractère, la carrière ou la vie sont une source d'inspiration qu'ils peuvent avoir envie de suivre. Toutefois, il n'est possible d'instaurer ce type de relation que si le mentor est un leader engagé et bienveillant.

Dans cette section, nous allons étudier les qualités qui contribuent à engendrer une relation de mentorat réussie ; et nous verrons comment vous pouvez commencer à renforcer ces qualités en tant que mentor.

### Les six éléments du mentorat auprès des jeunes

Le mentorat auprès des jeunes n'est efficace que si le mentor est un leader solide. Un mentor pour des jeunes doit susciter l'inspiration chez ce jeune, être quelqu'un dont il émane de la confiance et de l'intégrité. Les mentors doivent aussi être capables d'instaurer un environnement sûr et de confiance pour leurs « protégés ».

Comme nous l'avons déjà évoqué, les jeunes sont très impressionnables. Il leur faut un mentor qui se sent mobilisé dans sa mission de mentorat et qui prend le temps de les construire et de les encourager, pas de simplement « rectifier » leur comportement. Il faut également se rappeler que chaque jeune est unique. Certains peuvent avoir une grande confiance en leurs aptitudes, tandis que d'autres peuvent rencontrer des difficultés en matière d'estime de soi. Votre « protégé » peut aussi être passé par des expériences traumatisantes dans sa vie, qui le rendent moins disposé à vous faire confiance, ou à avoir confiance en vous ou en la relation entre vous deux. Il s'agit de situations normales, dont il faut toutefois tenir compte.

Alors que toute situation de mentorat nécessitera des compétences et des démarches différentes, elles partagent un certain nombre de valeurs fondamentales. Ces six valeurs sont essentielles pour engendrer un mentorat sain et efficace. Alors que vous allez entamer une relation de mentorat, ou poursuivre celle que vous avez déjà instaurée, attachez-vous à renforcer ces particularités avec votre protégé.

## **1. Connexion**

Pour les protégés, la connexion est le sentiment d'entretenir un lien positif avec son mentor ou le concept du mentorat. La connexion engendre un sentiment de sécurité, de structure et d'appartenance. Lorsqu'il existe une connexion dans le cadre du mentorat, les bénéficiaires savent qu'ils peuvent avoir confiance en leur mentor et se confier à lui.

## **2. Assurance**

L'assurance est un sentiment de valeur personnelle et d'estime de soi. Il est essentiel que les jeunes puissent croire en eux-mêmes et en leurs capacités. Des jeunes qui ont de l'assurance sont plus susceptibles de penser qu'ils sont capables de réussir, non seulement dans leur carrière, mais aussi dans leurs relations personnelles avec autrui.

## **3. Caractère**

S'agissant du caractère d'un jeune, il est important de s'attacher à leur faire assumer la responsabilité de leurs actes et à créer un sentiment d'indépendance. À mesure qu'ils évoluent vers leur propre responsabilité, il leur faut aussi développer une personnalité propre et un lien avec des principes et des valeurs. Un jeune qui possède une forte personnalité sera moins susceptible d'être influencé par les pressions de ses pairs ou des influences négatives.

## **4. Bienveillance**

En instaurant la bienveillance chez les jeunes, vous renforcez leurs capacités de manifester de la bienveillance à l'égard des autres. La capacité de ressentir de la sympathie et de l'empathie aide les jeunes à tisser des liens avec le monde qui les entoure et leur communauté propre. En adoptant une attitude bienveillante, les jeunes sont susceptibles de sentir un engagement plus fort à l'égard de questions d'ordre moral et de justice sociale, et de compassion plus généralement envers d'autres personnes.

## **5. Contribution**

Prenez la contribution comme une participation active et un acte de leadership. La contribution est un instrument important que les jeunes peuvent mettre en pratique dans leurs activités scolaires, familiales et extrascolaires. À mesure que l'aptitude du jeune à contribuer augmente, elle s'accompagne du sentiment qu'il peut changer quelque chose dans son environnement.

## **6. Compétence**

La compétence n'est pas nécessairement une mesure de l'intelligence de quelqu'un, mais plutôt de son aptitude à faire preuve d'efficacité dans des situations importantes. Il peut s'agir de moments dans le cadre social, de l'école ou du travail. Au fur et à mesure que le jeune accroît ses compétences, il développe son aptitude à se mobiliser et à obtenir des résultats dans sa communauté, sa culture, son éducation, son travail et sa vie sociale.



## Questions de réflexion personnelle

1. Repensez à une époque où vous avez bénéficié d'un mentorat positif. En quoi cette expérience de mentorat a-t-elle été positive? Qu'est-ce qui vous a aidé dans la démarche de votre mentor?

---

---

---

---

---

2. Prenez un moment pour réfléchir aux six éléments ci-dessus. Quelles valeurs, le cas échéant, sont les plus importantes à vos yeux? Pourquoi?

---

---

---

---

---

3. Vous sentez-vous en mesure d'intégrer ces six éléments dans une démarche de mentorat? Pourquoi ou pourquoi pas? Si non, comment pourriez-vous vous efforcer de changer cette situation?

---

---

---

---

---

4. Si vous êtes déjà le mentor de quelqu'un, les six éléments évoqués sont-ils déjà présents dans votre travail de mentorat? Pourquoi ou pourquoi pas? Si non, comment pourriez-vous vous efforcer de changer cette situation?

---

---

---

---

---

## SECTION TROIS : DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Pour qu'un jeune puisse construire une carrière réussie, il est important au préalable qu'il développe des compétences professionnelles. Dans cette section du Cahier d'activités, nous aborderons les compétences sur lesquelles vous devriez mettre l'accent et les meilleures pratiques pour aider les jeunes à les acquérir.

### Compétences spécialisées ou savoir-être

En matière de développement professionnel, il faut s'attacher à deux types de compétences, le « savoir-être » et les « compétences spécialisées ». Les compétences spécialisées sont des compétences objectives en rapport avec des connaissances techniques, logicielles, ou encore une formation. Tandis que les compétences spécialisées peuvent se transférer d'un secteur d'activité à un autre, la plupart d'entre elles sont très particulières à chaque secteur. Parmi les exemples de compétences spécialisées, citons la conception graphique, savoir cuisiner, l'analyse de données, la maîtrise de langues étrangères ou l'écriture créative. Il convient donc que chacun se renseigne sur les compétences spécialisées qui seront le plus utiles pour la carrière professionnelle envisagée avant de s'investir dans l'acquisition d'une compétence particulière.

En revanche, le savoir-être est un ensemble de compétences subjectives qui ont trait à la façon donc les gens ont une interaction les uns avec les autres. Dans la mesure où le savoir-être est difficile à quantifier ou à prouver, on pense souvent qu'il ne peut pas être enseigné, ce qui est faux ! Avec de la patience et de la persistance, nous pouvons tous apprendre le savoir-être et le renforcer.

### Développer ses compétences spécialisées

On acquiert habituellement des compétences spécialisées par le biais de l'expérience au travail, de formations accréditées ou de l'enseignement formel. Il est vivement conseillé de coacher des jeunes dans des compétences spécialisées uniquement si vous êtes déjà expert dans le domaine en question. Dans le cas contraire, discutez avec eux et déterminez comment ils peuvent acquérir ces compétences. Quelles compétences seraient les plus adaptées pour leur carrière ? Dans quel type d'entreprise ou dans quelle entreprise particulière souhaiteraient-ils travailler ? Cette entreprise a-t-elle déjà des exigences en matière de compétences ? Combien de temps faut-il pour acquérir des compétences dans ce domaine ?

En identifiant les compétences spécialisées dont les jeunes ont besoin et en déterminant comment ils peuvent les acquérir, vous les munirez à la fois d'un projet et d'une perspective positive sur les modalités d'atteinte de leurs objectifs globaux.

## Développer son savoir-être

Il existe des centaines de compétences qui composent le savoir-être, que toute personne peut acquérir comme par exemple : l'organisation, l'esprit critique, la souplesse, la gestion du temps et la résolution des problèmes. Les compétences de savoir-être que vous choisirez pour aider les jeunes à se développer dépendent de vous et des besoins de chacun. Pour le moment, abordons certaines compétences de savoir-être qui sont utiles à tous.

### 1. L'intelligence émotionnelle

L'intelligence émotionnelle est l'aptitude à identifier et à gérer ses propres émotions ainsi que celles des autres. Une forte intelligence émotionnelle peut s'avérer un outil utile pour un salarié, un responsable ou un entrepreneur. Un salarié doué d'une intelligence émotionnelle est doté d'un esprit d'équipe : il comprend comment s'adapter, communiquer et s'entendre avec ses collègues. Un dirigeant doué d'une intelligence émotionnelle connaît les points forts de ses coéquipiers et sait comment les motiver, les coacher et les guider avec efficacité.

**Prochaines étapes:** Pour aider un jeune adulte à progresser en renforçant son intelligence émotionnelle, passez du temps ensemble en regardant les vignettes de clips vidéo du Réseau YALI, « [L'intelligence émotionnelle](#) ».

### 2. L'intégrité

Faire preuve d'intégrité, c'est faire les choses correctement et de façon fiable. C'est la mise en pratique de l'honnêteté et de l'engagement envers des principes moraux solides, même quand personne ne nous regarde. Nous admirons les personnes intègres car nous sentons que nous pouvons leur faire confiance et compter sur elles dans quelque situation que ce soit.

L'intégrité est le fondement d'une carrière réussie car elle encourage une culture professionnelle positive. Lorsque des salariés font preuve d'intégrité, leurs responsables peuvent leur faire confiance pour effectuer des tâches, gérer des situations délicates et respecter leurs collègues. Lorsque des responsables ou des entrepreneurs montrent de l'intégrité, leurs salariés peuvent avoir confiance qu'ils seront traités avec équité et respect sur le lieu de travail. De ce fait, on est habituellement plus productif, motivé et impliqué dans son travail.

Pour renforcer son intégrité, il est possible de travailler plusieurs qualités telles que l'amabilité, le respect, la responsabilité et la patience. Cependant, par-dessus tout, il faut élaborer son propre code d'éthique à appliquer.

**Prochaines étapes:** Si vous souhaitez aider des jeunes à pratiquer l'intégrité, commencez par les aider à élaborer leur propre code d'éthique à l'aide de la leçon deux du cours en ligne du Réseau YALI « [Stratégies de perfectionnement et de développement personnel](#) ».

Si vous coachez un jeune adulte qui est déjà entrepreneur ou souhaite le devenir, faites-lui visionner le cours en ligne du réseau YALI, « [Grands principes du leadership responsable pour les entrepreneurs](#) » pour découvrir comment diriger une entreprise avec éthique.

### 3. La communication

La communication est indispensable pour instaurer un lieu de travail sain et efficace. Instaurer la communication prend du temps et de la pratique, et l'améliorer est une tâche constante. Nous pouvons tous mettre en pratique nos compétences de communication à tout moment.

Il existe quatre grandes catégories de communication que vous pouvez encourager les jeunes à pratiquer : verbale, non verbale, écrite et visuelle. Chacune convient à des situations précises, pour transmettre des pensées et des émotions. Toutefois, tous ces aspects de la communication se retrouvent dans la prise de parole en public. C'est l'une des principales formes de communication sur le lieu de travail.

Pour bon nombre de personnes, prendre la parole en public est une perspective effrayante, mais c'est pourtant l'une des compétences les plus utiles au travail. L'art de s'exprimer en public intervient pour prononcer des discours, des allocutions, animer des formations en groupe, des présentations et des discussions motivationnelles. Quand on le fait bien, prendre la parole en public peut motiver, habiliter et sensibiliser des groupes de coéquipiers ou de salariés.

**Prochaines étapes:** Pour aider les jeunes à affiner leurs aptitudes à s'exprimer en public, passez en revue la leçon trois du cours en ligne du Réseau YALI « [Stratégies de perfectionnement et de développement personnel](#) ».

### 4. L'empathie

L'empathie est la capacité de comprendre le ressenti des autres et de se mettre à leur place. Sur le lieu de travail, l'empathie peut prouver qu'on a du respect et de la compassion pour ses collègues et instaurer des liens forts entre les équipes. Un dirigeant doué d'empathie permet à ses salariés de se sentir partie d'une équipe solidaire et ainsi d'accroître leur productivité, d'améliorer leur moral et de renforcer leur loyauté.

**Prochaines étapes:** Pour aider les jeunes avoir de l'empathie, encouragez-les à commencer en travaillant sur leurs capacités d'écoute. Vous pouvez aussi étudier avec eux le cours en ligne du réseau YALI intitulé « [Le leadership serviteur : la différence cruciale](#) » pour découvrir comment devenir un leader empathique.

## 5. Le leadership

Il est vrai que devenir un leader efficace nécessite beaucoup de compétences, mais le leadership en lui-même est une compétence importante. Le leadership est important non seulement pour les responsables et les directeurs d'entreprises, mais aussi pour les salariés à tous les niveaux et dans tous les secteurs. Le leadership comprend la réflexion stratégique, l'innovation, le développement personnel et le développement des équipes.

**Prochaines étapes** Les leaders doivent traiter et résoudre de nombreux problèmes au quotidien. Commencez à travailler avec les jeunes sur leurs compétences de leadership en regardant ensemble la leçon Un du cours en ligne du Réseau YALI intitulé « [Stratégies de gestion des effectifs et des ressources](#) ». Quand vous aurez terminé, prenez le temps de discuter de la façon dont chacun définit le leadership et des modalités selon lesquelles un leader peut être efficace.

## Fixer des objectifs professionnels

Si la perspective de développer toutes ces compétences peut sembler une tâche insurmontable pour les jeunes, il est important de leur rappeler qu'il n'est pas nécessaire de maîtriser immédiatement chaque compétence. Au lieu de cela, ils devraient s'attacher à élaborer un plan en vue d'acquérir des compétences au fil du temps.

Vous pouvez aider les jeunes à créer leur propre plan de leadership et un plan correspondant pour renforcer ces compétences professionnelles grâce à la leçon Un du cours en ligne du Réseau YALI intitulée « [Collaboration et développement des effectifs](#) ». Cette leçon examine l'importance de déterminer des objectifs clairs et les grandes étapes nécessaires pour se fixer des objectifs adéquats. Ensemble, avec un jeune ou un groupe de jeunes, vous pouvez étudier cette leçon pas à pas et vous en servir comme point de départ pour fixer des objectifs professionnels.

## Questions de réflexion personnelle

1. À quelle(s) compétence(s) professionnelle(s) accordez-vous le plus de valeur pour vous-même? Pour vos collègues? Pour vos salariés? Pourquoi accordez-vous de la valeur à ces compétences-là?

---

---

---

---

---

2. Avez-vous votre propre code d'éthique? Si oui, quels éléments comprend-il? Si non, utilisez l'espace ci-dessous pour réfléchir à quelques éléments d'éthique qui vous paraissent importants.

---

---

---

---

---

3. À partir de ce que vous avez appris dans cette section, de quelle(s) compétence(s) êtes-vous le plus muni pour aider les jeunes à les/l'acquérir? Comment prévoyez-vous d'y parvenir?

---

---

---

---

---

4. Parmi les compétences abordées dans cette section, quelle est celle que vous pensez devoir améliorer chez vous-même? Comment prévoyez-vous d'y parvenir?

---

---

---

---

---

## SECTION QUATRE : RÉOLUTION DES CONFLITS

La perspective d'un conflit peut rendre quiconque un peu anxieux ou nerveux. Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit quand vous pensez à un conflit ? Deux personnes qui se hurlent dessus ? Qui en viennent peut-être aux mains ? Quoi que vous pensiez ou ressentiez à l'égard du conflit, il est sûr que nous y sommes tous confrontés à un moment ou à un autre. Si le conflit est inévitable, il n'est pas obligatoire de le considérer comme quelque chose de redoutable. En fait, le conflit nous permet d'évoluer et d'en apprendre davantage sur soi et les autres. Savoir gérer et résoudre les conflits avec efficacité est une compétence importante que tout le monde doit posséder.

Toutefois, pour les jeunes, il est encore plus critique de posséder de solides compétences de résolution des conflits. Tout au long de leur jeunesse, ils sont confrontés à de nombreux conflits et dans certains cas, ils font face à leurs tout premiers conflits. La façon dont les jeunes réagissent à ces conflits peut induire des effets durables sur la façon dont ils se perçoivent ainsi que le monde qui les entoure. Comment pouvez-vous guider les jeunes pour qu'ils puissent gérer ces conflits de façon saine ?

Dans cette section, nous étudierons les différents types de conflits auxquels nous sommes tous confrontés et les stratégies permettant de les gérer.

### Types de conflits

Il existe trois principaux types de conflits : le conflit avec les autres, le conflit avec son environnement et le conflit avec soi-même.

#### 1. Conflit avec les autres

Le conflit avec les autres est le type de conflit auquel nous pensons le plus souvent, mais il se présente sous de nombreuses formes. Être en conflit avec les autres ne signifie pas toujours que deux personnes se hurlent l'une sur l'autre. Le conflit avec les autres peut se présenter sous la forme d'un désaccord mineur, d'un commentaire en passant qui blesse ou d'une altercation physique.

Ce type de conflit peut être difficile à gérer pour les jeunes, parce qu'ils sont généralement encore en train de découvrir comment communiquer. Quand on est jeune, les émotions peuvent être tumultueuses. Les jeunes peuvent être plus sensibles aux remarques des autres, prendre la critique plus au sérieux ou peiner à exprimer leurs propres sentiments. Vous pouvez aider les jeunes à traverser les conflits avec les autres en travaillant avec eux à l'amélioration de leurs compétences de communication et de leur intelligence émotionnelle. Vous pouvez aussi leur faire part d'un moment où vous avez connu un conflit avec d'autres et comment vous l'avez résolu.

## **2. Conflit avec son environnement**

Par conflit avec son environnement, on n'entend pas un paysage physique, mais plutôt le contexte socioéconomique dans lequel nous évoluons tous. Ce type de conflit peut englober tout un ensemble de choses : vie de famille, situations financières, règles culturelles ou contexte économique.

Le conflit avec son environnement et la société peut constituer d'un des types les plus frustrants de conflit. La façon dont on a été élevé ou les types d'emplois qui sont disponibles sont des facteurs que nous ne maîtrisons pas. Pour les jeunes en particulier, s'apercevoir que ces conflits existent peut être une source de grande frustration. Il est important d'enseigner aux jeunes que, s'ils ne sont pas en mesure de résoudre ces conflits particuliers, ils peuvent trouver une solution sur la façon d'y réagir.

Pour faire du mentorat auprès des jeunes dans ce type de conflit, attachez-vous à créer un sens de la persistance, de la confiance et de la résilience pour les empêcher de ressentir de l'impuissance ou du découragement à l'égard de circonstances qu'ils ne maîtrisent pas.

## **3. Conflit avec soi-même**

Ce type de conflit peut s'avérer le plus difficile à résoudre car il peut être le plus difficile à reconnaître. Chacun connaît des conflits différents avec soi-même, et ces conflits peuvent évoluer avec le temps. Par exemple, les jeunes peuvent ne pas croire qu'ils sont intelligents ou qu'ils ont du talent. Sur le plan mental, ils peuvent passer beaucoup de temps à se convaincre qu'ils ne pourraient jamais obtenir un emploi précis ou atteindre un certain objectif, et donc qu'ils ne devraient même pas essayer.

Le mentorat auprès de jeunes dans ce type de conflit sera difficile car ils pourraient ne même pas être conscients que le conflit est en train de se produire. Pour encourager les jeunes à résoudre un conflit avec eux-mêmes, efforcez-vous de les aider à renforcer leur assurance et leur sentiment de valeur personnelle.



## Questions de réflexion personnelle

1. Pensez à une situation récente lors de laquelle vous avez été confronté à un conflit. De quel type de conflit s'agissait-il? Sur quoi a-t-il abouti? A-t-il été résolu de façon positive ou négative?

---

---

---

---

---

2. Avant de commencer cette section, quelle était votre perception du conflit? Est-ce que quelque chose dans votre perspective a changé dans le temps?

---

---

---

---

---

3. Imaginons qu'un jeune auprès duquel vous faites du mentorat a du mal à trouver assez d'argent pour aller à l'école ou à l'université. De quel type de conflit s'agit-il? Que diriez-vous au jeune? Quelles mesures encourageriez-vous le jeune à prendre?

---

---

---

---

---

## Conclusion

**Bravo!** Vous avez terminé le cahier d'activités YALI4Youth ! Le développement des jeunes et le mentorat sont des sujets complexes, vous avez beaucoup progressé. Pour plus d'informations et de ressources sur la façon dont vous pouvez habiliter la prochaine génération de leaders, rendez-vous sur [yali.state.gov/youth](http://yali.state.gov/youth).

### Ressources complémentaires

- Cours en ligne du réseau YALI intitulé « [Développement, mentorat et appui au leadership des jeunes](#) ».
- Leçon quatre du cours en ligne du réseau YALI, « [Créer et entretenir des entreprises sociales](#) ».