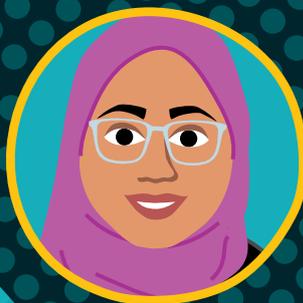


**Nous sommes  
importants,**

**Prenez-nous en  
considération.**

**Une directive pour les organisations  
sur l'engagement significatif et  
éthique des jeunes vivant avec le VIH  
dans la riposte au VIH**



**RÉSEAU MONDIAL  
DES JEUNES VIVANT  
AVEC LE VIH**

# REMERCIEMENTS

Le Réseau mondial des jeunes vivant avec le VIH (Y+ Global) est immensément reconnaissant aux jeunes de différentes parties du monde d'avoir contribué à l'élaboration de cet ensemble de ressources. Nous tenons à remercier ceux et celles qui ont consacré leur temps précieux à des entretiens et des discussions de groupe et à des débats sur les plateformes de médias sociaux. Nous exprimons notre profonde gratitude aux membres dynamiques de notre Comité de pilotage (CP) qui ont donné de leur temps pour travailler ensemble à l'élaboration du document et de ses outils et qui ont veillé à ce que la voix des jeunes soit au coeur du travail – Georgie Wallis, Anmar Khalid, Eddy Rudram, Joshua Oliyo, Martha Clara Nakato et Beatrix Vas. Un merci tout particulier à Mercy Shibemba et Magda Conway pour leur contribution inestimable à la ligne directrice.

Nous tenons à remercier l'équipe qui a dirigé le projet : Cedric Nininahazwe, Daren Paul Katigbak, Tinashe Rufurwadzo, Igor Kuchin et notre bailleur de fonds, ViiV Healthcare, pour leur soutien et leurs conseils. Nous remercions tout particulièrement Bakita Kasadha et Renatta Langlais qui nous ont aidés lors des étapes initiales du projet, notamment en élaborant la proposition de subvention. Enfin, ce travail n'aurait pas vu le jour sans l'assistance technique de nos extraordinaires consultants - Kate Iorpenda et Pascal Akahome, et de notre graphiste, Garry Robson.



“

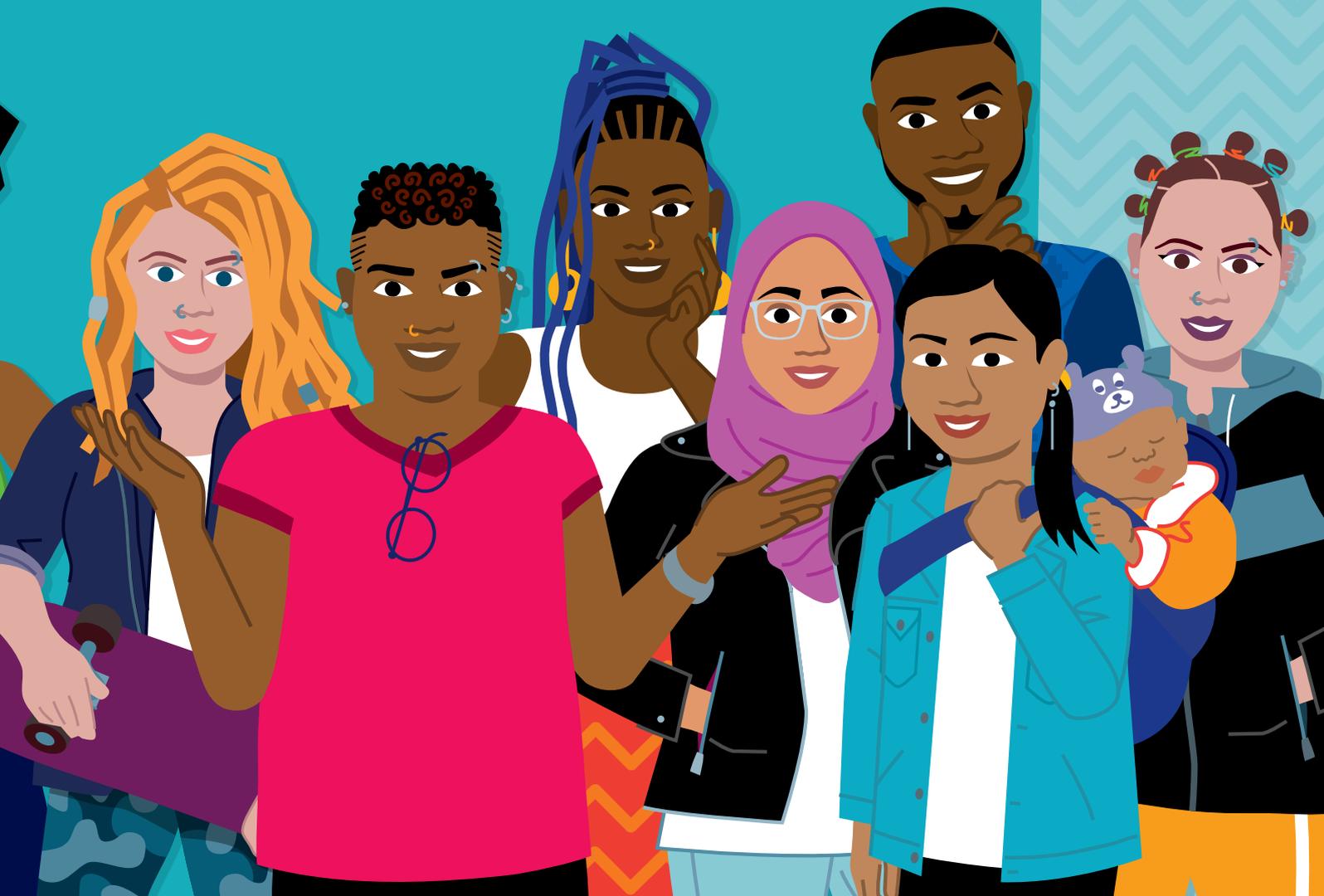
On m'a demandé de faire une présentation dans une conférence en Zambie. Je n'avais été prévenu qu'une semaine avant l'événement mais j'ai préparé ce que j'allais dire. Quand je suis arrivé, j'ai vu que j'étais inscrit sur le programme pour faire un « témoignage » sur le fait de vivre avec le VIH.

J'étais mal à l'aise, mais je l'ai fait quand-même.

Je n'ai pas eu la force de me lever et de dire non.

Jeune, Zimbabwe

”



# À PROPOS DE LA LIGNE DIRECTRICE

## Qu'est-ce que cette ligne directrice ?

Cette ligne directrice a été élaborée par le Réseau mondial des jeunes vivant avec le VIH (Y+ Global – [www.yplusglobal.org](http://www.yplusglobal.org)) pour aider les organisations à travailler de manière plus significative et plus efficace avec les jeunes vivant avec le VIH (JVVIH) et pour s'assurer que notre contribution fait réellement la différence et que nous sommes soutenus au cours de ce processus. Elle s'adresse à toutes les organisations qui travaillent avec des jeunes vivant avec le VIH, y compris les donateurs, les organismes internationaux, les ONG, les ministères, les organes de mise en oeuvre, les organisations de plaidoyer et de médias.

### La présente ligne directrice expose :

- Le contexte de ce projet
- Un aperçu de la participation et des principes d'un engagement significatif et éthique
- Sept thèmes clés que les organisations doivent prendre en compte
- Un outil pour évaluer les progrès organisationnels

On retrouve nos histoires et nos expériences tout au long de cette ligne directrice. Elle recommande des mesures aux organisations travaillant avec des jeunes afin de garantir notre engagement et notre contribution significatifs et éthiques à la riposte au VIH. Elle recommande en outre, comme cela devrait être le cas pour tout travail avec des enfants et des jeunes vulnérables, des processus et des procédures pour garantir que tout est mis en oeuvre pour atténuer les risques d'abus, d'exploitation ou de préjudice dans le cadre du travail avec les JVVIH.

Au fil des ans, l'engagement a été pris d'accroître la participation des jeunes à l'orientation de la riposte au VIH à l'échelle mondiale. En 2019, deux nouvelles infections au VIH sur sept dans le monde concernaient des jeunes (15-24 ans)<sup>1</sup>. Par conséquent, notre engagement est crucial en vue de réduire les taux de transmission du VIH et d'améliorer la qualité de vie et l'accès au traitement des JVVIH, avec des modèles de soins éclairés par les expériences et les préférences des JVVIH. En tant que jeunes directement affectés par l'épidémie de VIH, nous avons de

1. ONUSIDA (2021) *Les jeunes et le VIH*

l'expérience et des idées pour aider à guider la riposte, à identifier les questions prioritaires et à comprendre comment toucher et impliquer au mieux d'autres jeunes. Nous avons de l'énergie et de la passion pour ce travail, mais la manière dont les organisations collaborent avec nous et la façon dont nous sommes traités sont essentielles pour obtenir les meilleurs résultats.

Cette ligne directrice met l'accent sur le travail avec les jeunes vivant avec le VIH âgés de 18 à 24 ans qui s'engagent en tant qu'agents de plaidoyer, activistes, chercheurs et responsables de la mise en oeuvre des programmes. Un groupe mondial de jeunes a élaboré cette ligne directrice, mais nous reconnaissons que les jeunes sont divers et que leurs expériences varient en fonction de l'âge, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, du pays d'origine et des circonstances, et qu'il existe d'autres histoires et expériences dont nous pouvons tirer des enseignements à mesure que nous avançons.

## À qui s'adresse cette ligne directrice ?

Cette ligne directrice s'adresse à toutes les organisations qui travaillent avec des JVVH en soutenant leur plaidoyer et leur activisme, en tant que partenaires dans la recherche, dans la mise en oeuvre des programmes et en tant qu'intervenants dans les réunions.

Elle a été élaborée pour aider les organisations à réfléchir à leur travail avec les jeunes et à modifier leurs pratiques afin de créer des partenariats et des collaborations plus significatifs et éthiques.

*Cette ligne directrice s'adresse également à toute organisation qui travaille avec des JVVH et qui souhaite tirer des enseignements de leurs expériences, les soutenir dans des projets ou des interventions ou travailler avec eux pour définir une politique. Il peut s'agir d'organismes internationaux, d'organisations non gouvernementales, de gouvernements, d'organisations de donateurs ou d'organisations au service des jeunes ou dirigées par des jeunes.*



## Le contexte mondial :

« Rien sur nous sans nous »

On s'attend de plus en plus à ce que toute organisation oeuvrant à améliorer l'utilisation des services VIH et le soutien aux jeunes vivant avec le VIH soit à l'écoute des expériences des jeunes pour les aider à définir, concevoir et mettre en oeuvre des services. En conséquence, plusieurs documents d'orientation et recommandations ont été élaborés pour indiquer comment procéder. Toutefois, peu de ces publications reflètent l'expérience des jeunes eux-mêmes et, bien qu'ils soient plus régulièrement engagés, les jeunes déclarent trop souvent qu'ils ne se sentent **pas soutenus**, se sentent **exploités** ou **utilisés**.

Bien qu'un grand nombre d'organisations aient signé des déclarations mondiales ou approuvé des modèles d' « engagement significatif des jeunes », il reste encore du travail à faire pour s'assurer que les organisations remplissent leur devoir de protection des jeunes et oeuvrent à ce que les jeunes puissent participer pleinement.

L'expression « rien sur nous, sans nous » reste un appel puissant utilisé par de nombreux jeunes activistes pour veiller à l'implication des jeunes dans les processus décisionnels qui affectent nos vies. Y+ Global espère que ce guide encouragera les organisations à réfléchir à leur travail avec les jeunes vivant avec le VIH et fournira des suggestions et des recommandations claires, spécifiques et pratiques, basées sur notre expérience. La ligne directrice présente les pratiques que nous voulons voir et les processus qui doivent être mis en place pour garantir que le travail avec les jeunes vivant avec le VIH est éthique et significatif – un travail qui est important pour les jeunes, qui a un objectif et des impacts tangibles, qui démontre les plus hautes normes de respect, de protection et de collaboration pour garantir le soutien et l'engagement appropriés des jeunes vivant avec le VIH.

## Comment la ligne directrice a-t-elle été élaborée ?

Cette ligne directrice a été élaborée en consultation avec des JVVIIH du monde entier, qui ont offert des conseils et des recommandations sur les questions qui leur importent le plus. Elle a été élaborée en s'adressant directement à plus de 30 jeunes vivant avec le VIH, ainsi qu'en recueillant les expériences de nombreux autres jeunes par le biais de nos réseaux sociaux. La structure et les thèmes de la ligne directrice ont été façonnés par les idées et les recommandations d'un comité de pilotage de jeunes composé de 8 JVVIIH qui ont supervisé le projet.

La nécessité de ces orientations a été identifiée pour la première fois en 2018, lorsqu'un groupe de jeunes militants s'est réuni à Londres pour examiner les principales préoccupations mondiales des JVVIIH. Les participants au Projet Youth Activists and Advocates Scoping (YAASP) étaient des représentants de toutes les régions du globe, vivant tous avec le VIH et représentant des réseaux ou organisations régionaux. Ce groupe diversifié comprenait des personnes nées avec le VIH, des membres de la communauté LGBTIQ+, des jeunes consommateurs de drogues, des jeunes professionnel(le)s du sexe et des jeunes en situation de handicap.

La réunion a débouché sur un appel à changer la manière dont les JVVIIH sont engagés aux niveaux local, régional et mondial, et sur la nécessité de s'assurer que nous sommes en sécurité, respectés et valorisés. Le rapport\* résultant de cette réunion contenait une recommandation principale selon laquelle des lignes directrices doivent être élaborées par et pour les JVVIIH sur notre engagement significatif et éthique. \*[www.yplusglobal.org/resources/we-matter-value-us](http://www.yplusglobal.org/resources/we-matter-value-us)



## Les fondements d'un engagement significatif et éthique

Notre travail de consultation a fait ressortir sept thèmes clés qui, considérés ensemble, constituent selon nous le fondement d'un cadre significatif et éthique pour l'engagement des jeunes vivant avec le VIH.



**ASSURER LA SÉCURITÉ DES JEUNES**



**VALORISER LA CONTRIBUTION DES JEUNES**



**ASSURER UNE REPRÉSENTATION DIVERSIFIÉE DES JEUNES**



**APPORTER UN SOUTIEN**



**ÉTABLIR DES PARTENARIATS POSITIFS POUR LES JEUNES**



**INVESTIR DANS LES JEUNES ET LA DURABILITÉ DES ORGANISATIONS DIRIGÉES PAR DES JEUNES**



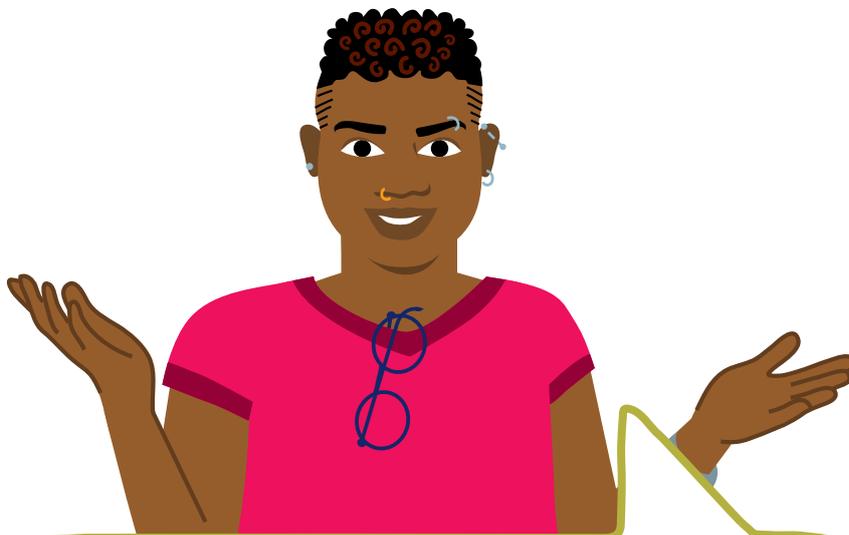
**PROMOUVOIR UNE PLUS GRANDE REDEVABILITÉ À L'ÉGARD DES JEUNES**

Ce cadre sera appliqué dans notre ligne directrice, accompagné de brèves études de cas de jeunes qui illustrent à la fois les bonnes et les mauvaises pratiques. Nous espérons que ces exemples et les listes de contrôle de chaque section permettront aux organisations de prendre des mesures spécifiques lorsqu'elles travaillent avec des jeunes. Les listes de contrôle de ce guide ont été transformées en une fiche de notation que les organisations peuvent utiliser pour s'évaluer elles-mêmes et une autre que les jeunes peuvent utiliser pour noter les organisations.

La ligne directrice s'accompagne d'une série de ressources destinées aux organisations et aux jeunes, que l'on peut trouver sur le site Web de Y+ ([www.yplusglobal.org/resources/we-matter-value-us](http://www.yplusglobal.org/resources/we-matter-value-us)) et qui comprennent :

- Des conseils pour les jeunes sur ce qu'ils peuvent attendre des organisations
- Des fiches de notation pour évaluer la manière dont les organisations travaillent avec les jeunes
- Un résumé de la participation

Nous considérons que cette redevabilité accrue est essentielle pour garantir des partenariats sûrs, durables et efficaces avec les jeunes et les organisations dirigées par des jeunes.



Enfin, nous continuons à recueillir des histoires, des commentaires et des exemples dont nous pouvons tirer des leçons, ainsi que des exemples positifs de jeunes qui se sont sentis valorisés, soutenus et entendus. Si vous souhaitez partager vos histoires, veuillez les envoyer à : [youthengagement@yplusglobal.org](mailto:youthengagement@yplusglobal.org)

## Comment impliquer les JVVH de manière significative et éthique : les sept choses qui comptent

“ Nous avons eu l'occasion de concevoir et de changer les choses, et pas seulement de nous battre contre ce qui avait déjà été décidé. ”

Cette section met l'accent sur les conclusions de nos consultations ainsi que sur les résultats et les actions que les organisations, selon nous, doivent mettre en place pour garantir un engagement éthique et significatif des JVVH.

Les théories et les modèles de participation sont depuis de nombreuses années à la base d'un bon développement communautaire, garantissant que les individus et les communautés puissent accéder à l'information et influencer les décisions qui affectent leur vie. Les modèles de participation ont été longuement élaborés et débattus, mais ils encouragent généralement l'appropriation et l'engagement des communautés, ainsi que la participation active des citoyens locaux aux programmes et à l'élaboration des politiques.



Lorsqu'elles travaillent et collaborent avec les JVVH, les organisations doivent comprendre ces principes.

## LA PARTICIPATION EST UN DROIT ET DOIT ÊTRE :



**Transparente et instructive** - Les jeunes reçoivent des informations sur le processus et son objectif.



**Volontaire** - Les jeunes comprennent que c'est leur choix de participer et qu'ils sont libres d'arrêter ou de se retirer à tout moment. Volontaire ne signifie pas non rémunéré.



**Respectueuse** - Les jeunes sont écoutés et leurs contributions sont valorisées.



**Pertinente** - Le contenu est important pour la vie des jeunes.



**Inclusive** - Le processus respecte la diversité et cherche différentes manières d'impliquer et de recueillir les opinions d'un large éventail de jeunes.



**Appuyée par la formation** - Les organisations sont formées au travail avec les jeunes et les jeunes bénéficient d'un soutien et d'une formation dans le cadre du processus.



**Responsable** - L'opinion des jeunes est prise au sérieux et peut avoir un impact sur les décisions. Les jeunes sont informés des résultats, des décisions et des prochaines étapes.



**Sûre et tenant compte des risques** - Le processus tient compte de tout risque pour les jeunes en évaluant les processus et en veillant à ce que les espaces soient sûrs, confidentiels et offrent un soutien aux jeunes.

Ces principes<sup>2</sup> sont importants dans la façon dont nous travaillons avec tous les jeunes et sont essentiels dans chacun des 7 thèmes clés identifiés dans ce projet comme fondement d'un engagement significatif et éthique.

Pour une discussion plus détaillée sur la participation, lisez le **résumé sur la participation** ([www.yplusglobal.org/resources/we-matter-value-us](http://www.yplusglobal.org/resources/we-matter-value-us)).

2. UN (2009) Convention relative aux droits de l'enfant : Observation générale n° 12 - Le droit d'être entendu



# 1

## ASSURER LA SÉCURITÉ DES JEUNES



C'était la première fois que je me rendais à une conférence ;

je me suis retrouvé dans une ville sans soutien et sans logement.



*Jeune, Ouganda*

La responsabilité la plus importante d'une organisation qui travaille avec des jeunes est son « devoir de diligence », qui consiste à protéger les enfants et les jeunes contre les dangers. La participation des jeunes à vos programmes, à vos politiques et à vos activités de plaidoyer peut accroître leur exposition aux risques et il est de votre responsabilité de :

- Vous assurer que vous avez évalué les risques et pris des mesures pour les prévenir ou les atténuer ;
- Former et éduquer votre personnel au maintien de la sécurité des jeunes et aux mesures à prendre en cas d'incident ou d'allégation ;
- Vous assurer que les jeunes concernés comprennent qu'ils ne doivent pas subir de préjudice et sachent ce qu'ils doivent faire s'il arrive quelque chose ou s'ils ont des préoccupations.

Votre organisation doit disposer d'une politique de protection qui est l'outil clé de la formation et de la préparation du personnel. Vous pouvez trouver un exemple de politique ici : [www.yplusglobal.org/resources/we-matter-value-us](http://www.yplusglobal.org/resources/we-matter-value-us).

Pour nous, la protection consiste à préserver la santé et le bien-être des jeunes afin d'éviter les préjudices, les violences et la négligence. Elle fait partie du devoir de diligence d'une organisation lorsqu'elle travaille avec des jeunes, et chacun doit en être responsable.

## Ce que disent les jeunes :

### Se sentir en sécurité

En tant que jeunes, nous nous sommes retrouvés à des événements où la protection n'était pas assurée de manière adéquate ; on nous demande d'arriver dans de nouveaux endroits tard la nuit, sans argent et avec peu d'informations sur l'endroit où nous nous trouvons. Parfois, nous ne sommes pas informés des risques potentiels de certains contextes, par exemple les zones dangereuses, les lois locales ou les attitudes à l'égard de certains groupes, et nous ne savons pas comment obtenir de l'aide.

Certains d'entre nous se sont sentis contraints ou poussés, lors d'événements ou de réunions, à faire des choses qui les mettent mal à l'aise, comme partager publiquement des informations personnelles ou voir des images ou des informations les concernant partagées sans autorisation. Nous pouvons même nous retrouver dans des discussions où les gens nous pressent de donner des détails personnels, de décrire des expériences de traumatisme, de violence ou d'exploitation, sans qu'aucune expertise en matière de conseil et aucun soutien adéquat ne soient fournis.



### ÉTUDE DE CAS :

Une jeune agente de plaidoyer a été invitée à une conférence à Glasgow, en Écosse. L'organisation s'est arrangée pour payer son vol, mais n'a pas pensé à des choses comme le déplacement jusqu'à l'aéroport, ou de l'aéroport jusqu'au lieu de la conférence. Elle était jeune et n'avait aucune expérience des voyages. Elle n'avait aucune idée de la façon de s'orienter et il n'y avait personne pour l'accompagner à l'aéroport.

Il arrive souvent que des jeunes

soient invités à faire partie

des « meubles » de l'événement mais

ne soient pas vraiment pris en compte.



## ÉTUDE DE CAS :



*Je me suis sentie extrêmement mal à l'aise, car je ne voulais pas que mon statut soit partagé. J'ai donc dû quitter la réunion en signe de protestation à ce moment-là.*

Une jeune agente de plaidoyer de la République dominicaine a rapporté une situation où un réseau régional concevait un projet d'auto-test. Ils ont organisé une réunion des parties prenantes pour parler de cette question et son réseau a été invité. Pendant l'appel, l'un des organisateurs a déclaré que seules les personnes vivant avec le VIH devaient s'exprimer sur cette question et qu'elles devaient s'identifier lors de l'appel.



Il est très important de disposer d'une politique et de protocoles permettant d'évaluer les risques avant de s'engager auprès des jeunes. Cela vous permet d'atténuer les risques, de parler aux jeunes des risques possibles pour les préparer et de vous assurer qu'ils reçoivent le soutien dont ils ont besoin.

Le personnel qui travaille avec des jeunes doit être formé correctement, avoir fait l'objet d'une vérification appropriée et être informé de ses responsabilités dans le cadre de la politique de protection concernant ses interactions avec les jeunes. Il doit réfléchir aux domaines potentiels de risque ou de vulnérabilité, comme les déplacements, mais aussi les interactions avec d'autres personnes, les possibilités d'abus de pouvoir en vue de contraindre, forcer ou maltraiter un jeune physiquement, mentalement ou émotionnellement.

Le devoir de diligence d'une organisation en collaborant avec des JVVH doit également inclure les impacts possibles sur les jeunes qui participent à des événements ou des réunions où on leur demande de raconter des histoires personnelles ou de répondre à des questions sur leur statut VIH, le deuil familial, les expériences de violence et de traumatisme. Cela peut causer de la détresse ou un nouveau traumatisme chez les jeunes, en particulier ceux qui en parlent ou qui le partagent pour la première fois. Il est important que les organisations soient préparées à soutenir les jeunes et soient conscientes des circonstances ou des déclencheurs potentiels qui pourraient avoir un impact sur eux, et qu'elles soient prêtes à leur offrir un soutien personnel et psychologique.

## LISTE DE CONTRÔLE



Disposer d'une **politique de protection**, et si elle existe déjà, s'assurer qu'elle fait directement référence au travail avec les jeunes et qu'elle est revue et mise à jour chaque année.



**Prendre en compte votre devoir de diligence** et les questions de sécurité et de sûreté des jeunes.



**Veiller à ce que le personnel travaillant directement avec les jeunes soit contrôlé** - vérifier les antécédents, le casier judiciaire et les références.



**Former le personnel au travail avec les jeunes et à la protection** - présenter la politique de protection, les procédures de signalement, les responsabilités du personnel.



**Effectuer une évaluation des risques** qui porte sur les pratiques de travail sûres, les déplacements, l'accompagnement, le logement sûr, le soutien financier et personnel. Vous pouvez consulter un exemple d'évaluation des risques ici : [www.yplusglobal.org/resources/we-matter-value-us](http://www.yplusglobal.org/resources/we-matter-value-us)



**Mettre en place des mesures précises pour protéger chaque jeune** afin de s'assurer qu'il est en sécurité et qu'il n'est pas exposé aux risques, à l'exploitation ou à la maltraitance lorsqu'il travaille avec votre organisation.



**Fournir des informations aux jeunes**, comme vous le feriez pour le personnel, sur les voyages et la représentation de l'organisation. Ces informations doivent comprendre la politique de protection, le nom d'une personne responsable de la protection et la façon de signaler toute préoccupation.



**Veiller à obtenir le consentement total** pour la participation des jeunes. Indiquer clairement l'utilisation du matériel, les personnes susceptibles de le voir, ce qu'on leur demande de faire et les informations qu'ils sont censés partager. Continuer à demander au fil du temps le consentement pour l'utilisation des mots ou des images d'un jeune, car sa situation peut changer.



**Fournir des informations sur le soutien personnel** et les conseils auxquels ils peuvent avoir accès, des informations sur les mentors, le conseil et d'autres formes de soutien.



**Veiller à ce qu'un soutien pratique** soit fourni aux jeunes qui voyagent en matière de communication, d'assurance, de finances, de logistique, de visas, d'hébergement, pour leur permettre d'effectuer leur travail en toute sécurité.



**Offrir un mentorat** pour que les jeunes puissent tirer le meilleur parti de l'opportunité d'apprentissage.

# 2

## « EST-CE QUE VOUS ÉCOUTEZ ? » VALORISER LA CONTRIBUTION DES JEUNES



Appréciez-moi pour ce que j'apporte, et non pour mon statut VIH.

*Jeune, Zimbabwe*



Malheureusement, en tant que jeunes, nous ne sommes pas souvent écoutés, on nous demande notre avis mais nous ne voyons guère d'action basée sur ces idées. En tant que jeunes, nous avons le droit d'être entendus et de participer aux décisions qui affectent notre vie. Mais cela ne devrait pas être la seule raison pour laquelle les organisations travaillent avec les jeunes. Les jeunes apportent des perspectives uniques, une compréhension des choses qui comptent le plus pour nous et nos pairs, ainsi que la passion, l'enthousiasme et la détermination à apporter des changements. Les jeunes peuvent reconnaître les défis, identifier les opportunités et créer des solutions pertinentes.

Nous savons mieux que quiconque comment toucher les jeunes qui sont absents de ce travail, comment rendre les choses intéressantes et amusantes pour garantir l'engagement des jeunes, et décrire les types de partenariats que nous voulons établir avec les organisations. Il est essentiel que les organisations qui travaillent dans le secteur de la santé sexuelle et reproductive et du VIH reconnaissent et apprécient la contribution des JVVH.

Ce que disent les jeunes :

Est-ce que vous écoutez ?



En tant que jeunes, nos capacités sont souvent sous-estimées, et nos qualifications et compétences sont ignorées. On nous présente un travail qui est déjà conçu et prêt à être mis en oeuvre et on nous demande de prendre les plans et de les réaliser comme les autres le souhaitent. Nous sommes invités à des réunions pour partager des histoires, mais nous finissons par nous sentir ignorés ou sous-estimés, avec des invitations qui arrivent tard ; on nous dit quoi dire, au nom d'organisations et si nous refusons, il est peu probable que l'on nous invite encore.



## ÉTUDE DE CAS :



Un jeune agent de plaidoyer du Nigéria a déclaré qu'il avait eu une expérience positive en travaillant avec un partenariat entre le département d'un gouvernement d'État et une ONG. Ils se sont montrés tous deux très réceptifs aux jeunes populations clés. En plus, ils ont pris en compte ses compétences et ses points de vue, ont versé des allocations aux participants à leurs réunions et, plus important encore, ont fourni un espace sécurisé permettant à la communauté LGBTIQ+ de l'État de participer librement.



*J'ai surtout apprécié le fait*

*d'avoir eu une excellente occasion*

*d'apprendre, et que mes compétences*

*aient été valorisées et mises à profit.*



## ÉTUDE DE CAS :



Un jeune agent de plaidoyer ougandais a déclaré que, d'après son expérience, certaines institutions donatrices et organisations internationales ne valorisent pas les compétences des jeunes. Elles préfèrent payer d'autres organisations pour s'engager auprès des organisations dirigées par des jeunes. Il a décrit comment une organisation bénéficiait d'une somme importante pour la composante d'engagement des jeunes, mais elle engageait des jeunes comme bénévoles et donnait à l'organisation de jeunes une toute fraction de l'argent.

*Donnez-nous les cent mille directement et supervisez-nous, aidez-nous à soutenir nos systèmes et nos structures et regardez-nous grandir.*



## LISTE DE CONTRÔLE



**Prendre le temps d'écouter** - les jeunes apportent souvent un point de vue unique ou quelque chose que l'on n'a peut-être pas envisagé avant ; nous comprenons les jeunes et nous avons des idées.



**Être honnête et transparent** concernant la nature de la participation des jeunes et le niveau d'influence que nous aurons. Indiquer clairement les occasions de prendre des décisions significatives et s'assurer que notre participation n'est pas purement symbolique.



**Nous impliquer dès le début** - nous avons les compétences et l'expérience nécessaires pour aider à concevoir quelque chose d'efficace et de durable. Faites-nous participer dès le début pour que nous puissions contribuer à façonner le processus.



**Planifier notre engagement** - déterminez un budget pour le travail et discutez avec nous de notre emploi du temps et de notre rémunération à l'avance, comme vous le feriez avec d'autres partenaires.



**Reconnaître la diversité et la richesse de nos compétences et de notre expérience** - nous pouvons faire plus que des campagnes de médias sociaux - nous avons des compétences en matière d'élaboration de stratégies, de facilitation, de plaidoyer, de rédaction, de recherche, d'analyse et d'organisation. Rappelez-vous que nous comprenons et pouvons commenter des choses au-delà des problèmes des jeunes vivant avec le VIH - nous sommes aussi des citoyens, des membres de nos familles et de nos communautés et nous avons des points de vue et des idées sur tant d'autres aspects du monde.



**Donner aux jeunes la possibilité de prendre des décisions** qui peuvent influencer le changement. Collaborez et engagez-vous avec les jeunes à tous les niveaux.

# 3

## « SOMMES-NOUS TOUS LÀ ? » ASSURER UNE REPRÉSENTATION DIVERSIFIÉE DES JEUNES

“

*C'était dur d'être traité si mal, mais je devais rester avec eux*

*parce qu'ils mettent l'accent sur le commerce du sexe et la SDR.*

*En me retirant, je priverais l'ensemble de la communauté des*

*professionnel(le)s du sexe de la possibilité de se faire entendre.*

”

*Jeune, Afrique du Sud*

Nous voyons beaucoup plus de JVVIIH qui représentent leurs pairs lors d'événements, contribuant ainsi au matériel des programmes et au travail des médias, mais nous voyons souvent les mêmes visages et entendons les mêmes voix. Les JVVIIH sont divers et bien que nous partageons de nombreux défis similaires, nous avons des expériences uniques qui varient selon les lieux et les circonstances. Il peut sembler plus facile de travailler chaque fois avec la même personne, parce que vous connaissez ses capacités, elle connaît votre organisation et vous avez déjà établi une relation. Toutefois, il est important de réfléchir aux points suivants :

- Qui est la bonne personne pour représenter les problèmes
- Votre responsabilité à l'égard de l'égalité des chances pour tous les JVVIIH
- Les personnes engagées doivent avoir réellement l'expérience vécue qu'elles représentent.

Ceci est particulièrement important lorsqu'il s'agit de reconnaître l'expérience vécue des jeunes en situation de handicap, des jeunes vivant avec le VIH, des jeunes lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et queers, des jeunes consommateurs de drogues et des jeunes professionnel(le)s du sexe.



Ce que disent les jeunes :

Une représentation diversifiée



Vous devez vous assurer que vous nous reconnaissez et que vous nous incluez tous, et que vous avez des jeunes qui comprennent les questions que vous avez choisies et en ont une expérience pertinente. Aucun jeune ne peut représenter tous les autres jeunes. Les organisations doivent s'efforcer de trouver des jeunes de toutes les communautés qui représentent des identités diverses.

Il est également important de soutenir nos organisations dirigées par des jeunes afin de renforcer nos capacités et d'encadrer de nouveaux jeunes issus de milieux diversifiés en tant qu'agents de plaidoyer et activistes, et d'investir dans la prochaine génération.





## ÉTUDE DE CAS :



Un jeune agent de plaidoyer russe a indiqué qu'une organisation avait un grand nombre de personnes âgées à sa tête. Ils ont conçu des projets pour les personnes âgées, si bien que les jeunes ne voulaient pas participer.



*Beaucoup de responsables*

*étaient âgés, et les jeunes*

*avaient du mal à s'entendre avec eux.*



## ÉTUDE DE CAS :



Un jeune agent de plaidoyer vietnamien a déclaré qu'au début de sa carrière, il a eu l'occasion de créer une organisation pour les hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes (HSH) et la communauté transgenre, qui n'étaient pas reconnus au Viet Nam. Un donateur clé a travaillé dur pour soutenir cette organisation et la communauté qu'elle desservait, en proposant des formations et un renforcement des capacités, et également un soutien pour participer aux réunions et aux ateliers afin de s'assurer que les personnes si souvent exclues soient représentées.

*Les jeunes de la communauté LGBTQ+ sont plus engagés dans les programmes VIH – ils sont intéressés. Il y a dix ans, très peu étaient engagés. Il y a maintenant beaucoup plus de programmes dans la communauté et les jeunes sont plus visibles et s'impliquent davantage.*



## LISTE DE CONTRÔLE



**Veiller à travailler avec un large éventail de jeunes** qui peuvent partager leur expérience sur des questions spécifiques.



**Développer l'inclusion** et réfléchir à la manière d'aider d'autres personnes à s'engager, qui peuvent être confrontées à des obstacles pour leur participation, comme les jeunes en situation de handicap, les groupes marginalisés et stigmatisés. Aller à la rencontre de ces communautés et discuter avec elles de ce qui pourrait faciliter leur engagement.



**Ne pas compter sur les mêmes personnes tout le temps** - il y a un risque d'épuisement professionnel mais aussi des limites à leur capacité à représenter d'autres jeunes.



**Soutenir la traduction** et que le besoin de traduction ne soit pas une raison de ne pas inclure une personne. Cela demande du temps et de l'argent, mais c'est un élément important de l'égalité des chances concernant la participation.



**Établir des relations avec des organisations dirigées par des jeunes** afin d'élargir votre compréhension des besoins divers des jeunes et d'obtenir une plus grande représentation des jeunes dans votre travail.

# 4

## « SOMMES-NOUS PAYÉS POUR LE FAIRE ? » ASSURER UN SOUTIEN LOGISTIQUE, FINANCIER ET ÉMOTIONNEL

“

Il s m'ont mis dans un hôtel horrible. Côté hygiène, c'était sale et dépourvu de commodités. J'ai également dû partager une chambre.

J'ai fait 3 présentations pour cette organisation,

personne d'autre dans ce panel n'a été traité de cette manière.

*Jeune, Liban*

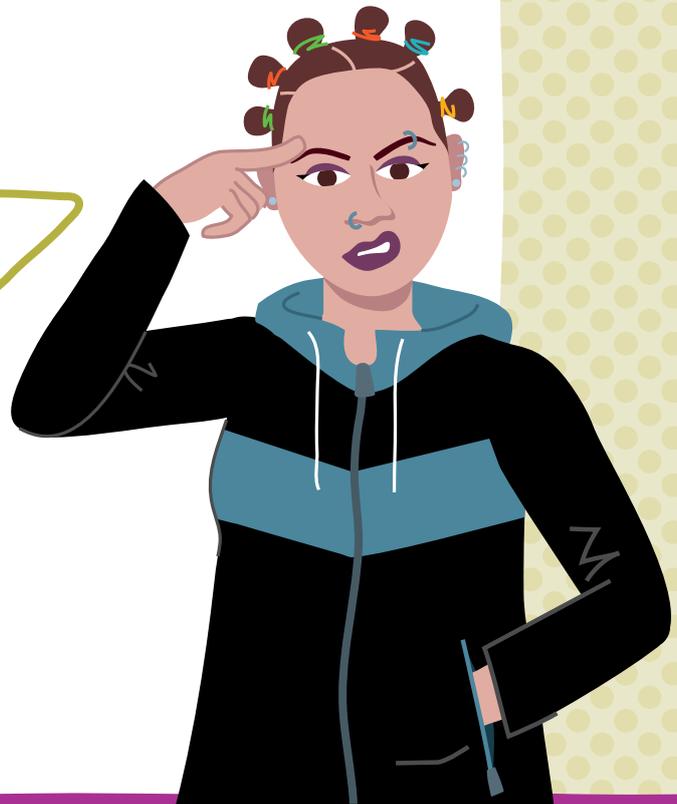
”

Certains des comportements les plus préoccupants identifiés par les JVVIIH concernent le peu de soutien personnel et de bien-être assurés. Le devoir de diligence consiste en partie à s'assurer de l'absence d'exploitation des jeunes. Cela implique de veiller à ce que les jeunes ne soient pas confrontés à des difficultés financières ou à une perte de revenus du fait de leur travail avec une organisation.

Les expériences des jeunes sont essentielles pour les discussions sur nos vies et le travail pour notre soutien. Par conséquent, on nous demande souvent d'assister à des réunions en personne ou en ligne pour apporter le point de vue d'un jeune. Toutefois, cette opportunité est souvent offerte sans aucune reconnaissance de la perte de revenus pour le jeune ou du soutien financier complet nécessaire pour assister ou participer à ces réunions.

Nous sommes confrontés à des difficultés pour participer à cause du manque de soutien pour voyager, ou pour accéder aux données ou à l'équipement nécessaires pour la participation en ligne. On attend souvent de nous que nous utilisions nos téléphones personnels et notre crédit précieux pour participer à des groupes de travail, des comités de pilotage et des webinaires – nous payons simplement pour avoir la possibilité de participer.

Pour les voyages loin de chez nous pour assister à des réunions et des conférences, bien souvent nous avons peu de soutien et nous sommes censés être reconnaissants d'avoir l'occasion de voyager.



Ce que disent les jeunes :

Sommes-nous payés pour le faire ? ”

En tant que jeunes représentant des organisations lors de réunions, nous recevons rarement des indemnités journalières comme les autres membres du personnel. Nous sommes censés payer d'avance et envoyer les factures aux organisations ou utiliser des cartes bancaires que beaucoup d'entre nous n'ont pas. On peut nous attribuer des itinéraires de voyage compliqués, des vols de nuit, avec des correspondances à travers plusieurs continents qui nécessitent des visas et du temps supplémentaires, tout cela pour faire des économies.

Trop de jeunes parmi nous arrivent dans des endroits étrangers sans savoir comment s'y déplacer ou sont installés dans des hôtels de bas de gamme, devant partager leur chambre avec des étrangers alors que d'autres panélistes se prélassent dans des hôtels confortables.

Nous sommes envoyés dans des réunions avec très peu de préparation, et souvent sans soutien pour comprendre les processus des organisations ou la terminologie utilisée. Parfois, on ne nous fournit pas de traduction et nous finissons par nous sentir exclus par manque de compréhension du système ou de la langue.





## ÉTUDE DE CAS :



Une agente de plaidoyer de la République dominicaine a décrit sa participation à une conférence internationale en tant que rapporteur. Elle n'a pas été payée pour son travail et n'a pas reçu d'indemnités journalières de la part des organisateurs. Elle n'a reçu que des chèques-repas pour prendre ses repas sur le lieu de la conférence. La plupart du temps, elle a dû quitter le centre de conférence tard la nuit, à cause du volume de travail et la ville connaissait de sérieux problèmes de sécurité et de sûreté à cette époque.



J'ai été dégue parce qu'il

s'agissait d'un réseau mondial et ils

auraient dû me traiter mieux que ça.



## ÉTUDE DE CAS :



Une jeune activiste vivant au Royaume-Uni a décrit son travail au sein d'une organisation internationale comme étant très gratifiant. Elle a expliqué qu'elle était payée en tant que consultante pour le projet et qu'elle était soutenue par quatre membres du personnel. Tout au long du projet, ils ont eu des conversations régulières sur la façon dont ils pouvaient l'aider à renforcer ses compétences pour être plus utile dans son prochain projet et pour obtenir de futurs emplois.

Ils m'ont payée ! En fait ils sont venus me demander ce que ça me coûterait de faire le travail. Plutôt que de me limiter avec un budget. Je n'ai pas été exploitée à ce poste. C'était un signe qui montrait que j'allais être prise au sérieux dans ce projet.



Le fait de ne pas être payé peut avoir de multiples répercussions sur les JVVIIH. Tout engagement doit non seulement être neutre en termes de coût, mais aussi prendre en compte le fait que la plupart des jeunes ont un emploi où ils sont payés pour ce qu'ils font, et que s'ils s'absentent du travail, ils ne sont pas payés.

Économiser de l'argent avec des plans de voyage compliqués place non seulement les JVVIIH en situation de risque de préjudices et de stress potentiels, mais peut également créer des problèmes de santé et de bien-être, notamment le fait de devoir gérer la prise de médicaments à travers différents fuseaux horaires, et également le manque de repos et de préparation avant de prendre la parole.

## LISTE DE CONTRÔLE



**Discuter de nos besoins** en matière de voyage et de logement longtemps à l'avance.



**Nous demander si nous allons manquer le travail, et si cela signifie que nous allons perdre de l'argent.**



**Respecter la santé et le bien-être des jeunes** et réfléchir à la manière de rendre les voyages efficaces, sûrs et directs.



**Veiller à impliquer de manière appropriée les parents et ceux qui s'occupent des jeunes** pour obtenir leur soutien pour la participation des jeunes.



**Fournir un soutien financier** à l'avance. Les indemnités journalières sont beaucoup plus faciles à gérer pour les jeunes et offrent la possibilité d'économiser pour ramener quelque chose à la maison.



**Rémunérer notre temps**, nous fournir des allocations ou des contrats - notre temps est précieux, et nous avons aussi des responsabilités. N'attendez pas des jeunes qu'ils donnent de leur temps gratuitement, assurez-vous de les rémunérer à un taux approprié qui reconnaisse leur contribution et pas seulement le « minimum ».

# 5

## « TRAVAILLER ENSEMBLE » ÉTABLIR DES PARTENARIATS POSITIFS AVEC LES JEUNES

“

Lorsque je me suis fait connaître sur le terrain, et que j'ai assumé des fonctions au niveau mondial, l'organisation locale avec laquelle je travaillais n'était pas contente que je voyage, elle avait peur que je crée une organisation qui lui fasse concurrence.

*Jeune, Liban*

”

Le travail avec les jeunes peut donner lieu à des problèmes de déséquilibre du pouvoir. Les gens supposent que les jeunes manquent de capacités ou d'expérience, ce qui peut conduire les personnes plus âgées à dominer les jeunes et les espaces dédiés aux jeunes ou à sous-estimer leurs capacités.

Les jeunes peuvent se retrouver dans la situation de personnes que l'on dirige ou à qui l'on donne des instructions sur ce qu'il faut faire, en laissant peu de place à leurs propres suggestions ou décisions. Dans certaines situations, ce déséquilibre des pouvoirs peut nous donner l'impression d'être manipulés pour nous faire faire des choses qui nous mettent mal à l'aise ou d'être utilisés pour des tâches subalternes qui ne correspondent pas à nos compétences et à nos capacités.

## Ce que disent les jeunes :

### Travailler ensemble

Lorsque nous travaillons avec certaines organisations, elles peuvent se montrer paternalistes et vouloir contrôler nos activités alors qu'elles devraient nous donner les moyens de travailler et nous soutenir. Parfois, les organisations deviennent territorialistes et bloquent de façon active ou passive les interactions, les opportunités et les partenariats pour les jeunes en dehors de leur organisation.

Des partenariats de jeunes solides et positifs, où les jeunes se sentent en sécurité, valorisés et peuvent participer pleinement, sont très importants pour lutter contre cette situation.



## ÉTUDE DE CAS :

Un agent de plaidoyer ougandais a déclaré qu'une organisation avec laquelle il avait collaboré avait un comportement peu éthique envers les jeunes. Les jeunes n'étaient pas payés pour le travail effectué et étaient engagés comme bénévoles. L'implication des jeunes était purement symbolique et l'organisation n'écoutait pas la voix des jeunes pour la prise de décisions. Cette organisation a parrainé une fois un jeune agent de plaidoyer pour sa participation à un événement, mais l'a ensuite empêché d'échanger avec tout représentant d'autres organisations, le privant ainsi de la possibilité de développer un réseau.

“ Pour ma part, j'ai suffisamment d'expérience pour m'opposer à ce genre de situation, mais qu'en est-il des jeunes qui n'ont pas la capacité ou l'expérience nécessaire pour le faire ? ”



## ÉTUDE DE CAS :



Un activiste ougandais a décrit une expérience positive lors d'une réunion au sommet où les organisateurs lui ont permis de nouer des contacts efficaces avec les participants présents et l'ont aidé à établir un réseau de contacts.



*J'avais la possibilité de faire la conversation, de m'ouvrir et de*

*m'assurer qu'il n'y avait pas d'obstacles*

*entre moi et les participants.*



## ÉTUDE DE CAS :



Une jeune agente de plaidoyer du Cameroun a décrit son travail avec une coalition de jeunes. On lui a demandé de travailler à la conception d'une note conceptuelle pour le projet et de concevoir l'étude de base. En collaboration avec d'autres jeunes, elle a collecté des informations et a travaillé sur la conception. Les jeunes ont donné des idées sur la mise en oeuvre du projet et sur les personnes à inclure.

*Normalement, dans le passé, l'organisation venait et nous confiait un projet à mettre en oeuvre. Ici, nous avons eu l'occasion de changer les choses et de donner des idées sur la façon d'améliorer les choses.*



## LISTE DE CONTRÔLE



**Veiller à ce que les jeunes aient l'espace nécessaire** pour exprimer leurs points de vue et prendre des décisions qui ont un sens – si notre contribution ne peut induire de changement, pourquoi nous inclure ?



**Ne pas chercher à contrôler** ce que les jeunes disent ou font ; nous ne sommes pas là pour faire entendre votre voix, nous sommes là pour utiliser la nôtre.



**Réfléchir à des moyens de permettre aux jeunes d'être plus autonomes** et faire attention à la dynamique du pouvoir dans les relations lorsque vous vous engagez avec eux. Comment pouvez-vous créer un meilleur équilibre et une plus grande égalité dans le partenariat ?



**Faire confiance aux organisations dirigées par des jeunes** pour faire le travail et gérer l'argent. Si vous les avez choisies pour travailler avec vous, accordez-leur la même autonomie que vous accordez aux autres. Si elles ont besoin d'un soutien supplémentaire, offrez-le également.



**Ne pas créer pas de concurrence** et ne pas limiter les interactions des jeunes avec d'autres organisations. Créez un espace et des opportunités pour permettre aux jeunes d'apprendre et d'évoluer.



**Former votre propre organisation** à la manière de travailler avec les jeunes, explorer les questions relatives à la communication, à la responsabilité, à l'autonomie, à la voix, et remettre en question les normes sociales qui limitent la participation des jeunes au sein de votre propre organisation et au-delà.



**Ne pas partir du principe que « jeune » signifie inexpérimenté** – évaluez et reconnaissez les qualifications, les compétences et l'expérience des jeunes comme vous le feriez pour les autres. Et lorsque les jeunes manquent de compétences, offrez-leur un mentorat pour les développer.



**Établir des relations solides et à double sens.** Les jeunes et les organisations ont la responsabilité de créer et d'entretenir des partenariats solides. Identifier les domaines dans lesquels nous pouvons diriger des processus, prendre des décisions et ceux dans lesquels nous avons besoin de plus de conseils et de soutien.

# 6

## « REGARDER L'AVENIR » INVESTIR DANS LA DURABILITÉ DES ORGANISATIONS DIRIGÉES PAR DES JEUNES

“

*Le mentorat est essentiel, et l'effet de cascade de l'information est primordial. Une fois qu'une organisation m'a identifié, je dois pouvoir identifier d'autres jeunes qui pourraient aider à mener le même programme dans les différents forums.*

”

*Jeune, Zimbabwe*

Ces dernières années ont vu des progrès importants dans la mobilisation en faveur de l'engagement des jeunes et de l'engagement significatif des JVVIIH, mais cette mobilisation n'est qu'un début. Il y a encore beaucoup à faire pour améliorer la pratique à plus grande échelle et pour pérenniser ce travail. Nous devons maintenir le flux de jeunes hautement qualifiés au sein du secteur du VIH et du secteur de la santé au sens large, qui travaillent en tant qu'agents de plaidoyer et activistes, ce qui implique d'investir dans leur formation.

Car pour que les organisations s'engagent sur la voie de la durabilité, il faut qu'elles comprennent la valeur des jeunes et qu'elles reconnaissent que nous avons besoin de soutien et d'opportunités pour prospérer dans le secteur.

## Ce que disent les jeunes :

### Durabilité



La durabilité nécessite d'investir dans des partenariats avec les organisations dirigées par des jeunes, dans la formation et le développement des compétences, ainsi que dans la préparation et l'encadrement de la prochaine génération d'agents de plaidoyer. En tant que jeunes agents de plaidoyer, nous devrions être soutenus pour assister à des réunions ou à des conférences entières, et non pas nous retrouver dans des situations où l'on nous renvoie chez nous avant la fin des réunions pour économiser sur les frais.

Il faut également créer des pistes et des opportunités lorsque les gens sortent de la sphère de la jeunesse et soutenir les jeunes qui assument de nouveaux rôles dans les organisations.



### ÉTUDE DE CAS :

Un jeune agent de plaidoyer ougandais a donné l'exemple d'une ONG internationale qui travaille bien avec les jeunes. L'organisation fournit des indemnités journalières, écoute les critiques et s'adapte en conséquence, communique en temps utile avec les jeunes et tient toujours compte de leurs besoins lors de l'élaboration des itinéraires de voyage.

En outre, l'organisation fournit un soutien aux agents de plaidoyer qui dépassent le stade de la jeunesse et offre des opportunités de carrière aux activistes qui travaillent avec eux.



*Ma base de connaissances*

*s'est élargie, j'aime apprendre,*

*avoir ces occasions de sonder les*

*esprits et de collecter des ressources.*





## ÉTUDE DE CAS :



Un activiste du Lesotho a décrit en quoi les fonds destinés aux organisations dirigées par des jeunes ne sont pas durables. Les donateurs précisent souvent l'utilisation des fonds, par exemple en demandant à l'organisation de louer plutôt que d'acheter des véhicules. En général, les projets sont de courte durée et lorsque le projet prend fin, l'organisation ne conserve aucun actif et disparaît.



*Je pense que les donateurs*

*devraient permettre aux organisations*

*d'acheter des actifs afin qu'elles puissent*

*fonctionner même après la fin du projet.*



## ÉTUDE DE CAS :



Une activiste du Zimbabwe a déclaré qu'elle avait eu une expérience positive en travaillant avec un réseau international d'agents de plaidoyer. Elle a été formée à la façon de raconter des histoires et de les rendre percutantes, et à la façon de relier les histoires aux problèmes au niveau national, de sorte que les donateurs comprennent leur impact. L'organisation a clairement formulé ses objectifs de formation et a organisé une formation de trois jours sur les aspects techniques et non techniques de la narration pour les jeunes agents de plaidoyer de son réseau. En outre, l'organisation a apporté un soutien personnel à ses membres pour s'assurer qu'ils restaient en sécurité et en bonne santé pendant la période de la crise mondiale du COVID-19.

*C'est l'un des meilleurs modèles que j'ai pu voir d'une organisation qui soutient les jeunes en matière de plaidoyer.*



Les donateurs sont essentiels en matière de durabilité, ils peuvent soutenir et pérenniser ce travail en exigeant que les composantes des programmes qui soutiennent l'engagement des jeunes soient financées, et évaluées dans le cadre du travail de gestion des subventions.

*Cela signifie qu'il faut encourager les candidatures qui incluent un partenariat avec les jeunes et contribuent à renforcer les capacités des jeunes vivant avec le VIH en tant que développeurs de programmes, agents de plaidoyer, chercheurs et agents de plaidoyer.*



## LISTE DE CONTRÔLE POUR LES ORGANISATIONS



**Envisager des relations et des partenariats à plus long terme avec les organisations de jeunes** et réfléchir à la manière dont vous pouvez tirer le meilleur parti de l'engagement des JVVH. Éviter de planifier des événements ponctuels.



**Réfléchir à la manière dont votre organisation pourrait élaborer des pistes** pour les jeunes en son sein. Existe-t-il des pistes d'emploi qui peuvent être cartographiées – par exemple, des stages, des postes pour débutants et des détachements.



**Planifier de manière consciente le départ des jeunes qui quittent le secteur.** Ne vous contentez pas d'envisager la relève, mais pensez aux pistes pour ceux qui passent à l'étape suivante.



**Soutenir la formation continue ou les bourses d'études** pour investir dans les jeunes du secteur et pas seulement de votre organisation.



**Reconnaître que l'énergie et l'enthousiasme des jeunes ne sont pas illimités.** Dans leur désir d'apprendre et d'impressionner et de maximiser chaque opportunité, les jeunes risquent de s'épuiser - soyez conscient du soutien que vous devez leur apporter et ne les surchargez pas.

## LISTE DE CONTRÔLE POUR LES DONATEURS



**Soutenir et financer le développement des compétences** dans le cadre du travail avec les JVVH – aider à renforcer les capacités par le biais du mentorat, de la formation et de l'investissement dans les organisations dirigées par des jeunes.



**Planifier et investir dans la prochaine génération** d'agents de plaidoyer – fournir un soutien et une assistance à plus long terme aux organisations dirigées par des jeunes pour soutenir la formation et le mentorat des jeunes agents de plaidoyer.



**Plaider en faveur d'un investissement accru dans les organisations dirigées par des jeunes** sur le long terme – il s'agit de soutenir leur capacité organisationnelle et pas seulement leurs programmes restreints.



**Investir dans les jeunes à long terme et au-delà du travail spécifique** – aidez-les à établir des liens et des réseaux afin que les jeunes soient mieux établis, qu'ils restent ou non avec vous.



**Exiger des organisations qu'elles démontrent l'existence de partenariats plus durables et efficaces** pour l'engagement des jeunes par les bénéficiaires de subventions. Évaluer la capacité d'une organisation à engager les jeunes de manière significative et éthique.



**Encourager un soutien financier durable aux initiatives en faveur des jeunes.** Trop souvent, le financement destiné à soutenir les organisations de jeunes est limité et à court terme. Le secteur du VIH a besoin d'un financement garanti pour assurer la durabilité du soutien aux organisations dirigées par des jeunes et garantir leur efficacité.

# 7

## « LA REDEVABILITÉ ENGENDRE LA RESPONSABILITÉ » - PROMOUVOIR UNE PLUS GRANDE REDEVABILITÉ À L'ÉGARD DES JEUNES



Offrez-nous une plateforme pour pouvoir partager les expériences personnelles et rendre des comptes.

Entendez nos voix, nos frustrations et notre manque d'opportunités.

*Jeune, Ouganda*



Alors qu'un nombre croissant d'organisations aspirent à impliquer davantage les jeunes dans leur travail, l'on note encore des lacunes en ce qui concerne la redevabilité des organisations, d'abord envers les jeunes eux-mêmes, mais aussi envers leur propre organisation et envers leurs bailleurs de fonds.

Il ne suffit pas de « cocher une case » pour dire que vous avez travaillé avec des jeunes. Le travail doit être important, avoir un impact et être réalisé de manière significative et éthique.

Travailler avec des jeunes nécessite des compétences et des connaissances spécifiques, ce qui doit être reconnu et reflété par les personnes qui s'en occupent dans les organisations.



## Ce que disent les jeunes :

### Redevabilité



En tant que jeunes, nous devons savoir comment les organisations utilisent nos expériences, nos données et nos idées dans leur travail. Les organisations doivent être en mesure de démontrer ce qu'elles ont fait, ce qu'elles ont appris et comment elles peuvent s'améliorer. Pour améliorer les pratiques, les jeunes doivent être impliqués dans l'évaluation et la mesure de la qualité du travail. Et cela ne se limite pas à un formulaire d'évaluation à la fin d'un événement.



### ÉTUDE DE CAS :



Une activiste du Zimbabwe a décrit à quel point il est important que les organisations soient redevables envers les jeunes. Elle a insisté sur le fait qu'elles devraient être en mesure de constater la manière dont elles ont travaillé dans la documentation et de réfléchir aux conclusions que les jeunes ont tirées de leur collaboration.



Les organisations doivent évaluer le processus et poser une série de questions chaque année afin de fournir un rapport transparent et qui engage leur redevabilité sur

les expériences des jeunes.



### ÉTUDE DE CAS :



Un agent de plaidoyer a décrit comment il a examiné les activités d'une organisation et mené secrètement des recherches sur la participation des jeunes, car les jeunes sont trop souvent des bénévoles et ne font pas partie du Secrétariat.



Personnellement, je ne suis pas d'accord avec la façon dont nous, les jeunes, sommes des statistiques, juste sur le papier, mais pas impliqués physiquement.

## LISTE DE CONTRÔLE



**Veiller à ce que les jeunes qui participent à des enquêtes, des groupes de discussion, des événements de plaidoyer, des réunions, des recherches sur la conception des programmes reçoivent un retour d'information** sur les résultats du travail, sur la manière dont les décisions ont été prises et sur ce qui les a influencées. Les jeunes comprennent que toutes les idées, toutes les expériences ou tous les appels à l'action n'aboutissent pas forcément à un changement direct, mais nous avons le droit de comprendre comment nos points de vue et nos voix ont été utilisés et quels changements ont été opérés.



**Impliquer les jeunes dans des processus qu'ils peuvent influencer** - nous demander de participer à des processus où il n'y a pas de place pour le changement est purement symbolique et témoigne d'un manque de respect pour le temps et la contribution des jeunes.



**Veiller à mettre en place un processus de sélection juste et transparent** lorsque vous choisissez des jeunes pour des activités et veiller à rémunérer les jeunes de manière équitable.



**Trouver des moyens de mesurer l'efficacité de votre travail avec les jeunes.** Demandez aux jeunes d'évaluer vos résultats ainsi que ce que nous apprécions dans notre collaboration avec vous.



**Indiquer de façon transparente** ce que le travail implique, lorsque l'on engage les jeunes, afin que les jeunes puissent faire des choix éclairés et demander des comptes au sein du partenariat.



**Rendre des comptes** aux jeunes sur la pertinence et l'éthique de l'engagement - démontrer votre engagement et la manière dont vous souhaitez être évalué en termes de réussite.



**Étant donné que les donateurs s'attendent à voir des preuves de la qualité de l'engagement des jeunes** - demander un retour d'information de la part des jeunes et demander un compte-rendu de l'engagement des jeunes par rapport à la liste de contrôle des différents points.



**Encourager les jeunes à utiliser l'outil proposé par ce guide** pour évaluer votre organisation.

# MESURER NOS PROGRÈS

Tout au long de cette ligne directrice, nous avons mis en évidence les pratiques et les mesures que, selon nous, les organisations devraient adopter pour s'assurer que leur travail avec les jeunes vivant avec le VIH est effectué de manière plus significative et éthique. Dans cette section, vous trouverez un outil que vous pouvez utiliser pour évaluer votre organisation par rapport aux sept domaines et identifier les domaines dans lesquels vous devez améliorer votre approche.

L'outil ci-dessous contient toutes les listes de contrôle à utiliser pour vous évaluer sur une échelle de 1 à 5. Après la notation, vous pouvez lire un résumé lié à votre note et réfléchir aux mesures que vous pourriez prendre.



*Nous avons élaboré un outil de notation que les jeunes peuvent utiliser lorsqu'ils travaillent avec des organisations. Cet outil peut également vous fournir un retour d'information supplémentaire pour vous aider à apporter des améliorations.*

# MESURER LE TRAVAIL DE NOTRE ORGANISATION AVEC LES JEUNES

**1** = faible    **2** = en dessous de la moyenne    **3** = moyen    **4** = bon    **5** = excellent

Lisez chacune des déclarations et notez l'organisation de 1 à 5.



Additionnez les totaux et lisez un résumé à la fin de l'outil.



## ASSURER LA SÉCURITÉ DES JEUNES



1	Nous disposons d'une politique de protection qui fournit des informations claires sur le travail avec les jeunes et les adultes vulnérables, et les procédures pour signaler tout incident.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2	Nous formons le personnel au travail avec les jeunes et à l'importance de la politique de protection et de notre devoir de diligence.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
3	Nous procédons à une évaluation des risques pour les activités dans lesquelles nous travaillons directement avec les jeunes afin d'identifier les risques potentiels et les mesures à prendre pour atténuer les risques et les préjudices.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	Nous mettons en place des actions précises pour prévenir ou atténuer les risques et les préjudices pour les jeunes qui travaillent avec nous.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Nous fournissons aux jeunes des informations et des formations sur notre politique de protection, la sécurité des déplacements et les procédures de signalement.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Nous traitons les informations et les données des jeunes en toute sécurité et veillons à obtenir leur consentement pour toutes les activités.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Nous offrons un soutien concret et personnel aux jeunes qui travaillent avec nous afin de préserver leur santé et leur bien-être, sous forme de mentorat, de conseil, de communication ou d'accompagnement.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

## VALORISER LA CONTRIBUTION DES JEUNES



8	Nous contactons les organisations de jeunes et nous comprenons qui elles sont, ce qu'elles font et comment nous pouvons travailler ensemble.	1	2	3	4	5
9	Nous allouons un budget pour soutenir l'engagement des jeunes, sous forme de subvention ou de soutien à une organisation, pour offrir des allocations, des indemnités journalières ou des bourses d'études aux jeunes.	1	2	3	4	5
10	Nous manifestons un engagement clair à travailler avec les jeunes à tous les niveaux et sommes explicites quant à la valeur que l'organisation accorde à une participation significative et éthique des jeunes.	1	2	3	4	5
11	Nous impliquons les jeunes à chaque étape du projet.	1	2	3	4	5
12	Nous donnons aux jeunes la possibilité de diriger le travail et de prendre des décisions qui ont un impact et produisent un changement.	1	2	3	4	5
13	Nous veillons à apprécier les efforts des jeunes et à faire en sorte qu'ils se sentent impliqués.	1	2	3	4	5



## ASSURER UNE REPRÉSENTATION DIVERSIFIÉE DES JEUNES

14	Nous veillons à travailler avec un éventail diversifié de jeunes, en favorisant une représentation plus large et en supprimant les obstacles à la participation des jeunes – concernant notamment l'accès, le lieu, la criminalisation, la langue.	1	2	3	4	5
15	Nous consacrons du temps et des fonds pour toucher des jeunes issus de communautés plus diverses pour une représentation plus authentique.	1	2	3	4	5
16	Nous veillons à ce que les demandes de participation des jeunes à des activités de politique, de plaidoyer ou de programme soient annoncées de manière transparente.	1	2	3	4	5
17	Nous explorons des moyens créatifs d'impliquer d'autres jeunes avec lesquels nous ne travaillons pas habituellement. Nous utilisons des plateformes en ligne, des outils numériques.	1	2	3	4	5
18	Nous établissons des partenariats avec des organisations dirigées par des jeunes pour favoriser une plus large représentation des jeunes.	1	2	3	4	5

## APPORTER UN SOUTIEN



19	Nous discutons à l'avance avec les jeunes d'un événement ou d'un travail. Nous discutons du paiement, du voyage et de la logistique avant de leur demander leur consentement.	1	2	3	4	5
20	Nous prenons en charge tous les frais de voyage - visas, déplacements vers les ambassades, assurances, vaccins, vols de correspondance, indemnités journalières, et nous nous préparons longtemps à l'avance.	1	2	3	4	5
21	Nous rémunérons les jeunes par le biais d'indemnités journalières, d'allocations, de données et de crédit de téléphone, et de financement aux organisations. Nous examinons et discutons de ce dont ils ont besoin pour travailler efficacement.	1	2	3	4	5
22	Nous faisons une avance de fonds aux jeunes afin qu'ils aient de l'argent pour voyager et qu'ils n'aient pas à avancer les frais.	1	2	3	4	5
23	Nous fournissons des informations sur tout nouveau pays, sur la sécurité, la culture, la langue, la monnaie et nous nous assurons que le jeune dispose d'une assurance et de détails sur la sécurité.	1	2	3	4	5
24	Nous offrons un accompagnement lors des réunions et des événements, ainsi qu'une traduction pour permettre aux jeunes de participer pleinement.	1	2	3	4	5
25	Nous reconnaissons l'importance du bien-être des jeunes. Nous ne surchargeons pas les mêmes personnes et évitons de les épuiser.	1	2	3	4	5

## ÉTABLIR DES PARTENARIATS JEUNES-ADULTES POSITIFS

26	Nous offrons une formation au personnel sur la manière de travailler efficacement avec les jeunes. Nous explorons les attitudes et les valeurs, et remettons en question les dynamiques de pouvoir pour créer des partenariats plus égaux.	1	2	3	4	5
27	Nous fournissons un espace et des mécanismes permettant aux jeunes de réagir et de remettre en question l'organisation sans craindre d'être rejetés ou exclus.	1	2	3	4	5
28	Nous permettons aux jeunes de s'exprimer avec leurs propres mots et d'apporter leurs propres idées, nous ne les contraignons pas à parler de choses qui les mettent mal à l'aise.	1	2	3	4	5
29	Nous soutenons les organisations dirigées par des jeunes pour qu'elles pilotent le travail avec les jeunes, nous avons confiance en leur capacité à faire le travail avec le soutien adéquat.	1	2	3	4	5
30	Nous facilitons les liens entre les jeunes et différents réseaux et organisations. Nous ne créons pas de concurrence ni n'adoptons une attitude territorialiste dans nos relations avec les jeunes.	1	2	3	4	5

## INVESTIR DANS LA DURABILITÉ DES ORGANISATIONS DIRIGÉES PAR DES JEUNES

31	Lorsque nous travaillons avec des jeunes, nous réfléchissons à long terme. Nous ne planifions pas d'événements ponctuels.	1	2	3	4	5
32	Nous concevons des pistes pour les jeunes au sein de notre organisation. Nous identifions des rôles et des points de progression.	1	2	3	4	5
33	Nous investissons dans le développement des compétences et le mentorat des jeunes pour les préparer à leur travail actuel et futur.	1	2	3	4	5
34	Nous planifions le « passage à l'âge adulte » lorsque les jeunes quittent la sphère de la jeunesse, et nous investissons dans la prochaine génération de jeunes.	1	2	3	4	5
35	Nous veillons à ce que nos attentes vis-à-vis des jeunes soient réalistes et à éviter de les surcharger.	1	2	3	4	5
36	Nous documentons et mettons en avant la valeur de notre travail avec les jeunes. Nous rendons compte aux donateurs et plaidons pour un investissement accru dans les partenariats jeunes-adultes.	1	2	3	4	5

## FAVORISER UNE PLUS GRANDE REDEVABILITÉ ENVERS LES JEUNES

37	Nous recueillons le consentement des jeunes après les avoir informés des activités auxquelles ils participeront et le cas échéant, nous veillons à ce que leurs parents et les personnes qui s'occupent d'eux soient informés du travail et nous demandons leur autorisation.	1	2	3	4	5
38	Nous concevons des mécanismes pour obtenir un retour d'information de la part des jeunes sur leur engagement et leur participation, en évaluant dans quelle mesure ils ont été soutenus et se sont sentis valorisés.	1	2	3	4	5
39	Nous veillons à ce que les jeunes engagés dans un travail reçoivent un retour d'information sur les résultats et leur contribution.	1	2	3	4	5
40	Nous fournissons aux jeunes des références, des recommandations et des lettres de soutien pour leur travail avec nous.	1	2	3	4	5
41	Nous veillons à ce que les jeunes qui travaillent avec notre organisation soient engagés dans un apprentissage et un développement continu.	1	2	3	4	5
42	Nous veillons à apprécier les efforts des jeunes et à faire en sorte qu'ils se sentent impliqués.	1	2	3	4	5

## QUEL EST VOTRE SCORE ?



### Moins de 90

Votre organisation ne cherche pas à trouver comment travailler avec les jeunes d'une manière « significative et éthique ». Vous devez améliorer votre approche avant d'engager des jeunes.



### 90 à 130

Votre organisation a pris certaines mesures pour soutenir les jeunes de manière « significative et éthique ». Vous devriez revoir vos résultats dans des domaines précis et identifier les points à améliorer. Utilisez les actions mentionnées dans la ligne directrice pour vous aider.



### 130 à 170

Votre organisation réussit à engager les jeunes d'une manière « significative et éthique » mais vous pouvez encore faire mieux. Réfléchissez aux domaines dans lesquels vous pouvez améliorer vos résultats et utilisez les actions décrites dans la ligne directrice.



### 170 à 210

Votre organisation réfléchit soigneusement à la façon de travailler avec les jeunes d'une manière « significative et éthique » et vous avez montré que vous avez mis en place des mesures pour garantir le soutien aux jeunes, leur valorisation et leur respect. Les jeunes apprécieront de travailler avec vous, mais assurez-vous de revoir régulièrement votre travail pour veiller à maintenir ces standards et n'oubliez pas qu'il est toujours possible de s'améliorer !

## RÉSUMÉ

En écoutant les jeunes du monde entier, on constate que les organisations s'engagent de plus en plus à travailler avec les jeunes vivant avec le VIH dans le cadre de programmes, de politiques et de plaidoyer. Cependant, il est clair qu'il y a encore beaucoup à améliorer dans la façon dont l'engagement est assuré pour garantir que tous les jeunes se sentent en sécurité et valorisés pour le travail qu'ils font et les contributions qu'ils apportent.

Pour les organisations, nous espérons que cette ligne directrice vous aidera à planifier votre travail plus soigneusement et à vous assurer que votre personnel est formé et préparé à travailler aux côtés des jeunes afin de tirer profit de leur expérience, de leurs idées, de leurs compétences et de leurs talents. Nous espérons également que vous comprendrez l'importance d'investir du temps et de l'argent dans l'engagement des jeunes et que vous oeuvrerez avec les donateurs et autres investisseurs à nous aider, en tant que jeunes et dirigeants d'organisations, à participer pleinement.



*En tant que Y+ Global et en tant que jeunes, nous savons ce qui fonctionne, nous savons ce qui est pertinent et intéressant et nous sommes prêts à collaborer pour promouvoir un engagement significatif et éthique des jeunes vivant avec le VIH dans les programmes, les politiques et le plaidoyer. Il s'agit pour nous d'une action clé de notre stratégie - élever et faire entendre notre voix et plaider en faveur de notre droit à mener une vie saine et épanouie.*

# RESSOURCES UTILES

- CHOICE (no date) *Meaningful youth participation: a position paper*. CHOICE  
<https://www.youthdoit.org/assets/Uploads/MYPpositionpaper.pdf>
- Frontline AIDS (2016) *Aiming High: 10 strategies for meaningful youth engagement*. LINK UP Project.  
[https://frontlineaids.org/wp-content/uploads/old\\_site/aiming\\_high\\_10\\_strategies\\_for\\_meaningful\\_youth\\_engagement\\_english\\_original.pdf?1464863631](https://frontlineaids.org/wp-content/uploads/old_site/aiming_high_10_strategies_for_meaningful_youth_engagement_english_original.pdf?1464863631)
- PMNCH (2018) *Global consensus statement on meaningful adolescent & youth engagement*  
<https://pmnch.who.int/resources/publications/m/item/global-consensus-statement-on-meaningful-adolescent-and-youth-engagement>
- Women Deliver (2016) *Engage Youth: A discussion paper on meaningful youth engagement*  
[https://womendeliver.org/wp-content/uploads/2016/04/Meaningful\\_Youth\\_Engagement\\_Discussion-Paper.pdf](https://womendeliver.org/wp-content/uploads/2016/04/Meaningful_Youth_Engagement_Discussion-Paper.pdf)
- Women Deliver (2018) *Meaningful Youth Engagement: Sharing Power, Advancing Progress, Driving Change*.  
[https://womendeliver.org/wp-content/uploads/2019/05/WD\\_YouthPositionPaper.pdf](https://womendeliver.org/wp-content/uploads/2019/05/WD_YouthPositionPaper.pdf)
- Y+ Global (2016) *Ready to Advocate*.  
<https://www.yplusglobal.org/resources-ready-to-advocate>

Global Network of Young People Living With HIV  
Eerste Helmersstraat 17 B3  
1054 CX Amsterdam, Netherlands  
T : +31 (20) 423 4114  
E : info@yplusglobal.org

Publié en février 2022  
© 2022 The Global Network of Young People  
Living with HIV (Y+ Global)  
Conception et mise en page : Garry Robson  
Illustrations © Garry Robson

Ressources relatives à Nous sommes importants,  
Prenez-nous en considération :  
[www.yplusglobal.org/resources/we-matter-value-us](http://www.yplusglobal.org/resources/we-matter-value-us)

[www.yplusglobal.org](http://www.yplusglobal.org)

 @YplusGlobal

 @Yplus\_global

 yplus\_global

 **YouTube** Y Plus Global



**Nous sommes  
importants,**

**Prenez-nous en  
considération.**



**RÉSEAU MONDIAL  
DES JEUNES VIVANT  
AVEC LE VIH**