

TEL-JEUNES



Implantation d'un programme d'entraide par les pair.e.s

..... à l'intention des membres du personnel scolaire

[Cliquez ici](#)
pour accéder à
la capsule
audio

Guide d'implantation d'un programme d'entraide par les pair.e.s

3

C'est quoi un.e entraînant.e ?

5

Étape 1 : Former l'équipe de mise en place du projet

6

Étape 2 : Établir une philosophie commune

7

Étape 3 : Décider des orientations du projet

8

Étape 4 : Préparer le milieu

10

Étape 5 : Recruter des entraînant.e.s

14

Étape 6 : Établir des règles d'engagement

15

Étape 7 : Promouvoir le programme

16

Étape 8 : Former les jeunes

17

Étape 9 : Soutenir les jeunes

19

Étape 10 : Évaluer l'expérience

Cliquez ici
pour accéder à
la capsule
audio

C'est quoi un.e entraînant.e?

Les entraînant.es sont des jeunes qui sont formé.e.s pour en aider d'autres et sont formé.e.s et encadré.e.s par des personnes-ressources.

« Un programme d'entraide par les pair.e.s consolide le réseau naturel des jeunes en cherchant à développer les aptitudes des adolescent.e.s à communiquer et à s'entraider, tout en étant encadré.e.s par un ou plusieurs adultes » - Laurendeau

À garder en tête:

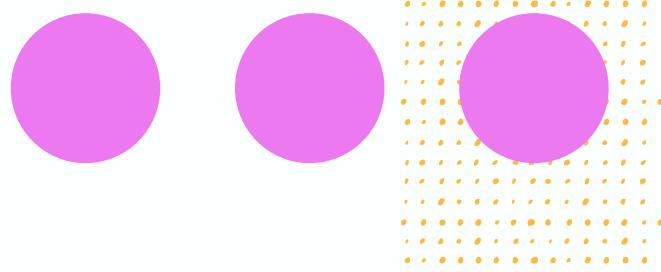
- Le but des entraînant.e.s n'est pas qu'ils deviennent des mini intervenant.es
- Ce sont des sentinelles: ils sont là pour détecter et référer
- C'est un filet de sécurité
- Ils ne sont pas là pour pallier à un manque de services ou de ressources, ce n'est pas un groupe de bénévoles et ils ne portent pas le poids des problèmes des autres



L'approche d'entraide par les pairs:

- Les ami.e.s sont la principale source d'aide et de confiance des jeunes
- Offre une disponibilité plus grande
- Approche amicale, tout en référant à un.e adulte par la suite
- Sentiment d'utilité et de satisfaction chez les entraînant.e.s
- Présence d'une plus grande solidarité

SOMMAIRE DES ÉTAPES



AVANT

- | | |
|---|---|
| 1. Former l'équipe de mise en place du projet | ✓ |
| 2. Établir une philosophie commune | |
| 3. Décider des orientations du projet | |
| 4. Préparer le milieu | |

PENDANT

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 5. Recruter des jeunes | ✓ |
| 6. Établir les règles d'engagement | |
| 7. Promouvoir le programme | |
| 8. Former les jeunes entraînant.e.s | |
| 9. Soutenir les jeunes entraînant.e.s | |

APRÈS

- | | |
|--------------------------|---|
| 10. Évaluer l'expérience | ✓ |
| 11. Décider des suites | |

1

Former l'équipe de mise en place du projet

Cette page est vraiment pertinente afin de construire une équipe solide pour le projet. Elle permet de réfléchir à la disponibilité de chacun (tout au long de l'année), l'implication, qui fait quoi, quels sont les rôles de chacun.e et comment chacun.e perçoit sa contribution au projet.

Cliquez ici
pour accéder à
la capsule
audio

TEL-JEUNES

2

Établir une philosophie commune

Cette étape est très pertinente afin de bien établir les valeurs et la conception de l'entraide par les pair.e.s.

Activité suggérée : classez les valeurs les plus importantes pour vous et notez les applications concrètes.

Parmi ces valeurs, lesquelles sont les plus importantes pour notre groupe?

1. Dans la première colonne, choisissez 3 valeurs.
2. Dans la deuxième colonne, classez ces 3 valeurs par ordre d'importance.
3. Dans la dernière colonne, indiquez comment vous pourriez les appliquer concrètement dans le groupe.

Cliquez ici
pour accéder à
la capsule
audio

VALEURS	CLASSEZ	APPLICATIONS CONCRÈTES
Empathie		
Respect		
Ouverture		
Dévouement		
Responsabilisation		
Encadrement		
Solidarité		
Authenticité		
Altruisme		
Professionnalisme		
Apprentissage		
Engagement		

3

Décider des orientations du projet

Ce sont les valeurs principales du groupe qui vont nous aider à définir les orientations du programme et ainsi qu'à clarifier le rôle des entraînant.e.s et les services offerts.

Rappel des valeurs prioritaires :

- 1.
 - 2.
 - 3.

Quels types de services voulons-nous offrir? Quels seront les rôles de nos entraîdant.es?



[Cliquez ici](#)
pour accéder à
la capsule
audio

Idées

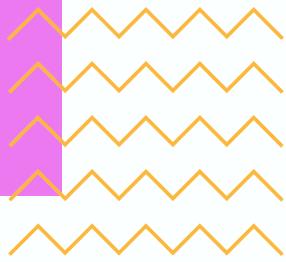
- Entraide dans le réseau d'ami.e.s naturel.le.s
 - Référence vers des professionnel.le.s
 - Tutorat et aide aux devoirs
 - Présence au local pour consultation
 - Consultation sur rendez-vous
 - Courrier
 - Animation d'activités
 - Médiation de conflits
 - Aide téléphonique ou internet
 - Parrainage de nouveaux.elles élèves

4

Préparer le milieu

La grille est très utile pour :

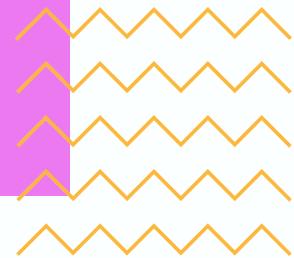
- Préciser les orientations
- Anticiper les obstacles
- Préparer des activités de sensibilisation
- Déterminer comment on va faire connaître le groupe à tou.te.s
- Tranquillement entamer le recrutement
- Établir un plan d'action avec échéancier
- Préciser les besoins financiers et matériels



QUI PRÉPARER?	POURQUOI?	COMMENT?	QUAND?
	<i>Informier, consulter, promouvoir, anticiper les obstacles et les appuis</i>	<i>Sondage, rencontres individuelles ou de groupe, documentation, etc.</i>	
Les jeunes			
Les membres de la direction			
Les enseignant.e.s			
Les ressources professionnelles de l'école :			
Les partenaires extérieurs :			
Les parents			

4

Préparer le milieu - suite



QUI EST RESPONSABLE?	BESOINS LIÉS AU PROJET	STRATÉGIES D'ADHÉSION
<i>Exemple : la direction</i>	<i>Exemple : appui moral ou financier</i>	<i>Exemple : présenter un projet écrit avec un budget, prévoir une rencontre d'information</i>

5

Recruter des entraînant.e.s

Cliquez ici
pour accéder à
la capsule
audio

THÈMES DE RÉFLEXION ET QUESTIONNEMENTS

DÉCISIONS

MOTIFS

Combien de jeunes doivent être recruté.e.s pour faire partie du groupe d'entraînant.e.s?		<i>Encadrement, budget, etc.</i>
De quels niveaux scolaires doivent-ils.elles provenir?		<i>Maturité, homogénéité, diversité, etc.</i>
Quel type de recrutement devons-nous utiliser?		
Quelles seront les étapes de notre processus de recrutement?		<i>Objectif à définir pour chacune des étapes</i>
De quels outils avons-nous besoin pour la réalisation de ces étapes?		<i>Objectivité, efficacité, etc.</i>
Qui participera au processus de recrutement?		<i>Expérience, rôle, disponibilité, etc.</i>

Recruter des entraînant.e.s

Le sociogramme, un outil de recrutement

Vers qui j'irais pour me confier?

*Est-ce que nous formulerais la question de cette façon?
Pourquoi? Si non, quelle serait-elle?*

Tu vis des difficultés à la maison, à l'école, avec tes amis, en amour? Tu ressens le besoin d'en parler à quelqu'un qui prendra le temps de t'écouter, qui ne te jugera pas, qui te respectera, quelqu'un en qui tu as totalement confiance.

Est-il nécessaire de mettre le jeune en situation de demande d'aide? Si oui, est-ce que nous formulerais la situation de cette façon? Devrait-on prévoir un espace pour rappeler les caractéristiques à rechercher pour faire leurs choix?

Parmi les élèves de ton niveau scolaire, à qui te confierais-tu par ordre de préférence?

Est-il important de spécifier le bassin de référence (classe, cycle, niveau, école) dans lequel ils.elles doivent effectuer leurs choix? Est-ce important de spécifier un ordre de préférence parmi les choix? Pourquoi?

Choix 1:

Choix 2:

Choix 3:

Combien de choix leur demandons-nous de faire? Voulons-nous spécifier une consigne par rapport au genre des personnes choisies? Pourquoi? Devrait-on prévoir un espace pour qu'ils.elles justifient leur choix de personnes (qualité, caractéristiques)? Pourquoi?

Tes réponses resteront confidentielles et serviront uniquement à cibler des candidat.e.s pour le groupe d'entraînant.e.s.

Est-ce important de souligner la confidentialité des réponses? Si oui, sommes-nous certains de pouvoir respecter notre engagement? Est-ce que nous voulons que le.la jeune connaisse l'utilisation qu'on fera du questionnaire?

Merci de ta collaboration!

Recruter des entraînant.e.s

L'entrevue individuelle, un outil de recrutement

Cochez les critères que vous souhaitez choisir, ajoutez-en et inspirez-vous, au besoin, des exemples de questions et de mises en situation de la colonne de droite pour adapter le tout à vos objectifs.

CRITÈRES	✓	QUESTIONS ET MISES EN SITUATION
MOTIVATION <ul style="list-style-type: none"> Lorsqu'on parle d'un.e jeune qui est «motivé.e», qu'est-ce que ça veut dire? Est-ce qu'un.e jeune qui a «le goût d'aider d'autres jeunes» et un.e autre qui a «envie de connaître la vie privée des autres jeunes» répondent à vos critères? 		<ul style="list-style-type: none"> <i>Qu'est-ce qui te motive à vouloir devenir entraînant.e?</i> <i>Qu'est-ce que ça t'apporterait de devenir entraînant.e?</i>
DISPONIBILITÉ <ul style="list-style-type: none"> Quand on parle de disponibilités, de combien de temps parle-t-on précisément? 3 midis par semaine, 1 h par semaine, 1 h chaque soir ou après l'école? Quelles sont vos attentes en ce qui concerne la durée et la fréquence des rencontres du groupe? 		<ul style="list-style-type: none"> <i>Quelle est la place que tu voudrais donner à ton rôle d'entraînant.e, en considérant tes activités actuelles?</i> <i>Es-tu disponible pour participer à des réunions, des formations pouvant avoir lieu les soirs ou les fins de semaine?</i>
CONCEPTION DU RÔLE D'ENTRAÎNANT.E <p>Lorsqu'on questionne le.la jeune sur sa perception du rôle d'entraînant.e, il importe de l'avoir préalablement défini clairement dans votre programme de façon à vérifier s'il y a correspondance entre les deux.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <i>Comment perçois-tu le rôle d'un.e entraînant.e?</i> <i>Quelles sont les principales qualités d'un.e bon.ne entraînant.e?</i> <i>Quelles peuvent être les difficultés rencontrées par un.e entraînant.e?</i> <i>Jusqu'où va le rôle d'un.e entraînant.e?</i>
CAPACITÉ À TRAVAILLER EN ÉQUIPE <p>La capacité à travailler en équipe, comment la définissez-vous? Quelles sont vos exigences?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <i>Quelles sont tes principales qualités te permettant de travailler en équipe?</i> <i>Que fais-tu lorsque tu vis un désaccord dans ton équipe de travail?</i>
CAPACITÉ D'ÊTRE À L'ÉCOUTE DE L'AUTRE <p>Écouter l'autre, c'est d'abord le.la suivre dans ce qu'il.elle dit et dans ce qu'il.elle ressent. Le fait de couper l'autre pour parler de soi peut donner l'impression qu'on ne l'écoute pas. On peut valider le désir de l'entraînant.e qui voit dans le fait de parler de lui.elle-même une façon d'aider l'autre, tout en favorisant les réponses qui tendent à mettre l'autre au centre de sa réflexion.</p>		<p><u>Exemple de mise en situation :</u> <i>Ton ami te raconte sa peine d'amour et tu réalises qu'il semble ressentir exactement les mêmes émotions que toi quand tu as rompu avec ton partenaire amoureux. Est-ce qu'il serait utile de lui en parler? Que fais-tu?</i></p>

Recruter des entraînant.e.s

L'entrevue individuelle, un outil de recrutement - SUITE

CRITÈRES



QUESTIONS ET MISES EN SITUATION

CAPACITÉ À RESPECTER LE RYTHME DE L'AUTRE

Aider un.e ami.e, c'est l'aider là où il.elle est rendu.e dans sa démarche en respectant son rythme. Il faut faire attention de ne pas aller plus vite que lui ou elle, car cela a des conséquences sur la démarche. Faire attention aux réponses qui viseraient à «quitter le chum» ou à «rester avec lui». Cela peut être jugeant ou paniquant pour l'ami.e qu'on aide qui n'est peut-être pas rendu là. On peut respecter ses perceptions actuelles même si on ne les partage pas.

Exemple de mise en situation :

Ta meilleure amie te parle de sa relation avec son chum qui est jaloux. Celui-ci l'appelle souvent pour savoir où elle est et ce qu'elle fait. Elle te demande si elle devrait le laisser.

Que réponds-tu?

CAPACITÉ À FAIRE PREUVE D'EMPATHIE

On peut le.la questionner, tenter de vérifier là où il.elle est rendu.e et l'assurer de notre soutien dans ce qu'il.elle vit. L'important dans cette mise en situation, c'est de ne pas juger, de ne pas offrir à l'autre un discours moralisateur. On peut manifester le fait que l'on n'est pas d'accord avec les choix proposés, mais qu'on veut comprendre ce qui l'amène à considérer ces solutions-là. L'empathie implique de respecter l'autre dans ses choix tout en étant à l'écoute de nos propres valeurs et positionnements. C'est se mettre dans ses souliers et tenter de le comprendre malgré nos idées personnelles, et ce, sans faire le chemin à sa place.

Exemple de mise en situation :

L'un de tes amis avec qui tu fais un travail d'équipe te confie qu'il pense « lâcher » l'école car il trouve que cela ne sert à rien et il a, de toute façon, commencé à vendre du « pot » après l'école et cela est payant. Il te demande ce que tu en penses. Que réponds-tu?

CAPACITÉ À RESPECTER LA CONFIDENTIALITÉ

- L'important ici, c'est de favoriser la confidentialité même si l'on sait de qui Sébastien parle et qu'on a plus d'informations que lui sur la situation (ce qui peut souvent être le cas dans un milieu relativement petit comme une école). L'entraînant.e pourrait être tenté.e d'avertir Sébastien de ce qu'il.elle sait ou encore de dire à Maxime ce que ressent Sébastien.
- Il.elle pourrait aussi dire à son ami.e qu'il.elle n'est pas la meilleure personne pour l'aider, car il.elle est impliqué.e dans la situation et qu'il connaît bien les protagonistes.
- Aider, c'est respecter la confidentialité pour protéger le lien de confiance. Par contre, dans le rôle d'entraînant.e, au-delà de la confidentialité, il y a la nécessité de bien prendre soin de ces jeunes et de ne pas les laisser aux prises avec des situations trop lourdes. Ainsi, il sera donc important de clarifier le fait que de venir chercher du soutien auprès des personnes-ressources ne constitue pas un bris de confidentialité. Il sera aussi important de mentionner quels types de situations devront nécessairement vous être rapportés afin que vous puissiez soutenir les entraînant.es et prendre la relève.

Exemple de mise en situation :

Ton ami Sébastien te confie qu'il est en amour avec Maxime, un gars de son équipe de basket. Toi, tu sais que Maxime sort avec ta meilleure amie. Que fais-tu?

Recruter des entraînant.e.s

L'entrevue individuelle, un outil de recrutement - SUITE

CRITÈRES

CONNAISSANCE DE SES PROPRES FORCES ET LIMITES

Un.e jeune qui ne se connaît pas bien, qui n'est pas à l'écoute de lui.elle-même pourra facilement outrepasser ses capacités et non seulement ne plus être aidant.e pour l'autre, mais se fragiliser et se faire du tort à lui.elle-même. Si on choisit de sélectionner un.e jeune qui ne connaît pas bien ses propres limites, il sera important de lui nommer ce qui pose problème, de lui transmettre les consignes claires quant aux limites que vous souhaitez voir respectées et de déterminer ensemble des moyens qui vont lui permettre de respecter ce cadre.

POSITION FACE AU SUICIDE

- Dans une perspective où il est fort probable que vos jeunes entraînant.e.s entendent parler de suicide par les jeunes qu'ils.elles vont aider, serait-il important d'aller vérifier leur position face à ce sujet? Pensez-vous que des jeunes touché.e.s de trop près par des événements concernant le suicide ou des jeunes qui banalisaient les références au suicide pourraient nuire plus qu'aider leurs pair.e.s et pourraient également se fragiliser eux.elles-mêmes?
- À Tel-jeunes, nous croyons que la position du ou de la jeune quant au suicide peut être un élément déterminant dans le refus de sa candidature et ce, davantage que pour tous les autres critères.
- Un.e jeune qui présente actuellement des idées suicidaires ou qui vit en ce moment le deuil d'un.e proche qui s'est suicidé.e ne devrait pas faire partie du groupe d'entraînant.e.s, du moins pour le moment.
- Un.e jeune qui a déjà présenté des idées suicidaires ou qui a déjà vécu le deuil d'un.e proche décédé.e par suicide et qui a «cheminé», qui ne présente plus de grande vulnérabilité pourrait toutefois assumer un rôle d'entraînant.e. Par contre, ce.cette jeune doit être bien en mesure de garder une distance entre son propre vécu et celui des jeunes qu'il.elle aide. Il.elle doit aussi bien se connaître et être en mesure de respecter ses forces et ses limites. Il importe, sans le ou la surprotéger, d'offrir un bon encadrement à ce.cette jeune, qui pourra vivre une expérience très positive et valorisante dans son rôle d'entraînant.e.

1ère mise en situation

La clé est de voir si l'entraînant.e pensera à la possibilité de risque suicidaire ou s'il.elle minimisera la situation. La mise en situation vise aussi à voir s'il.elle abordera la question directement ou s'il.elle tentera d'utiliser des moyens détournés. Est-il.elle à l'aise avec la problématique?

2e mise en situation

L'enjeu est de voir si l'entraînant.e reconnaîtra le niveau de dangerosité de la situation en le référant à un.e professionnel.le. Comment il.elle gère la question de confidentialité dans le cas de risque suicidaire important? Comment met-il.elle ses limites? Prend-il.elle la situation en charge? Choisit-il.elle de référer malgré l'avertissement de son amie?

QUESTIONS ET MISES EN SITUATION



- Quelles pourraient être tes forces en lien avec un rôle d'entraînant.e?
- Pourquoi penses-tu pouvoir devenir un.e bon.ne entraînant.e?
- Quelles sont tes principales limites en lien avec un rôle d'entraînant.e?
- Qu'est-ce qui pourrait être difficile pour toi dans un rôle d'entraînant.e?

Exemples de mise en situation :

1ère mise en situation

Thomas, un de tes bons amis à l'école te donne sa montre et les souliers de skate que tu trouvais beaux. Il te dit qu'il te les donne car il n'en a plus besoin. Il mentionne qu'il t'a toujours trouvé sympathique et te souhaite d'être toujours heureux dans la vie. Il s'apprête à s'éloigner de toi. Comment réagis-tu?

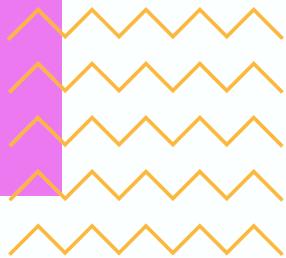
2e mise en situation

Mimi, une fille de ta classe que tu n'aimes pas beaucoup, va te voir en pleurs, se confie à toi, et te dit qu'elle en a assez. Ce soir, elle mettra fin à ses souffrances. Le monde sera bien mieux sans elle à son avis! Elle t'avertit qu'elle te dit ça juste pour que quelqu'un le sache mais qu'elle t'en voudra à mort si tu en parles à qui que ce soit car elle est décidée à le faire. Que fais-tu?



6

Établir des règles d'engagement



Les règles d'engagement doivent avoir été établies d'avance. Ces règles permettent de leur expliquer leur rôle et ses limites. Elles permettent aussi aux jeunes de savoir dans quoi ils.elles s'embarquent avant de s'engager.

Exemples : le nombre de rencontres prévues, combien ils.elles ont le droit d'en manquer, etc.

Nous vous recommandons de prévoir un contrat d'engagement que les jeunes sélectionné.e.s et leurs parents pourront signer, afin d'officialiser le tout.

Quelles règles de fonctionnement devraient être instaurées dans le groupe?

Exemples : disponibilité, fréquence, ponctualité, présence aux rencontres et aux formations, responsabilités face au local, résultats scolaires, durée de l'implication, encadrement, etc.

Quelles règles d'éthique devraient guider les entraînant.e.s dans leur rôle?

Exemples : confidentialité, conscience de ses limites, problèmes personnels, soutien aux autres entraînant.e.s, définition de l'entraide, situation qui devraient toujours être rapportées à la personne-ressource, etc.

À quoi devraient s'engager les responsables du groupe face aux entraînantes?

Exemples : recrutement, formation, soutien, encadrement, etc.

Promouvoir le programme

En tenant compte des valeurs prioritaires du groupe et de ses orientations en termes de rôles et de services à offrir, quels seraient les moyens de promotion à privilégier?

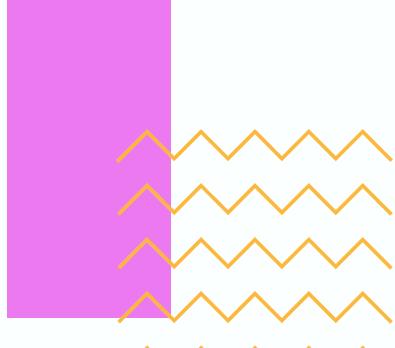
Pour faciliter les choix, il est proposé de dresser la liste des avantages et des inconvénients pour chacun des moyens de promotion potentiels.

[Cliquez ici](#)
[pour accéder à](#)
[la capsule](#)
[audio](#)

MOYENS DE PROMOTION	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Visite des classes par les entraîdant.e.s		
Photo et profil des entraîdant.e.s au babillard		
Article dans le journal de l'école		
Entrevue avec un.e entraîdant.e à la radio de l'école		
Kiosque d'information sur l'heure du diner		
Kiosque lors d'une semaine de prévention		
Midi-conférence pour présenter l'équipe d'entraîdant.e.s et leurs rôles		
Affiches		
Local identifié		
Dépliant décrivant les services offerts		

8

Former les jeunes



Le but est de favoriser la cohésion du groupe et de permettre aux jeunes entraînant.e.s de mieux se connaître.

Quelles étapes devraient être incluses dans la formation à donner aux entraînant.e.s?

Exemples : formation de base, ateliers de perfectionnement, suivi aux formations, autoformation, etc.

Cliquez ici
pour accéder à
la capsule
audio

À quel moment, durée, fréquence, lieu, par qui?

Exemples : camp de fin de semaine, journées pédagogiques, après l'école, heures de diner, à l'école, à l'extérieur, par les personnes-ressources du groupe, par des animateur.trice.s de l'extérieur, etc.

THÈMES DES FORMATIONS



IDEES

- Entr'aide
 - Écoute active
 - Mettre ses limites
 - Le secret
 - Accueillir une confidence lourde
 - Intimidation
 - Relations amoureuses saines et égalitaires
 - Estime de soi
 - Stress et anxiété
 - Relations familiales
 - Résolution de conflits
 - Rupture amoureuse
 - Anxiété de performance

9

Soutenir les jeunes

L'encadrement doit être proportionnel aux responsabilités qu'on donne aux entraînant.e.s. Il permet aussi de s'assurer que les jeunes respectent leur rôle et mandat et qu'il n'y a pas de débordement.

Pour les entraînant.e.s, quels sont les principaux avantages de recevoir un suivi via le groupe et ses personnes-ressources?

Exemples : briser l'isolement, partager les expériences, ventiler, valider les interventions, conserver la motivation, approfondir les apprentissages, recevoir une rétroaction, être rassuré.e, confiance en soi, sentiment d'appartenance, etc.

Pour les personnes-ressources, quels sont les principaux avantages d'offrir une formule de suivi et d'encadrement aux entraînant.e.s?

Exemples : intervenir rapidement si un.e jeune est dépassé.e, s'assurer du respect des rôles, identifier les besoins de formation, identifier les difficultés et améliorations à apporter, recueillir des idées d'activités, consolider les relations avec les jeunes, prendre le pouls du groupe, travailler les relations dans le groupe, etc.

[Cliquez ici](#)
pour accéder à
la capsule
audio

Soutenir les jeunes

- suite

Dans la grille suivante, on vous offre des exemples de formes de soutien pour les jeunes. L'idée est d'offrir un suivi qui permet de donner la parole aux jeunes sur leur expérience en tant qu'entraînant.e.s.

MOYENS POSSIBLES

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Échange d'expertise, perfectionnement, coaching, reconnaissance, appartenance, etc.

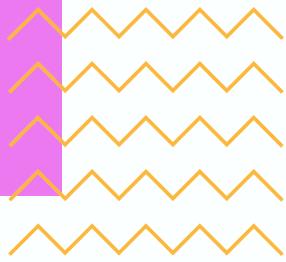
FONCTIONNEMENT

Fréquence, durée, etc.

Rencontres individuelles		
Rencontres de groupe		
Journal de bord		
Certificat/diplôme		
Activité spéciale de groupe		
Parrainage par une personne-ressource		

10

Évaluer l'expérience



À la fin de chaque année d'opération, quels critères devrions-nous nous donner pour évaluer les impacts du programme et son fonctionnement?

Exemples : *satisfaction des aidé.e.s, satisfaction des entraînant.e.s, impacts sur les ressources du milieu, climat dans l'école, apprentissages réalisés, recrutement, formation, suivi, financement, clarté des rôles, climat du groupe, motivation, valorisation, temps consacré, local, matériel, promotion, appuis du milieu, etc.*

Qui devrait participer à cette évaluation?

Exemples : *tous les entraînant.e.s, les jeunes aidé.e.s, les personnes-ressources, la direction, les parents...*

Comment devrait se dérouler cette évaluation? Sous quelle forme?

Exemples : *une réunion, un repas, une fête, une activité spéciale, un questionnaire écrit, etc.*

À qui devraient être présentés les résultats de cette évaluation?

Exemples : *tous les élèves, les enseignant.e.s, les ressources du milieu, la direction, les partenaires financiers, les parents, les médias, etc.*

TEL-JEUNES

