

# Boîte à Outils pour les Jeunes sur l'Adaptation & le Leadership



## MODULE 5

RENFORCER LES COMPÉTENCES NON  
TECHNIQUES (SOFT SKILLS) DES JEUNES  
LEADERS EN MATIÈRE D'ADAPTATION



GLOBAL  
CENTER ON  
ADAPTATION



care®



Norad

## Remerciements

Les modules de la boîte à outils ont été rédigés par Hayley Capp et Palash Mondal du CARE Climate Justice Center, en collaboration avec Marlene Achoki, Camille André, Ellen Chigwanda, Anna Conrad et des contributions utiles de Robert Otim. Le processus de développement a grandement bénéficié du soutien et des idées de Brendon Bosworth, Ayesa Lemence, Diana Kaekebeke, Margaret Mellor et Inge Vianen.

Le projet est développé sous la direction du Prof. Dr. Patrick Verkooijen, directeur général du Global Center on Adaptation. Adriana Valenzuela a supervisé le développement et la mise en œuvre du projet, avec les contributions de Mike Girling, Aoife Fleming, Niccolò Delporto, Celine Novenario, Yuelin Delporto, Gabriela Diaz, Dr Fleur Wouterse, Dr Gül Tuçaltan et Ysabella Goedhart. Nous remercions tout particulièrement le groupe consultatif des jeunes du directeur général, qui nous a fait part de ses précieuses observations tout au long du processus : Benjamin Strzelecki, Cathy Li, Desmond Alugnoa, Elysa Vaillancourt, Emily Vernall, Hayley Payne, Irfan Afridi, Joyce Mendez et Neekhil Prasad.

Nous tenons à souligner les réflexions et les commentaires précieux que nous avons reçus des organisations de jeunesse et des jeunes suivants sur les grandes lignes de la boîte à outils et les modules :

**Égypte:** Bioenergy Association for Sustainable Rural Development; The Egyptian Society of Scientific Researchers; Youth and Development Consultancy Institute; Arab Foundation of Young Scientists; Youth Love Egypt;

Hagar Gamal Farouk, Yehia Mohamed, Mahmoud Abdou Mahmoud Abdelmoula, Toka Safwat Abdelrady Mohamed, Aya El Sharkawy, Sayed Abdelmalek, Esraa Alaa Abdallah Elsadek, Ahmed Saber Ali Sakan, Samar Hassan Ahmed, Ahmed Fathy Ahmed

**Éthiopie:** Rotaract Club d'Abugida; Rotaract Club de Debo; Rotaract Club de Haleta; Rotaract Club de Lewet; Rotaract Club de Wodiya Mado;

Peniel Hailu, Yeshak Abreham, Hinsene Kebede Dinka, Nahom Fekadu, Eyerusalem Kiflu Tarekegn, Endale Mitiku, Hanim Tesfaye, Naod Zerihun, Diborah Dereje, Tadele Biyadagelegn

**Ghana:** Strategic Youth Network for Development; Centre for Green Growth; Organisation for Indigenous Initiatives and Sustainability; Ghana Youth Environmental Movement; Progressive Excellence Youth Organization;

Patience Agyekum, Jacob Sarfoh Danquah, Peter Korsi Simpson, Samuel Duah, Ofosuhemaa Bentil, Obed Omane, Perk Pomeyie, Philp Bosomtwi Amoah, James Otchere, Emmanuel C. Ampong, Alfreda Owusu Nsiah, Innesa Banest Cole, Kwabena Twumasi, Mercy Kwofie, Stephanie Efram Akrumah, Angela Awebu, Solomon Kangyi, Julius Awaregya, Joseph Addonna, Clifford Amoah

**Kenya:** Center for Resilience and Sustainable Africa; Declares Inspirational Group; Lake Victoria Basin Talent Development and Adolescent Health; Youth for Sustainable Development Goals Kenya; Youth for Sustainable Development - Nairobi Chapter

Said Ngombo Salim, Emmily Achieng Okello, Jefferson Mudaki, Winnie Cheptoo, Christopher Nyamburi, Evelyne Atieno, Abigael Jerop Kiprono Kima, Denis Kiplagat, Robert Ruhui, Christine Ogola

**Malawi:** Native Youth Animators for Development; People in Action for Development; Youth Action for Environmental Management-Youth Organisation; Salima Link for Sustainable Community Development; Arise Youth Organisation; National Youth Network on Climate Change;

Jonas January, Levison Chiku, David Mwasalapa, Tinenenji Scovah, Minsozi Molotali, Promise Adamson, Gift Khakana, Horace Pyam'dziko, Ireen Mmenya, Daudi Sabulani, Lovemore Mwimaniwa, Kondwani Ramsey, John Alumando, Esther Nsusa, Tiyanjane Thole, Thokozani .T. Matchere, Gift Phiri Annie Issah, Rahema Saidi, Jonathan Katengeza, Annette Mathiya , Noel Hoposi, Sumani Saidi, Francis Thanks Story, Miriam Josiki, Mathews Dunga, Chimwemwe Suwedi, Frank Kowera, Dorothy Kazombo Mwale, Dominic Amon Nyasulu

**Tanzanie :** Catalyst for Social Action and Development Organization ; African Youth Transformation ; Forum CC ; Community Hands Foundation ; Tanzania Youth Coalition ;

Simon Philbert Kimaro, Imelda Dominick Issangya, Sabrina Balwan, Oscar Munga, Joseph Isdory Darabe, Gladness Dominic Lauwo, Ruth Makolobela, Paul Makoe, Samson Tarimo, Getruda Luvuya

**Ouganda :** Network for Active Citizens ; Youth Advocacy and Development Network ; YouthGoGreen ; Biodiversity Hub International ; United Children Integrated Development Action Uganda ;

Derrick Emmanuel Mugisha, Irene Natukunda, Edwin Muhumuza, Denise Nabasirye, Kabugho Janet, Tusinguire Claire, Rwendeire Peniel, Patricia Nakitto

**Zimbabwe :** Institute for Young Women Development ; Youth for Innovation Trust ; Youth Advocates Zimbabwe ; Youth Initiatives for Community Development ; Youth Empowerment & Transformation Trust .

Farai Mhlanga, Constance Maseko, Andrea Medaas, Nancy Likiripa, Farai Meki, Gugulethu Ncube, Tinotenda Banda, McAuthur A. Mkwapatira, Tsitsi L. P Masvusvu, Kudakwashe Ronny Makanda, Tadiwanashe Maeni

Le personnel de CARE des bureaux nationaux d'Égypte, d'Éthiopie, du Ghana, du Kenya, du Malawi, de l'Ouganda, de la Tanzanie et du Zimbabwe vous remercie pour votre dévouement et votre engagement tout au long de ce projet.

Nous aimerions également mentionner tout particulièrement les autres personnes qui ont apporté une contribution précieuse à l'élaboration de la boîte à outils, notamment les jeunes leaders suivants : Abdallah Emad, Ahmed Fathy, Basma Sobhi, Christine Ogola, Deon Shekuza, Mariam Kabamba, Mclarence Mandaza, Mhlonipheni Sakala Ncube, Mohamed Maray, Ormiel Maganga, Rahma Diaa, Stephanie Efram Akrumah, Teddy Taylor et Yared Abera.

Développement et conception de sites web : Ruby Studio  
Toolkit PDF design : Engine Branding  
Infographie : DesignDoppel  
Vidéos : Makmende  
Boîte à outils en français : Hortense Charmasson, Mathieu Lecarpentier et CARE France  
Boîte à outils en arabe : Mostafa Oraby et Amal Abousherif

## Acronyms

<b>ASAP</b>	Le Programme pour l'adaptation des petits exploitants agricoles
<b>AC</b>	Adaptation communautaire
<b>ACC</b>	Adaptation au changement climatique
<b>SIC</b>	Service d'information sur le climat
<b>CMA</b>	Conférence des Parties agissant comme réunion des Parties à l'Accord de Paris
<b>COP</b>	Conférence des Parties
<b>COY</b>	Conférence de la jeunesse
<b>GRC</b>	Gestion des risques de catastrophe
<b>RRC</b>	Réduction des risques de catastrophe
<b>CAE</b>	Communauté d'Afrique de l'Est
<b>CEDEAO</b>	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
<b>FVC</b>	Fonds vert pour le climat
<b>GES</b>	Gaz à effet de serre
<b>GIEC</b>	Groupes d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat
<b>PPA</b>	Principes partagés de l'adaptation
<b>PLA</b>	Plans locaux d'adaptation
<b>FPMA</b>	Fonds destiné aux pays les moins avancés
<b>ADL</b>	Adaptation dirigée localement
<b>OMD</b>	Objectifs du millénaire pour le développement
<b>PNA</b>	Plan national d'adaptation
<b>PANA</b>	Programme d'action national aux fins de l'adaptation
<b>CDN</b>	Contribution déterminée au niveau national (CDN)
<b>ONG</b>	Organisations non gouvernementales
<b>PPCR</b>	Programme pilote pour la résilience climatique
<b>PSP</b>	Planification de scénarios participatifs
<b>SCCF</b>	Special Climate Change Fund
<b>ODD</b>	Objectifs du développement durable
<b>PEID</b>	Petits États insulaires en développement
<b>SMART</b>	Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste et Temporellement défini
<b>PNUD</b>	Programme des Nations unie pour l'Environnement
<b>CCNUCC</b>	Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques

# BIENVENUE DANS LA BOÎTE À OUTILS POUR LES JEUNES SUR L'ADAPTATION & LE LEADERSHIP!

## À qui s'adresse cette boîte à outils ?

Le changement climatique est en train de remodeler le monde dont les jeunes ont hérité et ils en supporteront les coûts dans les décennies à venir. Cependant, les jeunes sont souvent exclus des rôles de leadership et des activités de prise de décision liées à l'adaptation au changement climatique. Cette Boîte à Outils pour les Jeunes sur l'Adaptation & le Leadership permet aux jeunes d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour s'engager dans la politique, le plaidoyer et l'action en matière d'adaptation au changement climatique. Dans cette boîte à outils, les termes "jeunes" et "jeunes gens" désignent les personnes âgées de 15 à 35 ans.

## Ce que vous apprendrez

La boîte à outils contient des documents essentiels et des conseils pratiques sur la manière dont vous, en tant que jeune, pouvez prendre part aux processus politiques d'adaptation, mener des campagnes de sensibilisation et aborder l'adaptation avec un esprit d'entreprise. Il fournit des outils pour concevoir et mettre en œuvre vos propres actions d'adaptation au changement climatique afin que vous puissiez faire partie de la solution à la crise climatique.



La "Boîte à Outils pour les Jeunes sur l'Adaptation & le Leadership" est un projet du Global Center on Adaptation Youth Leadership Program, développé par le CARE Climate Justice Center avec le soutien financier de Norad. Il a été élaboré grâce aux contributions de jeunes qui, comme vous, sont préoccupés par les impacts du changement climatique et ont été confrontés à des défis lorsqu'ils ont défendu et pris des mesures d'adaptation.



## Comment utiliser la boîte à outils

La boîte à outils comprend huit modules :



### 1 Comprendre le changement climatique



### 2 Les bases de la vulnérabilité et de l'adaptation au changement climatique



### 3 Groupes vulnérables et Planification de l'adaptation climatique



### 4 Tirer des enseignements des solutions d'adaptation au climat proposées par les jeunes : Études de cas africains



### 5 Renforcer les compétences non techniques (soft skills) des jeunes leaders en matière d'adaptation



### 6 Prendre part aux politiques d'adaptation climatiques locales, nationales et internationales



### 7 Concevoir et mettre en œuvre votre stratégie d'adaptation et de plaidoyer



### 8 Concevoir votre action d'adaptation

## Chaque module comprend quatre sections :



**L'échauffement** est le point de départ. Il offre une vue d'ensemble des concepts clés du module, sur la base des dernières recherches et des meilleures pratiques. Il met en évidence les outils que vous pouvez utiliser pour appliquer ce que vous avez appris et développer vos compétences en matière de leadership.



**Vague de chaleur** vous permettra d'approfondir votre compréhension. Vous trouverez des liens vers des recherches scientifiques, des publications importantes et des outils permettant d'explorer et d'appliquer les concepts clés.



**Pour en savoir plus** est l'endroit idéal pour s'inspirer. Lisez des études de cas, regardez des vidéos et écoutez des podcasts sur les jeunes leaders climatiques pour vous motiver à mener vos propres actions de lutte contre le changement climatique !



**La dernière étape** est le temps calmelci, vous avez la possibilité de tester vos connaissances (à l'aide d'un petit quiz) et de réfléchir à la manière dont vous pouvez appliquer ce que vous avez appris à votre propre action en faveur du climat.

## MODULE 5

# RENFORCER LES COMPÉTENCES NON TECHNIQUES (SOFT SKILLS) DES JEUNES LEADERS EN MATIÈRE D'ADAPTATION.

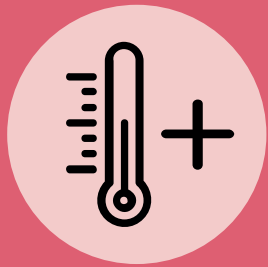


Ce module va vous permettre d'acquérir des compétences essentielles pour devenir un jeune leader inspirant, en matière d'adaptation. Vous y trouverez des exemples inspirants de réussites de jeunes leaders.

## Que vais-je apprendre ?

### À la fin de ce module :

- Vous aurez compris ce que signifie être un leader.
- Vous aurez acquis des connaissances sur les caractéristiques nécessaires aux jeunes leaders, dans le domaine de l'adaptation au changement climatique.
- Vous aurez approfondi vos connaissances des compétences essentielles de leadership, notamment l'animation de groupes négociant des accords et l'élaboration d'un argumentaire éclair (« elevator pitch ») infaillible.



# Échauffement

## Qu'est-ce que le leadership ?

Dans un monde complexe et en constante évolution, qu'est-ce que le leadership ? Comment le définir ? Et quelles sont les qualités requises pour être un bon leader ? Avant de savoir ce qu'est le leadership, il est intéressant de comprendre ce qu'il n'est pas. Selon Kevin Kruse, PDG de la plateforme de coaching LEADx, le leadership n'a rien à voir avec l'ancienneté ou la position hiérarchique. Pas plus qu'il n'a à voir avec les diplômes ou les caractéristiques personnelles. Et le leadership, ça n'est pas le management.<sup>1</sup>



**« Vos actions comptent ; aucune action ou voix n'est trop faible pour faire la différence. »**

Vanessa Nakate, activiste pour la justice climatique et leader.

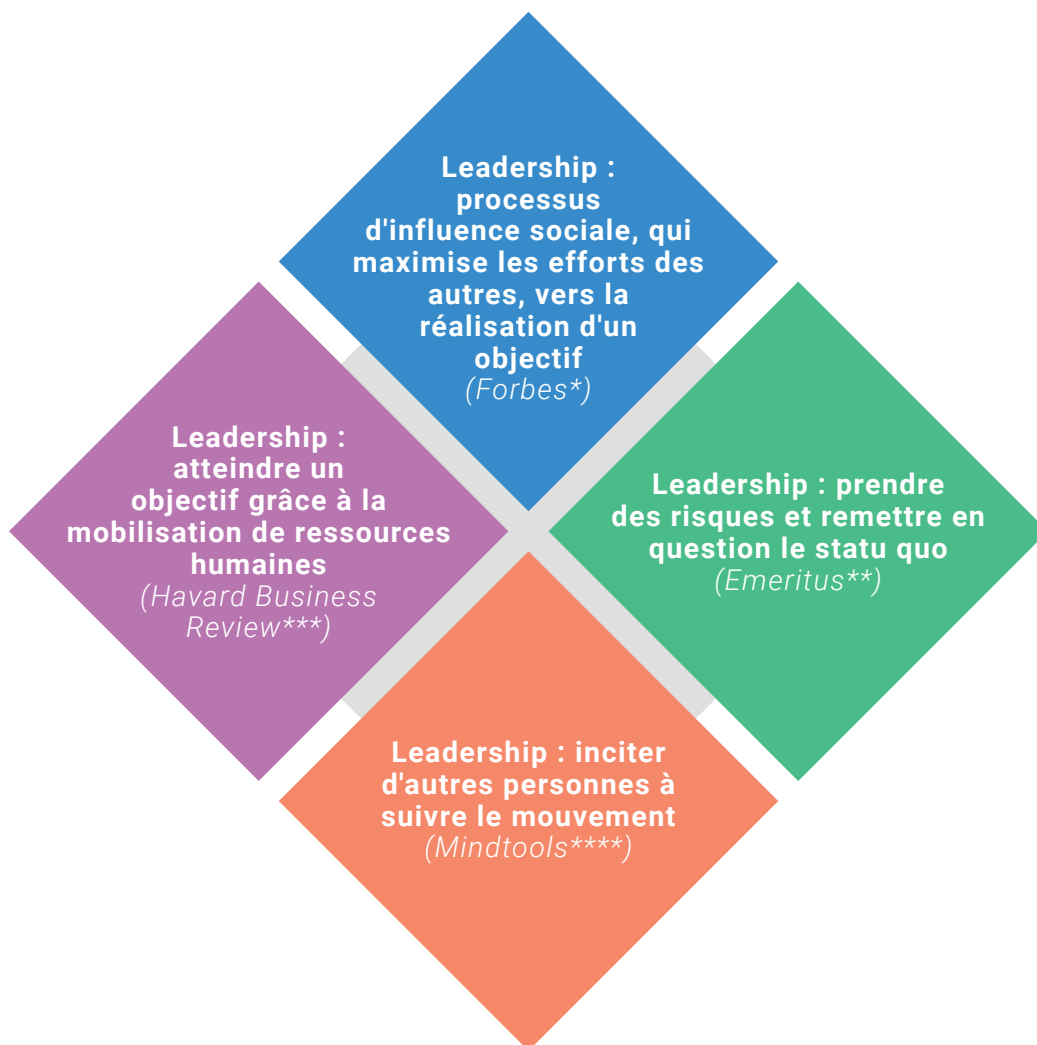
Vanessa Nakate,  
Fondatrice du mouvement climat « Rise Up »,  
Ouganda.  
Source : World Economic  
Forum/Manuel Lopez.



**Comme le montre le Graphique 1, le leadership c'est plutôt :**

- **L'influence sociale** qui assure que le travail des autres contribue à l'accomplissement d'un objectif déterminé.
- **La prise de risques** et la remise en question du statu quo pour atteindre des résultats spécifiques.
- **L'accomplissement d'un objectif** grâce à la coordination de ressources humaines.
- **La capacité à convaincre** d'autres individus de suivre le mouvement.

Dans toutes ces définitions, vous pouvez voir qu'un leader travaille avec les autres, en vue d'atteindre un objectif ou résultat souhaité.



**Graphique 1 :** Les différentes définitions du leadership.

Source : Kruse (2013)<sup>2</sup>, Emeritus (2022)<sup>2</sup>, Prentice (2004)<sup>4</sup> and MindTools (sans date).<sup>5</sup>

# 10 caractéristiques d'un bon leader



## Quelles caractéristiques font un bon leader ?

La crise climatique a besoin de dirigeants innovants pour établir un programme qui débouchera sur des solutions durables, équitables et pérennes. Mais quelles sont les qualités d'un bon leader ? Le Graphique 2 montre dix caractéristiques essentielles pour être un bon leader. Nous les détaillons ci-dessous.

**Graphique 2 :** Les dix caractéristiques d'un bon leader.  
Source : Center for Good Leadership, sans date.<sup>6</sup>

- 1 **L'intégrité** signifie être honnête et avoir des principes moraux forts. Les leaders doivent être guidés par ces principes car c'est grâce à cela qu'ils inspireront confiance.
- 2 **La capacité à déléguer** consiste à confier des responsabilités à d'autres membres de son équipe. Un bon leader doit faire confiance aux membres de son équipe pour accomplir les tâches et obtenir des résultats. Déléguer est l'une des principales responsabilités d'un leader. L'objectif final est de se libérer, de permettre aux autres de se développer, de faciliter le travail d'équipe et d'offrir de l'autonomie, ce qui permet de prendre de meilleures décisions.
- 3 **La communication** est essentielle. Les meilleurs leaders sont des communicants expérimentés qui s'expriment et transmettent aux autres les renseignements de manière efficace. Un bon leader doit être capable d'écouter et de communiquer avec un large éventail de personnes, quels que soient leurs rôles, leurs emplacements géographiques ou leurs identités sociales etc. . La communication est essentielle pour les jeunes acteurs et actrices du changement climatique, afin de leur permettre de présenter des arguments et des discours convaincants, de plaider en faveur de changements politiques et de convaincre les populations de se rallier à leurs idées pour atteindre un changement positif.
- 4 **La connaissance de soi** implique de savoir faire son introspection et de réfléchir à sa façon d'interagir avec le monde et les personnes qui le composent. Plus vous vous comprenez et reconnaissez vos forces et vos faiblesses, plus vous serez efficace en tant que leader.
- 5 **La gratitude** peut faire de vous un meilleur leader. Cela implique de faire part de votre satisfaction à l'égard du travail de vos collègues. Être reconnaissant peut vous permettre d'avoir une meilleure estime de vous-même, de réduire la dépression et l'anxiété et vous aider à mieux dormir. Cependant, il est rare d'entendre « merci », bien que la plupart des employés disent qu'ils et elles seraient prêts à travailler davantage dans un environnement où ils et elles se sentent appréciés.
- 6 **L'agilité d'apprentissage** concerne la capacité à apprendre sur le tas. Cela vous permet d'apprendre quelque chose de nouveau dans une situation, et ensuite de l'appliquer dans une autre situation. Si vous savez étudier rapidement ou si vous pouvez exceller dans des circonstances inhabituelles, vous maîtrisez peut-être déjà l'agilité d'apprentissage. Les grands leaders sont de grands apprenants.
- 7 **L'influence** est un trait de caractère important chez les leaders inspirants et compétents. L'influence est très différente de la manipulation, et elle doit être exercée de manière authentique et transparente. Elle requiert de l'intelligence émotionnelle et de la confiance.
- 8 **L'empathie** est liée à l'intelligence émotionnelle et à l'efficacité du leadership. En faisant preuve d'un leadership plus inclusif et de comportements empathiques, les bons leaders se mettent en situation de réussite.
- 9 **Le courage** est une caractéristique essentielle des bons leaders. Il peut parfois être compliqué de s'exprimer, notamment sur des sujets sensibles tels que le changement



climatique. Plutôt que d'éviter des conversations et sujets épineux, le courage permet aux leaders de s'engager et de faire bouger les choses dans la bonne direction.

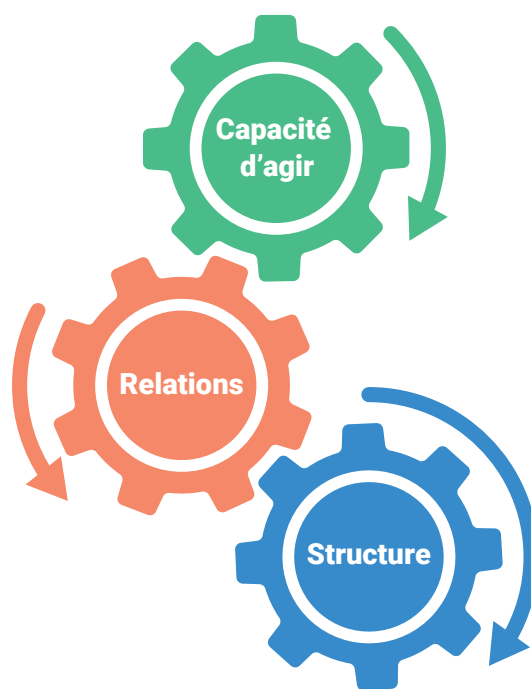
**10 Le respect** peut se manifester de plusieurs façons. Traiter les autres avec respect est l'une des choses les plus importantes qu'un leader puisse faire. Cela atténuera les tensions et les conflits, créera de la confiance et améliorera l'efficacité. Le respect commence par essayer de comprendre les expériences des autres.

### **Cadre #1 : Appliquer le Cadre de référence pour l'égalité des genres de CARE, au leadership (en anglais)**

Comme vous l'avez appris dans le Module 3, le Cadre de référence pour l'égalité des genres de CARE soutient les approches d'adaptation au changement climatique qui renforcent les capacités des femmes, des filles et des autres groupes vulnérables. Ce cadre peut également vous aider à développer vos compétences en matière de leadership.

Ce Cadre de référence vise à vous rendre autonomes, vous et les autres. Pour être un leader compétent, vous devez respecter chacune de ces trois composantes (illustrées dans le Graphique 3).

- **Capacités d'agir** : pour renforcer vos capacités en tant que leader, vous pouvez vous doter des compétences et des connaissances nécessaires pour diriger.
- **Relations** : en tant que leader, vous devez être capable de vous identifier aux personnes, communiquer clairement, déléguer les tâches et inspirer les autres membres de votre équipe. Vous devez aussi travailler sur votre réseau.
- **Structure** : en tant que leader, vous devez influencer les personnes et les structures qui vous entourent et qui peuvent renforcer votre leadership en créant un environnement favorable à la réalisation de vos objectifs. Ceci est lié au travail de plaidoyer pour l'adaptation au changement climatique (le sujet du Module 7).



**Graphique 3** : Le Cadre de référence pour l'égalité des genres de CARE s'applique aussi au développement des compétences de leadership. Source : CARE.

## Développer vos compétences de leadership

Dans cette section, nous mettons en avant les activités qui vont renforcer votre capacité à diriger, ainsi que les compétences nécessaires au leadership : l'animation, la négociation et la communication.

## Les activités pour faire ressortir vos capacités à diriger

### Faites de vos rêves de leadership, une réalité

Beaucoup d'entre nous ont de grands rêves pour notre vie et pour la personne que nous voulons être dans le futur. Mais il peut être facile de remettre ces rêves à plus tard ou d'être freinés par des doutes. Si vous avez l'ambition de devenir un leader de l'adaptation au changement climatique, vous devez faire de votre rêve une réalité.

Une première étape intéressante est de « dessiner vos rêves pour en faire une réalité », comme le fait Patti Dobrowolski, agente du changement et consultante. Vous n'avez pas besoin d'être un artiste pour cela. Munissez-vous d'un papier et d'un crayon, et commencez à gribouiller. Pour dessiner votre vision du futur:

1. Dessinez votre état actuel (où vous trouvez-vous actuellement dans la vie).
2. Dessinez votre nouvelle réalité souhaitée, en tant que leader (où voulez-vous être à l'avenir).
3. Identifier les mesures à prendre pour passer de la situation où vous êtes à celle où vous voulez être à l'avenir.

**CONSEIL :** Regardez la vidéo (en anglais) dans laquelle Dobrowolski explique comment faire cela, en laissant votre créativité donner forme à votre vision de l'avenir. Ainsi, vous aurez une « feuille de route du changement » : une manière de réaliser votre ambition et devenir un jeune leader pour le climat.

### Identifiez ce que vous pouvez apprendre des autres leaders

Une des manières de construire votre leadership est d'appliquer ce que les autres leaders font pour motiver leurs équipes et motiver leurs actions. Inspirez-vous des leaders qui vous entourent et que vous admirez. Il peut s'agir de leaders dans votre communauté, sur votre lieu de travail ou à l'école. Il peut s'agir de personnalités nationales ou internationales, telles que des défenseurs du climat ou de personnalités publiques inspirantes.

Choisissez trois à cinq personnes qui sont pour vous des grands leaders. Pour chacune d'entre elles, demandez-vous :



- Qu'est-ce qui fait d'elle un bon leader ?
- Laquelle (ou lesquelles) des dix caractéristiques présentées plus haut dans le module, représente-t-elle ?
- Que pouvez-vous apprendre d'elle et appliquer à votre propre vie ?

### **Trouvez des possibilités de bénévolat et de soutien à l'adaptation au changement climatique**

Travailler en tant que bénévole peut vous apporter de précieuses compétences en matière de leadership. Si vous pouvez vous engager auprès d'initiatives locales de lutte contre le changement climatique, vous pourrez également consolider vos connaissances du secteur.

- Si vous avez déjà été bénévole, décrivez vos expériences et analysez quelles caractéristiques du leadership vous avez acquises grâce à elles.
- Examinez les façons dont vous pourriez participer bénévolement à des initiatives d'adaptation au changement climatique et les compétences de leadership que vous pourriez acquérir en le faisant. Choisissez des opportunités de volontariat qui vous donnent l'occasion de diriger et de travailler avec d'autres jeunes.



Des membres de la communauté et des bénévoles cultivent un jardin éducatif au Maroc. Crédit photo : CARE Maroc



## Apprenez à animer un groupe

En tant que jeune leader, vous pouvez être amené à animer des groupes. Par exemple, on peut vous demander d'animer une discussion et/ou une session de formation sur l'adaptation au changement climatique pour d'autres jeunes.

Pour être un bon animateur, vous devez :

- Avoir **suffisamment d'expérience** sur le sujet de la discussion et savoir répondre rapidement aux questions.
- Être un **bon communicant**. Cela signifie que vous savez transmettre des informations exactes aux participants, de manière à ce qu'ils et elles puissent comprendre les différents types de questions qu'on leur pose et y répondre à leur tour.
- Être **organisé** et structurer un dialogue ou une session de formation afin que toutes les activités soient exécutées dans le temps imparti.
- Faire preuve **d'un esprit d'analyse rigoureux** afin de comprendre les besoins d'apprentissage du public et les différentes façons d'y répondre.
- **Innover et apprendre tout au long de votre vie** afin de pouvoir actualiser le contenu de vos prestations, pour répondre aux besoins de votre public.
- **Bien écouter et bien observer** afin que les participants se sentent inclus et entendus.
- Vous **autoévaluer**, ce qui implique d'accepter les commentaires et d'évaluer vos performances.
- Faire preuve d'une **grande capacité d'adaptation**, afin de pouvoir relever les défis inattendus qui se présentent au cours du processus d'animation.<sup>9</sup>



Animation d'une formation participative sur le genre et l'agriculture au Burundi. Source : Irene Nduwayezu/CARE.



## Apprenez à négocier

En tant que leader, vous devrez négocier avec d'autres jeunes ou membres de la société. Les compétences en matière de négociation vous permettent d'atteindre vos objectifs tout en veillant à respecter les besoins et les convictions des autres.

Il existe de nombreuses situations dans lesquelles vous pouvez être amené à négocier en tant que leader de l'adaptation au changement climatique ; par exemple, lorsque vous parlez à un représentant local des solutions d'adaptation que vous souhaitez voir mises en œuvre, ou lorsque vous parlez à une organisation non gouvernementale locale du financement d'un projet qui engage les jeunes de votre communauté sur le changement climatique.

Pour négocier efficacement, il est recommandé de suivre les étapes suivantes : <sup>10</sup>

### Étape 1 : Se préparer pour la négociation

- Assurez-vous de prendre le temps de préparer votre négociation.
- Renseignez-vous sur la personne avec qui vous allez négocier, ainsi que sur l'historique et le contexte de la négociation.
- Définissez votre stratégie de négociation (ce que vous voulez obtenir, en vous laissant une marge de manœuvre afin de parvenir à un accord, et comment vous allez aborder la négociation).
- Préparez votre dossier (comment vous allez présenter et étayer vos arguments).
- Prévoyez vos techniques (timing, moyens de communication appropriés, emplacement, etc.).

## Étape 2 : Ouvrir la négociation

Pour ce faire, vous devez d'abord planter le décor, par exemple en vous présentant personnellement, en soulignant l'objectif de la réunion et en vous assurant que chacun et chacune a accès aux informations essentielles relatives au sujet ou au problème abordé.

**À faire :** écouter attentivement ; poser des questions ouvertes ; vérifier que vous avez bien compris la position de votre interlocuteur ou interlocutrice ; résumer ; ne pas juger.

**À ne pas faire :** interrompre ; dénigrer immédiatement la position de votre interlocuteur ou interlocutrice ; révéler tous vos atouts de négociations ; répondre trop précisément aux questions.

## Étape 3 : Mener la négociation

Ici, vous identifiez les options et les positionnements possibles pour résoudre le problème. Vous pouvez présenter les différentes façons de résoudre le problème en cours de négociation, en citant soigneusement les informations et les sources que vous avez consultées. Vous devez guider la conversation afin de trouver une solution commune tout en identifiant les points de friction (les domaines où il y a des désaccords).

**À faire :** se concentrer sur le sujet ou le problème, pas la personne ; se concentrer sur les problèmes, pas les positions, même si les opinions semblent très éloignées ; écouter pour trouver un terrain d'entente et identifier les points de friction éventuels ; poser des questions d'approfondissement et de clarification ; comprendre ce qui n'est pas dit ; observer le langage corporel de l'autre personne pour déceler toute contradiction dans ce qui est dit ; résumer et vérifier la compréhension de chacun et chacune ; prendre des notes, le cas échéant.

**À ne pas faire :** interrompre ; trop parler ou laisser l'interlocuteur prendre trop de place ; être tenté de présenter des contre-arguments ; commencer à vous refermer sur vos positions ; réfléchir en fonction de qui est « bien » ou « mal », il est plus utile de penser en termes de différences.

## Étape 4 : Tendre vers un accord

Vous pouvez maintenant orienter la négociation vers la conclusion d'un accord. C'est là que vous identifiez les concessions - les questions ou les demandes auxquelles vous êtes prêt à renoncer ou à offrir - tout en identifiant votre contribution à la solution proposée.

**À faire :** viser un résultat gagnant/gagnant ; résumer au fur et à mesure les accords ; être transparent quant à vos motivations ; argumenter avant de faire une proposition ou de prendre une décision ; anticiper les contre-arguments ; poser des questions ; rester concentré sur le sujet principal ; obtenir des concessions ; construire sur des bases communes ; présenter toute autre offre équivalente si le contexte le permet.

**À ne pas faire :** préférer des menaces ou être sarcastique ; utiliser des formules exaspérantes comme « Je suis sûr que vous accepterez mon offre très généreuse » ; laisser la discussion s'essouffler ; être sur la défensive ou attaquer l'interlocuteur ; remettre en question les raisons motivations de l'interlocuteur ; rejeter d'emblée un argument ; forcer des décisions prématurées.

### **Étape 5 : Parvenir à un accord**

Vous parviendrez à un accord en identifiant les points sur lesquels vous et l'autre groupe, ou autre personne, avec qui vous avez négocié, êtes d'accord. Il peut arriver que vous ne parveniez pas à un accord, mais qu'à la place, les personnes aient besoin de plus de temps pour réfléchir à votre offre. Dans ce cas, vous pouvez proposer de reporter la réunion à un moment ultérieur.

**À faire :** consigner toutes les décisions par écrit et s'assurer qu'elles sont prises en présence de témoins ; utiliser la loi de la réciprocité ou d'autres moyens pour sauver la face ; donner aux autres le temps de réfléchir à votre offre ; vérifier que toutes les parties s'engagent à prendre une décision et à respecter les accords ; s'assurer que les deux parties à la négociation reconnaissent leur propre contribution et celle de l'autre personne à l'issue de la décision de l'accord ; s'assurer que toutes les parties connaissent clairement les prochaines étapes.

**À ne pas faire :** prendre des décisions à la hâte avant que chacun.e ait exprimé son accord ; laisser les étapes suivantes ouvertes/peu claires ; jubiler.

### **Étape 6 : Assurer le suivi de la négociation**

La dernière étape concerne le suivi de la négociation, que vous finalisiez l'accord (si le résultat est positif), ou que vous prépariez les étapes suivantes (si la négociation nécessite une autre rencontre). Si la négociation a échoué, il est pertinent de remercier les participants.

**À faire :** envoyez une note ou un courriel à toutes les parties résumant les accords conclus et leur rappelant les prochaines étapes ; réalisez toutes les actions convenues dans les délais impartis ; informez toutes les parties concernées, y compris celles qui n'ont pas participé directement à la négociation, des conclusions auxquelles vous êtes parvenu ; envoyez une lettre de remerciement aux personnes ayant participé à la négociation.

**À ne pas faire :** oublier de faire un suivi !



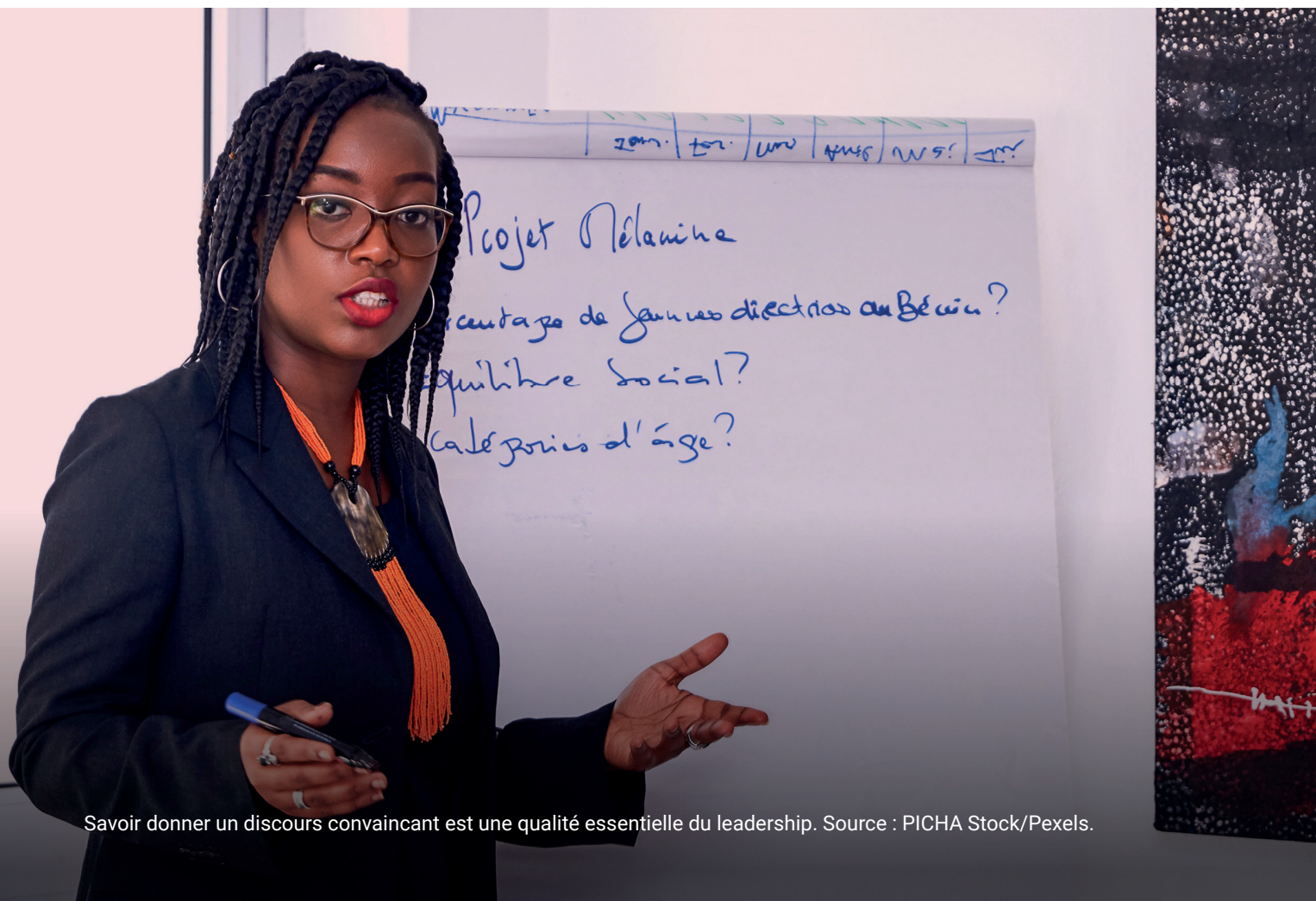
## Apprenez à donner un discours convaincant

Que vous soyez à la tête d'une entreprise et que vous rencontriez des investisseurs potentiels ou que vous meniez une campagne d'adaptation au changement climatique et que vous souhaitiez influencer les personnes au pouvoir, avoir un argumentaire éclair percutant est une compétence essentielle.

Comme son nom l'indique, un argumentaire éclair (elevator pitch) est un bref argumentaire (2 à 5 minutes) grâce auquel les personnes savent qui vous êtes, ce que vous faites, et pourquoi votre message est important. Cet argumentaire met en avant les solutions que vous proposez, ou ce que vous cherchez à obtenir avec un produit ou une campagne. Vous l'utilisez pour capter rapidement l'attention d'une personne et susciter son intérêt pour une discussion plus approfondie.<sup>11</sup>

Votre argumentaire éclair doit donner à votre public :

- Une **description simple et concise** de votre solution, campagne ou solution d'adaptation au changement climatique.
- Une **idée de la nécessité, ou de la demande croissante**, de ce que vous proposez.
- Une compréhension de **la valeur** que votre solution, campagne ou entreprise représente.
- Une **impression positive de vous et de votre équipe**, et une confiance vis-à-vis de votre expertise et de la raison pour laquelle vous êtes les mieux placés pour ce travail.



## Cadre #2 : Les clés pour réussir un argumentaire éclair

- Savoir à qui vous vous adressez avant de commencer.
- La pratique, la pratique, la pratique.
- pas clairement. Revoyez cette section.
- Préparez une version de 1 à 2 minutes pour les évènements de réseautage ou les rencontres imprévues.
- Préparez une version de 5 minutes destinée aux évènements permettant des speeches plus longs.
- Après votre argumentaire, échangez vos contacts et faites un suivi avec un résumé de votre solution d'adaptation, de votre campagne ou de votre entreprise.<sup>12</sup>

## Où utiliser vos compétences de leader

En tant que jeune leader du changement climatique et défenseur de l'adaptation, vous aurez de nombreuses occasions de mettre en pratique vos compétences en matière de leadership. N'oubliez pas non plus que les leaders continuent d'apprendre, en restant agiles et ouverts aux nouvelles connaissances et façons de faire.

Voici quelques façons d'utiliser vos compétences en leadership :

- **Établir des partenariats** avec des organisations de la société civile, des entreprises, des groupes de défense des jeunes et le gouvernement.
- **S'engager dans des actions locales d'adaptation** (pour en savoir plus, consultez le Module 8).
- **Influencer les personnalités politiques** pour qu'elles modifient leur politique d'adaptation au changement climatique.
- **Former d'autres jeunes** sur l'adaptation au changement climatique et au leadership.
- **Monter une entreprise** qui fournit des solutions d'adaptation au changement climatique.
- **Contactez les médias** pour sensibiliser le public à l'adaptation au changement climatique.
- **Mener une campagne de sensibilisation** pour susciter à des changements positifs et promouvoir l'adaptation (pour en savoir plus, consultez le Module 7).



# Les vagues de chaleur

## Comprendre leadership

**LISEZ** l'article de la Harvard Business Review, [Understanding leadership](#) pour une vue d'ensemble détaillée du leadership. (En anglais).

**LISEZ** cet article de Kevin Kruse dans Forbes, [What is leadership ?](#) (En anglais).

**LISEZ** cet article sur Emeritus, [What is leadership ? Definition, Meaning and Importance](#) pour en savoir plus sur les concepts clés du leadership. (En anglais).

**LISEZ** cet article sur MindTools, [What is leadership](#), afin d'améliorer vos connaissances sur la manière de devenir un leader plus efficace. (En anglais).

## Outils pour développer les compétences de leadership

**LISEZ** les conseils de la Harvard Business School sur [comment vous évaluer en tant que leader](#), qui listent quatre façons d'évaluer vos qualités de leadership. (En anglais).

**LISEZ** le rapport, [A New Green Learning Agenda](#), du Brookings Institution. Il propose un cadre pour appréhender les compétences spécifiques dont les jeunes ont besoin pour stimuler la transformation technique et sociale en vue de répondre au changement climatique. (En anglais).

**LISEZ** « [Prepare to act! Practical tips for climate advocacy and action](#). » de l'UNICEF. Il s'agit d'un guide destiné aux jeunes militants pour le climat en Amérique latine et dans les Caraïbes. Il a été créé par des jeunes qui, en tant que militants, ont été confrontés à de nombreux défis lorsqu'ils et elles ont plaidé en faveur du climat et mis en place des mesures en faveur du climat. (En anglais).

**DÉCOUVREZ** ce [guide](#) du The Transformative Action Institute pour en apprendre plus sur les différentes activités auxquelles vous pouvez avoir recours pour développer vos compétences de leadership.



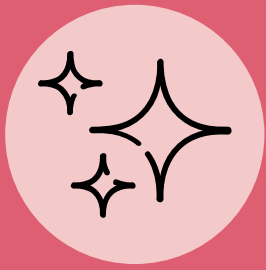
**DÉCOUVREZ** le guide d'ONU Femmes permettant aux organisations de s'auto-évaluer sur la manière dont elles soutiennent les femmes leader. Il permet également d'assurer leur participation significative à la réduction des risques de catastrophes et risques climatiques, à l'adaptation au changement climatique (ACC), au rétablissement post-catastrophe et au renforcement de la résilience.

## Découvrez l'intelligence émotionnelle dans le leadership

**DÉCOUVREZ** pourquoi l'intelligence émotionnelle est importante dans le leadership, dans cet article de Lauren Landry de la Harvard Business School. L'intelligence émotionnelle est la capacité à percevoir, utiliser, comprendre et gérer les émotions. Les personnes dotées d'une intelligence émotionnelle élevée peuvent comprendre leurs propres émotions et celles des autres, utiliser ces informations émotionnelles pour guider leur pensée et leur comportement, discerner les différents sentiments et les identifier de manière appropriée, et ajuster leurs émotions pour s'adapter à leur environnement.



Portia est une jeune leader climatique ghanéenne qui travaille à la réduction des émissions de carbone dues au charbon. Droits d'auteur: Portia Adu-Mensa



# Pour en savoir plus

## Étude de cas

### Action d'adaptation menée par des filles au Mali, en Somalie et au Zimbabwe

Dans le cadre d'un projet de CARE International, des adolescentes ont mené des actions au sein de communautés rurales gravement touchées par le changement climatique. Dans ces contextes, les normes traditionnelles de genre génèrent des taux élevés de mariages précoces et d'autres formes d'exclusion et de violences basées sur le genre, ce qui affecte de manière disproportionnée l'éducation des filles.

Au Mali, 1 027 jeunes leaders ont organisé des activités avec d'autres étudiants et enfants déscolarisés, dans leurs communautés, afin d'atténuer l'impact du changement climatique. Elles se sont investies dans des actions de reforestation, dans la démonstration de techniques d'agriculture adaptées à la sécheresse et ont amélioré la gestion de l'eau et l'assainissement au sein de leurs communautés.

Au Zimbabwe, des jeunes filles ont mené un projet utilisant l'énergie solaire pour obtenir de l'eau destinée à la gestion de la santé menstruelle et à l'entretien des jardins scolaires. Elles ont développé leurs compétences en matière de leadership et ont aidé la communauté à améliorer son système de gestion de l'eau.





En Somalie, les actions se sont concentrées sur les obstacles rencontrés par les filles d'élèves déplacées par les sécheresses récurrentes. Le projet soutenait notamment l'inscription scolaire, en assurant le suivi des cas d'absentéisme et d'abandon, en prévenant les mariages précoces et en renforçant la sensibilisation à la gestion de la santé menstruelle et aux droits des femmes.

Lisez les études de cas dans leur intégralité, dans ce [rapport](#) de l'Inter-agency Network for Education in Emergencies.

## Des plateformes pour les voix des jeunes

**APPRENEZ** en plus sur les [Conférences des Nations unies sur les changements climatiques](#), les plus grandes et plus importantes conférences sur les changements climatiques. Connues sous le nom de COP, ces événements rassemblent chaque année les dirigeants du monde entier. Ils ouvrent beaucoup d'espaces pour permettre aux jeunes de s'engager, notamment lors de journées et d'événements dédiés à en apprendre davantage sur les questions qui touchent la jeunesse et à amplifier les voix des jeunes. Par exemple, la COP27 (en 2022), a mis en avant une [Journée de la jeunesse et des futures générations](#) lors de laquelle les jeunes ont présenté leurs réussites et leurs défis et se sont engagés auprès des principaux décideurs en matière de climat.

## Concours pour la défense du climat et les solutions

**JETEZ UN ŒIL** au [Prix des jeunes champions de la Terre du PNUE](#), une compétition mondiale pour les entrepreneurs et innovateurs âgés de 18 à 30 ans, qui ont de grandes idées pour assurer un futur durable. Toutes ces idées abordent les problèmes environnementaux urgents de manière audacieuse et créative. Le prix des jeunes champions de la Terre est un prix tourné vers l'avenir, conçu pour donner vie aux ambitions des jeunes environmentalistes. Regardez [cette vidéo sur la gagnante de 2020, Nzambi Matee](#), dont l'entreprise Gjenge Makers produit des matériaux de construction à partir de plastique recyclé.

**JETEZ UN ŒIL** au [African Youth Adaptation Solutions \(YouthADAPT\) Challenge](#), un concours annuel et un programme de récompenses pour les entreprises dirigées par des jeunes (50 % dirigées par des femmes). Organisé conjointement par le Centre mondial pour l'adaptation, la Banque africaine de développement et le Fonds d'investissement climatique, le concours vise à stimuler la création d'emplois durables en soutenant l'esprit d'entreprise et l'innovation des jeunes en matière d'adaptation et de résilience au changement climatique en Afrique. Découvrez [les gagnants de 2022](#).

## Podcasts

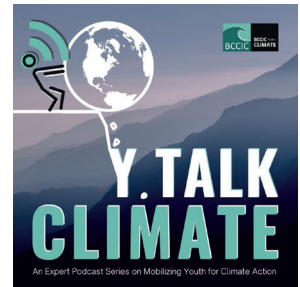
**ÉCOUTEZ** un épisode du podcast Africa Renewal, sur la jeunesse africaine et la crise climatique. Adenike Oladosu, une jeune Nigériane militant pour le changement climatique, parle de l'impact du changement climatique sur les femmes et les filles et explique pourquoi « retarder [l'action] revient à nier l'urgence de la crise du changement climatique en Afrique ».

**ÉCOUTEZ** cet épisode du podcast TED Climate, dans lequel est invitée la militante indonésienne pour le climat Melati Wijsen, qui a milité pour la protection de l'environnement sur l'île de Bali, où elle vit. Elle donne trois conseils aux jeunes qui cherchent à réaliser des progrès durables sans s'épuiser.

**ÉCOUTEZ** le podcast Y Talk Climate. Le but de ce podcast est d'éduquer la jeunesse de Colombie britannique (Canada) et du reste du monde, sur la crise climatique, et leur donner les moyens de transformer leurs connaissances d'experts en actions. Écoutez l'épisode 4 : « A conversation with Youth Climate Leader, Marina Melinidis » (38:50), l'une des 30 meilleures leaders de moins de 30 ans et des 25 meilleurs environmentalistes de moins de 25 ans au Canada.

## Poésie climatique

**REGARDEZ** cette vidéo (2:38) de la jeune poétesse Jordan Sanchez, récitant son poème, « Sur le déni climatique ». Sanchez était une des lycéennes participant à un événement de slam de poésie organisé en 2019 sur le changement climatique par le Climate Museum de New York.





# Temps calme

## Testez votre compréhension *réponses à la page 27*

- 1 En termes de leadership, l'influence sociale fait référence au fait**
  - (a) d'avoir beaucoup de followers sur les réseaux sociaux
  - (b) d'être connu de toutes et tous
  - (c) d'avoir des connaissances haut placées
  - (d) d'assurer que le travail des autres contribue à l'accomplissement d'un objectif déterminé
  
- 2 Laquelle de ces propositions suivantes ne fait pas partie des dix caractéristiques d'un bon leader ?**
  - (a) le respect
  - (b) l'intégrité
  - (c) la conscience de soi
  - (d) commander les autres
  
- 3 Laquelle de ces compétences est importante pour être un bon animateur ?**
  - (a) être un bon communicant
  - (b) savoir lire dans les pensées
  - (c) être beau
  - (d) être émotif
  
- 4 Qu'est-ce que vous ne devez pas faire lorsque vous êtes en train de négocier ?**
  - (a) Demander des ajournements si nécessaire
  - (b) Poser des questions d'approfondissement et de clarification
  - (c) Prendre des décisions à la hâte avant que tout le monde n'ait déclaré son accord
  - (d) Envoyer une lettre de remerciements aux participants des négociations
  
- 5 Vrai ou faux ? Un argumentaire éclair devrait durer 15 minutes et donner des détails approfondis sur vos idées de solution, campagne ou entreprise d'adaptation face au changement climatique.**
  - (a) Vrai
  - (b) Faux

**QUIZ BONUS:** Pour tester un peu plus vos connaissances, essayez ce quiz en ligne (en anglais) du PNUD. Il couvre trois sujets :

- (e) Le problème du changement climatique
- (f) Les conséquences du changement climatique
- (g) L'atténuation des conséquences du changement climatique

## **Pensez et préparez vos actions d'adaptation au changement climatique**

- En tant que jeune qui s'efforce de devenir un leader dans le monde de l'adaptation au changement climatique :
- Quelles qualités avez-vous déjà, qui vous aideraient à être un jeune dirigeant inspirant ?
- D'après ce que vous avez appris dans ce module, sur quelles qualités pensez-vous devoir plus travailler ? Comment pouvez-vous développer, ou renforcer, ces qualités ?
- Quelles opportunités voyez-vous dans votre communauté ou votre pays pour jouer un rôle de leader dans l'action d'adaptation au changement climatique ? Décrivez votre vision de la manière dont vous passerez de votre état actuel à votre rôle souhaité de leader, en identifiant les mesures concrètes que vous pouvez mettre en place pour faire de vos rêves une réalité.

## Réponses

**1. Bonne réponse :** (d) d'assurer que le travail des autres contribue à l'accomplissement d'un objectif déterminé.

**EXPLICATION :** En termes de leadership, l'influence sociale signifie que vous pouvez assurer que le travail des autres (ex d'une équipe ou d'un groupe que vous dirigez) contribue à l'accomplissement d'un objectif déterminé.

**2. Bonne réponse :** (d) commander les autres.

**EXPLICATION :** un bon leader n'a pas besoin de commander. Outre le respect, l'intégrité et la connaissance de soi, un bon leader doit être capable de déléguer, de communiquer, de faire preuve de gratitude, de faire preuve de souplesse dans l'apprentissage, d'exercer une influence, de faire preuve d'empathie et de courage

**3. Bonne réponse :** (a) être un bon communicant.

**EXPLICATION :** Un bon animateur devrait pouvoir transmettre un message à son public, d'une manière et dans une langue compréhensibles, tout en traduisant ses messages à d'autres publics.

**4. Bonne réponse :** (c) Prendre des décisions à la hâte avant que tout le monde n'ait déclaré son accord

**EXPLICATION :** Vous parvenez à un accord en identifiant les points sur lesquels vous et l'autre groupe, ou autre personne, avec qui vous avez négocié, êtes d'accord. Il peut arriver que vous ne parveniez pas à un accord, mais qu'à la place, les personnes aient besoin de plus de temps pour réfléchir à votre offre. Dans ce cas, vous pouvez proposer de reporter la réunion à un autre moment.

**5. Bonne réponse :** (b) Faux.

**EXPLICATION :** Comme son nom l'indique, un argumentaire éclair est un bref argumentaire (2 à 5 minutes) grâce auquel les personnes savent qui vous êtes, ce que vous faites, et pourquoi c'est important. Il communique les solutions que vous proposez, ou ce que vous cherchez à obtenir avec un produit ou une campagne. Vous l'utilisez pour capter rapidement l'attention d'une personne et susciter son intérêt pour une discussion plus approfondie.

## Notes de fin d'ouvrage

- 1 Kruse, K. (2013). What Is Leadership? Forbes. <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leadership/?sh=123c11c45b90> (consulté en février 2023). (En anglais).
- 2 Kruse, K. (2013.) What is Leadership?
- 3 Emeritus (2022). What is leadership? Definition, meaning and importance. <https://emeritus.org/in/learn/what-is-leadership/> (consulté en novembre 2022). (En anglais).
- 4 Prentice, W.C.H. (2004). Understanding leadership. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2004/01/understanding-leadership> (consulté en novembre 2022). (En anglais)
- 5 MindTools (sans date). What is leadership? <https://www.mindtools.com/a2fjsj1/what-is-leadership> (consulté en novembre 2022). (En anglais).
- 6 Centre for Good Leadership (sans date). The 10 Characteristics of a Good Leader. <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/characteristics-good-leader/> (consulté en novembre 2022). (En anglais).
- 7 Korsten, O. (2020). Learning Agility: What It Is and How to Assess It. Harver. <https://harver.com/blog/learning-agility/#What> (consulté le 20 janvier 2023). (En anglais).
- 8 Patti Dobrowolski (2012). Drawing your dreams into reality. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=gqJyBzMcD6M> (consulté en janvier 2023). (En anglais).
- 9 CARE (sans date). 8 skills that facilitators should have. CARE Climate and Resilience Academy.(En anglais).
- 10 Jackman, A. (2004). How to Negotiate: The Fast Route to Getting the Results You Want. London: Hamlyn. (En anglais).
- 11 Frost, A. (2022). 12 Elevator Pitch Examples to Inspire Your Own [+Templates]. HubSpot. <https://blog.hubspot.com/sales/elevator-pitch-examples> (consulté en février 2023). (En anglais).
- 12 Mwangi, C.J.W (2022). Youth Adaptations Solutions Challenge presentation. Youth Adapt Program Fundraising, Part 3: Investor Readiness. (En anglais).



Pour accéder à cette boîte à  
outils en ligne, suivez



GLOBAL  
CENTER ON  
ADAPTATION



care



Norad

La "Boîte à Outils pour les Jeunes sur l'Adaptation & le Leadership" est un projet du Global Center on Adaptation Youth Leadership Program, développé par le CARE Climate Justice Center, en consultation avec des organisations de jeunesse, avec le soutien financier de Norad.