

UNIVERSITÉ LAURENTIENNE

LA CONCEPTUALISATION ET L'ANIMATION D'UNE PROGRAMMATION  
SCOLAIRE VISANT L'ENSEIGNEMENT DES VALEURS PROSOCIALES  
ISSUES DE LA MASCULINITÉ POSITIVE POUR NOS JEUNES GARÇONS

ESSAI PRÉSENTÉ À L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE  
COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA MAÎTRISE EN SERVICE SOCIAL

PAR

RICHARD LEMIEUX

10 août 2023

© Richard Lemieux

Cet essai est dédié à mes enfants, **Rosalie** et **Léopold**.

Dieu m'a béni d'avoir le privilège et la responsabilité d'être votre père. Vous êtes ma source d'inspiration qui m'incite à être le meilleur de moi-même. Je souhaite que cet essai vous aide à comprendre ma vision de ce monde et qu'un jour vous vous engagerez à cultiver ces principes enseignés.

Je vous aime énormément.

Papa

## REMERCIEMENTS

Mes études de maîtrise, ainsi que mon stage spécialisé avec essai, ont été pour moi une phase d'énorme croissance personnelle et professionnelle. Réaliser un projet aux études supérieures n'est pas une tâche simple et pour y arriver, il faut absolument le support des autres. Je suis très reconnaissant du soutien de plusieurs personnes, autant au niveau professionnel, que personnel. Fort de ces nombreux encouragements, j'ai su persévérer et réussir mes études et mon stage spécialisé avec essai.

Plus spécifiquement, j'aimerais reconnaître les personnes clés qui m'ont appuyé dans ma réussite.

Je tiens d'abord à remercier mon comité de maîtrise, Dre. Dominique Mercure et Dr. Pierre Turcotte, qui ont su m'apporter leurs expertises et leurs connaissances afin de me guider durant mon parcours de formation.

J'aimerais particulièrement exprimer ma gratitude et ma reconnaissance à Dre Dominique Mercure, sans qui ce projet n'aurait jamais pu être réalisé. Tu as cru dans mes habiletés pour entreprendre ce projet. Ta patience, ton encouragement et tes conseils m'ont poussé dans mes capacités à approfondir mes apprentissages de réflexion et d'articulation tout au long du processus de rédaction.

M. Nicholas Dupuis, ce programme n'aurait pas évolué jusqu'à sa présente forme sans ton temps, tes connaissances, ta promotion, ton soutien et ton mentorat. Je suis très reconnaissant que tu aies fait le pont qui a amené ce programme à la communauté.

Je remercie également ma superviseure de stage, Jacqueline Richer-Dutrisac MSS TSI. J'éprouve une énorme gratitude que tu aies accepté et pris le temps d'assumer le rôle de supervision pour le bon déroulement du stage. Tu as été une source d'appui et de réflexion dans mes analyses personnelle et professionnelle lors de la mise en place de mon projet de groupe auprès des jeunes.

Je remercie mon équipe au Conseil scolaire Grand Nord pour son soutien et ses encouragements dans mon cheminement d'apprentissage et surtout pour m'avoir donné l'espace et le temps pour créer et animer le programme de la masculinité positive.

Également, merci à tous les membres de la communauté scolaire de l'École secondaire Hanmer (ESH), incluant les garçons de la 8<sup>e</sup> année, de m'avoir accueilli et permis de réaliser mon stage spécialisé à la maîtrise.

De plus, je veux reconnaître le Centre Victoria pour femmes. Votre confiance envers le programme de la masculinité positive donne l'opportunité de réaliser la vision d'un changement positif à la communauté masculine.

Tout aussi importants, le soutien, l'intérêt et les encouragements de ma famille et de mes ami(e)s de près ou de loin m'ont permis de faire preuve de persistance et de ténacité dans ce projet.

Finalement, je dois dédier une reconnaissance très chère à mon épouse, Roxanne. Je reconnais l'énorme défi d'entreprendre la relève dans la vie familiale pendant les moments les plus critiques de la maîtrise. Merci d'avoir été patiente, de m'avoir soutenu, d'avoir cru en moi tout au long de ce voyage. Malgré toutes nos épreuves et nos obstacles, grâce à toi, nous sommes devenus une famille plus forte. Je t'aime beaucoup.

## RÉSUMÉ

Comme travailleur social scolaire, nous composons avec de nombreux défis sociaux. Nous intervenons d'ailleurs pour répondre à ces besoins, par l'enseignement et la prévention. Par contre, certains défis sociaux, comme le harcèlement sexuel et la violence faite aux femmes, persistent.

En collaboration avec le Centre Victoria pour femmes, nous avons construit et réalisé un projet préventif pour accompagner le parcours identitaire et la socialisation des jeunes garçons, par l'expression de soi, l'introspection, la réflexion sur les modèles et les problèmes dans leur vie actuelle liées aux rapports de genre.

Ce projet nous a offert l'occasion d'animer une programmation psychoéducative empreinte de la masculinité positive pour faire la promotion de valeurs prosociales. La masculinité positive est conceptualisée comme un moyen d'affirmer, identifier et promouvoir des qualités positives, représentatives de la masculinité afin d'engager les jeunes garçons en tant qu'hommes en devenir.

Cet essai est une description de la démarche de planification, de réalisation et d'analyse d'un programme de 6 ateliers avec un groupe de jeunes garçons de la 8<sup>e</sup> année de l'école secondaire Hanmer (ESH).

Mots clés : Conflits de genre, habiletés prosociales pour garçons, intervention de groupe, masculinité positive, programme psychoéducatif

## SUMMARY

As school social workers, we deal with many social challenges. We intervene to meet this need through education and prevention. However, social challenges such as sexual harassment and violence against women, persists.

In collaboration with « Le Centre Victoria pour femmes », we developed and implemented a preventive project to accompany young boys on their journey towards identity and socialization, through self-expression, introspection, reflection on role models and gender-related problems in their current lives.

This project gave us the opportunity to facilitate a psychoeducational programming based on positive masculinity to promote prosocial values. The conceptualisation of positive masculinity is a means of affirming, identifying and promoting positive qualities that are representative of masculinity, in order to engage young boys as men in the making.

This essay describes of the process of planning, realizing and analysing of a 6-module program with a group of young boys in 8<sup>th</sup> grade of École Secondaire Hanmer (ESH).

## TABLES DES MATIÈRES

<b>REMERCIEMENTS</b> .....	3
<b>RÉSUMÉ</b> .....	5
<b>SUMMARY</b> .....	6
<b>LISTES DE TABLEAUX</b> .....	10
<b>LISTES DE SCHÉMAS</b> .....	10
<b>INTRODUCTION</b> .....	11
<b>CHAPITRE 1</b> .....	13
<b>MISE EN CONTEXTE DU MILIEU DE STAGE SPÉCIALISÉ</b> .....	13
1.1. Proposition du Centre Victoria pour femmes .....	13
1.2. Intérêt du stage .....	14
1.3. Préparation du stage .....	16
1.4. Entente préalable .....	18
1.5. Description du milieu de stage .....	18
1.6. Clientèle .....	20
<b>CHAPITRE 2</b> .....	22
<b>PROBLÉMATIQUE VISÉE</b> .....	22
2.1. Contexte social .....	23
2.2. Les tensions liées aux rôles de genres .....	24
2.3. Posture .....	25
2.4. Bilan réflexif de la problématique .....	29
<b>CHAPITRE 3</b> .....	31
<b>CADRE D'ANALYSE DE L'INTERVENTION</b> .....	31
3.1. Cadre opérationnel de la masculinité positive .....	31
3.1.1. Kiselica - (Kiselica, 2011) .....	32
3.1.2. O'Neil – (O'Neil et Lujan, 2010) .....	36
3.1.3. Wilson – (Wilson et collab., 2021) .....	37

<b>CHAPITRE 4</b> .....	42
<b>MODÈLES D'INTERVENTION</b> .....	42
<b>4.1. Intervention de groupe</b> .....	42
<b>4.2. Modèles privilégiés en animation</b> .....	44
<b>4.2.1. La psychologie positive</b> .....	44
<b>4.2.2. Masculinité positive</b> .....	45
<b>4.2.3. Psychoéducatrice (modèle de Wilson)</b> .....	46
<b>4.2.4. L'état d'esprit (la mentalité de croissance)</b> .....	46
<b>4.2.5. La responsabilité (responsabilité extrême)</b> .....	47
<b>4.3. Programmation</b> .....	47
<b>4.3.1. Thèmes et objectifs du programme</b> .....	48
<b>4.3.2. Structure des modules</b> .....	52
<b>CHAPITRE 5</b> .....	54
<b>OBJECTIFS DE STAGE</b> .....	54
<b>5.1. Organisation du stage</b> .....	55
<b>5.2. Les rencontres de supervision</b> .....	56
<b>5.3. Le contrat d'apprentissage</b> .....	57
<b>5.4. Apprentissages réalisés</b> .....	62
<b>5.5. Bilan présenté au Centre Victoria</b> .....	65
<b>CHAPITRE 6</b> .....	66
<b>ANALYSE ET RECOMMANDATIONS</b> .....	66
<b>6.1. Profil des perceptions des participants pré-groupe</b> .....	66
<b>6.1.1. Questionnaire pré-groupe</b> .....	67
<b>6.2. L'analyse de l'intervention</b> .....	68
<b>6.2.1. La phase du début</b> .....	68
<b>6.2.1.1. Analyse</b> .....	69
<b>6.2.1.2. Recommandations</b> .....	70
<b>6.2.2. La phase de travail</b> .....	71
<b>6.2.2.1. Analyse</b> .....	71
<b>6.2.2.2. Recommandations</b> .....	74
<b>6.2.3. Les habiletés et les attitudes en intervention de groupe</b> .....	76



6.2.3.1. Analyse.....	76
6.2.3.2. Recommandations .....	78
6.2.4. La phase de dissolution du groupe .....	79
6.2.4.1. Analyse.....	79
6.2.4.2. Recommandations .....	81
6.3. Profil des perceptions des participants post-groupe.....	82
6.3.1. Questionnaire post-groupe .....	82
6.3.2. Résultat.....	85
6.4. Résumé d'habiletés en animation.....	86
6.5. Le futur du programme.....	87
<b>CHAPITRE 7 .....</b>	<b>89</b>
<b>BILAN RÉFLEXIF .....</b>	<b>89</b>
7.1. Réflexion professionnelle .....	89
7.2. Réflexion personnelle comme homme.....	93
7.3. Réflexion personnelle comme père.....	95
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>97</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>99</b>
<b>Annexe 1 : Lettre au directeur de l'éducation.....</b>	<b>104</b>
<b>Annexe 2 : Module 1 – Intégrité.....</b>	<b>107</b>
<b>Annexe 3 : Module 2 – État d'esprit .....</b>	<b>111</b>
<b>Annexe 4 : Module 3 – Respect Mutuel .....</b>	<b>114</b>
<b>Annexe 5 : Module 4 – Bienveillance.....</b>	<b>117</b>
<b>Annexe 6 : Module 5 – Leadership.....</b>	<b>124</b>
<b>Annexe 7 : Module 6 – Responsabilité sociale .....</b>	<b>128</b>
<b>Annexe 8 : Lettre de recrutement aux parents .....</b>	<b>131</b>

## LISTES DE TABLEAUX

Tableau 4.1 – Thèmes et objectifs .....	49
Tableau 5.1 – Bloc de tâches .....	56
Tableau 5.2 – Développement et préparation .....	58
Tableau 5.3 – Animation .....	60
Tableau 5.4 – Analyse/évaluation .....	61
Tableau 5.5 – Les apprentissages selon les quatre sphères d'apprentissage.....	62
Tableau 6.1 – Questions/réponses pré-groupe .....	67
Tableau 6.2 – La phase du début.....	69
Tableau 6.3 – La phase de travail .....	71
Tableau 6.4 – Habiletés et attitudes en intervention de groupe .....	76
Tableau 6.5 – La phase de dissolution du groupe.....	79
Tableau 6.6 – Questions/réponses post-groupe .....	83

## LISTES DE SCHÉMAS

Schéma 3.1 – Diagramme de Wilson .....	38
Schéma 4.1 - Gradation d'apprentissage .....	52
Schéma 4.2 - Maquette du module .....	53
Schéma 6.1 – Habiletés en animation.....	86

## INTRODUCTION

*« Tous les êtres humains font partie de groupes qui exercent sur eux une influence considérable. Que ce soit dans le cadre de la vie familiale, des activités professionnelles ou des loisirs, une proportion importante de l'activité humaine se passe en groupe ». (Turcotte et Lindsay, 2008)*

Le rôle principal du travailleur social (TS) est d'apporter un changement à la société (CASWE-ACFTS, 2019). Cette discipline vise à promouvoir le meilleur fonctionnement possible de l'individu dans son environnement social. Selon cette vision du rôle du travailleur social, le TS doit d'être un exemple de changement qui s'applique à une réflexion critique des problèmes sociaux pour proposer des solutions en vue d'un changement social.

En restant fidèle à la profession, cet essai exposera mon positionnement pour conceptualiser une solution novatrice à un problème social. Autrement dit, cet essai présentera le processus réflexif qui m'a amené à élaborer et à opérationnaliser un programme préventif qui utilise des stratégies spécifiques visant à engager un groupe de jeunes garçons à réfléchir en groupe sur des concepts de développement du caractère.

Construit en partenariat avec le Centre Victoria pour femmes, ce stage spécialisé a ainsi pour but de créer un programme d'intervention de groupe empreint d'une perspective innovatrice de la masculinité positive, visant la sensibilisation des jeunes garçons à la violence faite aux femmes.

Cette perspective innovatrice amène une réflexion alternative concernant les questions relatives aux tensions liées aux rôles de genre (TLRG) qui semble être le thème dans les littératures de la masculinité (O'Neil, 2010; O'Neil et Lujan,

2010; Wong et collab., 2010). En lien avec ces défis, l'approche basée sur la psychologie positive nous oriente vers une nouvelle posture à adopter pour encourager les garçons et les hommes à s'engager dans la recherche de leur identité masculine et leur relation avec les filles et les femmes (Kiselica et Englar-Carlson, 2010).

L'objectif du stage spécialisé est de créer un programme psychoéducatif pour aider chaque participant masculin au sein du groupe à satisfaire leurs besoins sociaux et émotifs avec l'intention de reconstruire leur propre perception de ce que signifie la masculinité (Turcotte et Lindsay, 2008).

Pour conclure, cet essai nous offre l'occasion de revoir le processus et la réalisation de ce programme psychoéducatif. De plus, à l'aide de l'analyse d'intervention en groupe, cet essai devient l'opportunité de décrire plus précisément mes nouvelles acquisitions de compétences professionnelles en tant que chercheur, concepteur et animateur de groupe du programme de la masculinité positive.

L'essai sera divisé en 7 chapitres : 1. La mise en contexte du milieu de stage spécialisé ; 2. La problématique visée ; 3. Le cadre d'analyse de l'intervention ; 4. Les modèles d'intervention ; 5. Les objectifs de stage ; 6. L'analyse et les recommandations ; 7. Le bilan réflexif.

## CHAPITRE 1

### MISE EN CONTEXTE DU MILIEU DE STAGE SPÉCIALISÉ

*Selon le guide du programme de la maîtrise en service social, le stage spécialisé avec essai, s'inscrit dans une démarche de planification construite par l'étudiant pour viser l'acquisition de connaissances épistémologiques, théoriques, méthodologiques et éthiques approfondies concernant les pratiques professionnelles dans le domaine du service social, et ainsi répondre à des objectifs pédagogiques de niveau avancé (École de service social, 2018).*

Afin de réaliser un stage spécialisé, un processus de réflexion est, à priori nécessaire. Ce chapitre mettra en contexte mes réflexions et mes questions qui m'ont interpellé à entreprendre la proposition du Centre Victoria pour femmes.

Ce chapitre décrira également chacune des étapes qui ont été nécessaires pour réaliser la planification de ce stage spécialisé avec l'organisme du Conseil scolaire du Grand Nord (CSGN).

#### **1.1. Proposition du Centre Victoria pour femmes**

Nous devons d'abord établir le contexte qui m'a motivé à entreprendre ce projet de maîtrise. Cette idée d'un projet préventif m'a été suggérée par le Centre Victoria pour femmes (CVF).

Le CVF est un organisme, sans but lucratif, au service des femmes francophones qui luttent contre toutes les formes de violence. Le CVF est engagé à répondre du mieux de leurs capacités aux besoins des femmes de leur communauté. Le CVF offre des services aux femmes francophones – survivantes de violence, d'agression sexuelle, de harcèlement, et de violence conjugale – dans les régions du Grand Sudbury et de l'Algoma (Elliot Lake, Blind River, Espanola, Sault Ste-Marie, Wawa, Dubreuilville et Chapleau). Leurs services sont offerts principalement aux femmes francophones de 16 ans et plus. Leurs services incluent le counseling individuel, les groupes de soutien, l'accompagnement, la référence aux services appropriés et la représentation. L'éducation, la sensibilisation et la prévention, auprès de nos communautés, sont au cœur de leur travail. Les services sont gratuits et confidentiels (Centre Victoria pour femmes, 2021).

À cet égard, le CVF était à la recherche d'un partenariat communautaire dans la région du Grand Sudbury pour entreprendre un projet d'enseignement et de sensibilisation aux jeunes garçons face aux problèmes sociaux liés à la violence envers les femmes. Donc, la proposition s'aligne avec un des objectifs du CVF en ce qui a trait à la volonté de soutenir ce projet de créer une programmation de prévention visant nos jeunes garçons de la communauté par la sensibilisation au sujet des conflits en rapport de genre.

## **1.2. Intérêt du stage**

L'intérêt du stage m'est parvenu par ma professeure Dre Dominique Mercure pendant mon cours de séminaire d'intégration. Dre Mercure a attiré mon attention sur le fait que le Centre Victoria pour femmes était à la recherche d'un étudiant à la maîtrise voulant entreprendre un projet pour sensibiliser de jeunes garçons à la violence faite aux femmes. Elle s'est assurée de valider les ponts, entre mon

intérêt pour la psychologie positive, et l'opportunité de rejoindre les jeunes garçons dans un projet ciblant davantage les construits liées au genre.

Bien que ce projet était fort intéressant, je m'enlignais initialement pour faire une analyse de besoins à mon milieu de travail dans un conseil scolaire, au sujet de la mentalité de croissance, et mes lectures étaient bien avancé en ce domaine.

Par contre, l'intérêt du sujet de la masculinité et les conflits de genre m'a toujours interpellé. Notamment, d'une façon personnelle, je menais des recherches sur la masculinité aux bénéfices d'introspection et croissance personnelle sur la signification et la définition de la notion d'un « homme bon ».

L'intérêt de la proposition du CVF s'est réalisé lors de l'écoute d'un podcast sur l'idéologie de la masculinité nommée « The Order of Man ». L'invité, Tim Kennedy, une célébrité, un combattant des arts martiaux et un soldat des forces spéciales, déclara sa propre définition de ce qui constitue la masculinité toxique. Tim exprime qu'un homme qui utilise son pouvoir pour opprimer les personnes vulnérables représente le trait qui caractérise la « masculinité toxique ». Car selon lui, un homme a la responsabilité sociale de protéger et préserver la vie humaine (Kennedy, 2021). Il déclare qu'il y a un manque d'hommes pour affirmer et enseigner à la nouvelle génération cette responsabilité sociale.

Évidemment, la problématique de la masculinité toxique nous amène à devoir considérer un changement dans le narratif de la masculinité. Notre nouvelle génération de garçons a besoin d'être guidée explicitement sur ce qui signifie être un homme, spécialement un « homme bon ». Les auteurs Kats et Kennedy se positionnent à l'égard de la violence faite aux femmes en le catégorisant comme un problème d'hommes parce qu'il n'y a pas assez d'hommes qui interviennent sur ce sujet (Kats, 2012; Kennedy, 2021). Cela signifie qu'il n'y a pas assez d'hommes (selon eux) qui s'investissent pour enseigner à nos jeunes garçons et hommes, une masculinité positive, constructive et inclusive.

Cette déclaration a suscité en moi une réflexion et une prise de conscience sur ce que représente le fait d'être un « homme bon », particulièrement comme travailleur social, comme figure leader/modèle et père de famille. Cette prise de conscience m'a interpellé à m'engager à entreprendre la responsabilité sociale de trouver un moyen d'exercer une influence positive sur ce que signifie être un homme socialement responsable. En somme, je me suis engagé à prendre la responsabilité d'être une représentation positive d'un homme sain modèle ; d'un « homme bon ».

Cette introspection m'a mené à une hypothèse au sujet du manque d'enseignement et de représentation d'une perspective réfléchie des attributs positifs de ce que signifie être un homme pour nos jeunes garçons. Les limites masculines annoncées directement et indirectement dans notre société peuvent nuire à l'image interpersonnelle de nos jeunes garçons (Pappas, 2019). C'est pourquoi un changement de perspective sur la signification de la masculinité est nécessaire pour aider nos jeunes garçons à naviguer dans leur identité d'homme.

### **1.3. Préparation du stage**

Pour réussir un stage spécialisé, un organisme doit être ciblé dans l'intention de mettre en marche les préparations pour effectuer les tâches nécessaires durant le stage spécialisé. J'ai, pour ma part, choisi mon lieu de travail actuel, le Conseil scolaire du Grand Nord (CSGN).

En détenant déjà un poste de travailleur social (TS) dans l'équipe de santé mentale au CSGN, nous sommes responsables de maintenir le mandat ministériel, dirigé par l'organisme Santé mentale en milieu scolaire Ontario (SMSO, 2023). Nous avons donc la gestion globale des activités qui touchent à la santé mentale et au bien-être dans toutes les écoles sous l'égide du conseil. Les responsabilités d'un TS sont : d'offrir des sessions individuelles, des sessions



de groupes/classe, ainsi que des consultations avec les membres des écoles, les agences communautaires et les parents.

Comme travailleur social (TS) scolaire, nous sommes exposés à des variétés de défis sociaux dans nos écoles (ex. les conflits de genre). L'équipe de santé mentale répond à un conflit de genre par l'intervention et la prévention en guise d'enseignement et sensibilisation. Malheureusement, malgré plusieurs ateliers et interventions, le conseil (direction et enseignants) continue de constater que le harcèlement sexuel et la violence faite aux femmes persistent.

De ce fait, pour réaliser ce projet de maîtrise, j'ai conçu des moyens et arguments pour capter l'intérêt et convaincre mon employeur d'accepter ce projet sous format de stage spécialisé au sein du CSGN. En effet, les constatations sur la persistance du conflit de genre, l'appui du mandat de SMSO et les valeurs du CSGN ont été les outils qui ont fondé l'appui de ma proposition du stage spécialisé.

La préparation du stage spécialisé fut initiée à travers plusieurs discussions et mises à jour avec le directeur des services des élèves et le leader du bien-être des élèves sur le sujet de mon projet de maîtrise. J'ai aligné mon projet de maîtrise conformément avec mon poste actuel de travailleur social au sein du CSGN.

Bien que ce projet d'avant-garde n'est nulle part réalisé jusqu'à maintenant, il est directement en lien avec les valeurs d'innovation du CSGN. La plupart des projets et des enseignements courants sont inspirés de programmes existants, ce qui assure que les programmes sont adaptés au contexte de leurs environnements. Ce projet de maîtrise s'appuiera, quant à lui, sur la recherche pour devenir possiblement le premier à développer, animer et évaluer, une programmation basée sur le cadre théorique de la masculinité positive. Enfin, pour finaliser la

préparation de mon stage, j'ai dû procéder au développement d'une entente formelle avec mon employeur.

#### **1.4. Entente préalable**

Une lettre formelle a été envoyée au directeur de l'éducation pour expliquer l'intention du projet et du programme (voir annexe 1). Suite à une réponse favorable, j'ai pu aller de l'avant avec cette entente spécifiant que :

- Les étapes soient validées par le directeur des services des élèves et le leader du bien-être des élèves.
- Le projet de maîtrise doit cadrer avec les objectifs du CSGN et du secteur.
- Le projet de maîtrise n'interfère pas avec les tâches du rôle du travailleur social au sein du CSGN.

#### **1.5. Description du milieu de stage**

Le Conseil scolaire du Grand Nord (CSGN) a été officialisé le 1<sup>er</sup> janvier 1998 comme conseil scolaire officiel de l'éducation de la langue française. Le CSGN regroupe les sections de langue française des Conseils de l'éducation de Beardmore, Geralton, Longlac, de Chapleau, d'Española, du lac Supérieur, de Michipicoten, de la Rive-Nord et de Sudbury ainsi que le Comité consultatif de langue française du Conseil de l'éducation de Sault Ste. Marie (CSGN 2022).

La mission du CSGN est d'être conscient de la nécessité d'un environnement sain, en collaboration avec ses communautés, de fournir une éducation publique de langue française de la plus grande qualité afin de développer chez chaque élève les compétences et les valeurs qui lui permettront de réaliser son plein

potentiel et d'assumer sa place comme citoyen et citoyenne du monde (CSGN, 2022).

La vision du conseil scolaire s'énonce ainsi :

- L'excellence de l'éducation et des services aux élèves ;
- L'accueil des familles et des membres de la communauté ;
- Le dynamisme de son milieu et l'ouverture sur le monde ;
- Le soutien à la créativité et l'innovation ;
- L'amour des enfants et des jeunes ;
- La qualité et la valorisation de la langue française ;
- Le soutien à la créativité et l'innovation ;
- Le souci à l'écologie.

Au CSGN, chaque école est un milieu de vie accueillant et sécuritaire qui valorise le dépassement de soi, la résilience et l'autonomie. Ensemble, le personnel scolaire, les familles et les communautés sont engagés à la réussite globale de chaque élève.

Valeurs :

- Respect et valorisation
- Collaboration
- Innovation
- Engagement et leadership
- Langue et culture
- Intégrité

Ce projet de maîtrise s'appuie spécifiquement sur les valeurs du CSGN. Dans sa mission, le CSGN favorise la recherche et l'évaluation en vue de l'amélioration continue et de l'innovation dans nos pratiques et nos approches.

Bref, ce stage spécialisé se déroulera au sein du Conseil scolaire Grand Nord (CSGN, 2022) et plus spécifiquement à l'école secondaire Hanmer (ESH) qui accueille des élèves de la 7<sup>e</sup> année jusqu'à la 12<sup>e</sup> année.

Depuis 1970, l'école secondaire Hanmer a toujours travaillé avec la communauté pour l'éducation des jeunes. Cette école offre une variété de cours et de programmes qui outillent ses étudiants avec les compétences nécessaires pour leur permettre de réussir dans leur domaine et contribuent à faciliter leur transition dans les études postsecondaires ou vers le marché du travail (ESH, 2022).

La mission de l'école secondaire Hanmer en collaboration avec les parents et la communauté offre une éducation de haute qualité en français. Ceci prépare les élèves à relever les défis de l'avenir en leur fournissant un environnement qui éveille leur curiosité intellectuelle, tout en mettant l'emphase sur le respect d'autrui. Ce milieu d'apprentissage donne le goût à chacun et chacune qui en fait partie de chercher à apprendre tout au long de sa vie en tant que citoyen et citoyenne du monde (ESH, 2021).

## **1.6. Clientèle**

Fondés sur un besoin de répondre au défi lié au conflit de genre dans plusieurs écoles au sein du CSGN, nous avons voulu entreprendre l'application d'un nouveau programme où le besoin d'intervention était le plus grand. L'école secondaire Hanmer (ESH) a été identifiée comme école cible, car plusieurs parents et membres du personnel de ESH avaient déjà porté plainte pour des agressions et des harcèlements sexuels commis par des garçons fréquentant cette école.

Ce stage spécialisé vise donc l'ensemble des 12 garçons de la 8<sup>e</sup> année (âgés de 12 à 13 ans) à ESH du CSGN pour les soutenir dans la reconstruction de leur

masculinité. L'intention vise à faire la promotion d'une nouvelle perspective créée par la psychologie positive pour aider ces jeunes garçons à s'approprier une identité fondée sur des valeurs positives adaptées à la masculinité (Kiselica et Englar-Carlson, 2010).

## CHAPITRE 2

### PROBLÉMATIQUE VISÉE

Ce chapitre présentera une recension de la littérature scientifique définissant la problématique par la synthèse et les constats des recherches au sujet des normes traditionnelles de la masculinité.

Le rôle d'un travailleur social (TS) est de suggérer des solutions pour appuyer une population cible dans un contexte de changement social (CASWE-ACFTS, 2019). Ces changements peuvent être mis en œuvre de façon systémique en observant le fonctionnement de la communauté, des familles, des groupes et des individus (Payne, 2005). Visant à élaborer une solution pour assurer le fonctionnement de ces systèmes, nous devons examiner les interactions environnementales afin de réfléchir aux stratégies ou méthodologies qui peuvent être utilisées dans l'objectif d'améliorer ou de raffermir la résilience face aux défis de la vie (Bouchard, 1987).

En effet, comme TS, notre rôle est de questionner, réfléchir et identifier le contexte social qui explique comment certaines composantes sociales contribuent à la création d'une problématique pouvant nuire à une personne ou un groupe (Payne, 2005). Suite à cette réflexion, le TS explore les meilleures pistes de solution afin de mettre en action la ou les solutions qui peuvent répondre aux besoins de la société. En conséquence, le TS cherche à trouver des solutions qui peuvent avoir un impact positif, et à choisir des outils appropriés pour aider les gens à surmonter leurs défis.

Donc, afin de bien répondre aux attentes du Centre Victoria pour femme (CVF) et aux exigences du programme de maîtrise en service social, une recension de la littérature est obligatoire pour réfléchir à plusieurs questions en ce qui a trait à ce projet lié à la masculinité.

L'intention de cette recension de littérature est de présenter les thèmes clés afin de nous présenter le concept théorique de la masculinité positive. L'ensemble des thèmes me permettra d'appuyer les assises de ce projet de maîtrise en service social pour justifier l'utilisation de la perspective de la masculinité positive comme concept de base d'un programme psychoéducatif pour nos jeunes garçons.

## **2.1. Contexte social**

Le contexte entourant la thématique du projet nous mène à réfléchir au fait que le conflit de genre reste un problème perpétuel au sein de nos conseils scolaires et de notre société. Pour répondre à ce défi, nous devons regarder l'objet de la prévention et viser une approche qui peut influencer un changement qui touche tous les systèmes.

À mon avis, pour être préventifs, nous devons cibler nos jeunes garçons. Pour cette raison, nous devons réfléchir dans un contexte écologique en examinant la personne en interaction avec son environnement (Bouchard, 1987; Van de Sande, et collab., 2002).

Chaque individu vit à l'intérieur d'une écologie qui lui est propre. Cette personne interagit d'une façon constante avec son environnement. Dans le contexte de nos jeunes garçons, leur écologie est influencée par les interactions familiales et sociales, qu'elles soient négatives ou positives.

Chaque garçon est influencé par l'information transmise, dite, vue et entendue ; il faut reconnaître la complexité des circonstances de nos jeunes garçons en

interaction avec leur environnement (Van de Sande, et collab., 2002). Cette perspective nous permet d'adopter une ouverture active envers ces environnements pour réfléchir à la création de projets préventifs.

## **2.2. Les tensions liées aux rôles de genres**

La problématique qui concerne notre projet peut être identifiée comme la confusion induite dans la socialisation de nos jeunes garçons (O'Neil, 2010). L'identité hégémonique<sup>1</sup> de la masculinité a apporté de la confusion et a imposé des limites à nos garçons. En conséquence, nos jeunes garçons sont assujettis à un processus rigide de socialisation des hommes (Kiselica et Englar-Carlson, 2010). Nos jeunes garçons sont ainsi socialisés dans un rôle figé, situé dans une perception limitée de la masculinité (Katz, 2012). En tant qu'homme, ce genre de stéréotypes néfastes a des impacts négatifs dans l'identité de leur rôle, non seulement comme homme (jeune garçon), mais aussi envers leurs familles et leur communauté (Cole et collab., 2021).

Le paradigme des tensions liées aux rôles de genre (TLRG) est un modèle conceptuel qui a été développé pour examiner et expliquer comment de nombreux problèmes psychologiques, rencontrés par les hommes, sont associés au processus de socialisation des rôles masculins. Le TLRG est défini comme un état psychologique dans lequel la socialisation de genre (tel que les normes traditionnelles de la masculinité) a des conséquences négatives pour la personne et son entourage. Le TLRG se produit lorsque des rôles rigides, sexistes ou restrictifs des normes traditionnelles de la masculinité entraînent une restriction, une dévalorisation ou une violation des autres ou de soi-même (Kiselica et Benton-Wright et Englar-Carlson, 2016; O'Neil, 2010).

---

<sup>1</sup> Définition : l'institutionnalisation de la domination des hommes sur les femmes (Wikipédia, 2023).



Les études empiriques indiquent que l'adhésion des garçons aux normes masculines traditionnelles est stressante, produit des comportements dysfonctionnels, et est liée à une faible estime de soi. Les tensions liées aux rôles de genre des garçons ont prédit de manière significative la détresse psychologique des garçons, les problèmes familiaux, les problèmes de comportement, la gestion de la colère et les émotions négatives. En gros, cette théorie indique que l'idéologie de la masculinité et les tensions liées aux rôles de genre sont liées aux problèmes émotionnels et familiaux des garçons adolescents (O'Neil, 2010).

Lomas ajoute que les TLRG ont un impact négatif sur la santé physique et le bien-être des garçons, des hommes et de la famille (Lomas, 2013), tel que l'espérance de vie plus courte, la violence, la prise de risques dangereux, les problèmes de santé mentale, le suicide, la toxicomanie, la violence liée au sexe, etc. Bref, il est clair que les TLRG face aux normes masculines traditionnelles posent un énorme défi.

Cet énoncé est paradoxal, car la nature du problème selon O'Neil est la dévalorisation continue des hommes et de la masculinité (O'Neil, 2010). La masculinité est vue comme une pathologie qui doit être corrigée ou réparée. Cette perception conduit de nombreux hommes à ne pas savoir qui ils sont ou qui ils devraient devenir en ce qui concerne le rôle de genre. L'auteur affirme qu'en se concentrant sur les aspects négatifs de la masculinité, on n'obtient pas une image complète des garçons et des hommes. Cette vision généralisée accentue *la perception que les hommes ne sont pas humains* (O'Neil, 2010).

### **2.3. Posture**

Sans aucun doute, nos jeunes garçons sont assujettis dans leur environnement à une interaction et une socialisation qui peut perpétuer ces normes restrictives

de socialisation. Face à ces modèles et à ces constructions sociales, les jeunes garçons sont confrontés à leur propre identité masculine. En fait, ces notions restrictives peuvent d'ailleurs influencer l'écologie de nos jeunes garçons dans leurs rapports aux autres. Ces stéréotypes négatifs peuvent même devenir graduellement au cœur de l'identité de nos jeunes garçons, et plus particulièrement nos garçons à risque qui n'ont peu ou pas d'appui ou de modèles positifs pour les guider dans leur orientation sociale. Ces garçons peuvent être facilement influencés dans un cheminement négatif qui ne leur permet pas de réaliser tout leur plein potentiel en tant qu'être humain.

Une perspective écologique nous permet de voir les influences entourant nos jeunes à l'égard du conflit de genre, et d'envisager une panoplie de ressources pour appuyer l'intervention et la prévention dans ce domaine. Qu'avons-nous appris pour prévenir et contrer cette telle récurrence ? Quelle perspective alternative pouvons-nous réfléchir afin de porter une influence positive en réponse au conflit de genre ?

Kiselica et Englar-Carlson expliquent que la nature du problème des TLRG n'est pas associée à un manque de littérature pour corriger la problématique, mais plutôt à un manque de promotion de valeurs de qualité qui visent à développer chez les garçons ce qui est bien, plutôt que de réparer ce qui est de mal. Bref, selon eux, il est important de reconnaître et d'encourager des attitudes, des croyances et des comportements prosociaux chez les garçons et les hommes afin de devenir des hommes respectables qui produisent des conséquences positives pour eux-mêmes et pour les autres (Kiselica et Englar-Carlson, 2010; Kiselica et Benton-Wright et Englar-Carlson, 2016).

C'est pourquoi Kiselica et Englar visent à proposer un nouveau cadre théorique basé sur la psychologie positive. L'hypothèse de la masculinité positive est que d'identifier, souligner, promouvoir, affirmer et développer des forces masculines favorisera un engagement thérapeutique avec les garçons et les hommes lorsqu'il

s'agit des questions reliées aux TLRG (Cole et collab., 2021; Englar-Carlson et Kiselica, 2013; Hammer et Good, 2010; Kiselica, 2011; McDermott e collab., 2019; O'Neil, 2010). O'Neil affirme aussi qu'un concept sain d'une masculinité positive peut modifier les stéréotypes de la masculinité, car ils sont la cause de beaucoup de souffrance inutile pour les hommes, les femmes et les enfants (O'Neil, 2010).

De plus, O'Neil et Wilson ont proposé d'opérationnaliser la masculinité positive comme forme de prévention. Ils proposent une programmation psychoéducative qui enseigne à nos garçons une vision positive d'une masculinité morale et prosociale. Cette psychoéducation permettrait l'occasion de prévenir et réduire les aspects « toxique » de la masculinité, tels que les TLRG, les restrictions émotionnelles, le sexisme, l'essentialisme, etc. (O'Neil et Lujan, 2010; Wilson et collab., 2021).

Compte tenu de ce qui précède, la plupart des chercheurs soutiennent que si l'accent mis sur les problèmes de masculinité est essentiel, l'accent mis sur le développement des forces est en soi très utile (Hammer et Good, 2010; Kiselica, 2011; O'Neil, 2010). Kiselica et O'Neil suggèrent qu'une approche équilibrée de la masculinité positive aurait un impact significatif sur l'engagement thérapeutique des hommes (Kiselica, 2011; O'Neil, 2010).

L'examen empirique de Hammer atteste les aspects bénéfiques de la validation des normes masculines positives. Aider les hommes à reconnaître leurs conceptions saines et flexibles de la masculinité peut avoir un impact sur leur motivation intrinsèque (Hammer et Good, 2010). De ce fait, en mettant l'accent sur la distinction entre les formes saines de masculinité et les formes malsaines, ainsi que sur l'identification et le développement des forces qu'ils possèdent en tant qu'hommes, on obtiendrait un engagement thérapeutique plus fort avec les

hommes, plutôt qu'une approche axée sur les émotions et l'atténuation des symptômes<sup>2</sup> (Hammer et Good, 2010).

Malgré tout ça, le désavantage de ce concept théorique de la masculinité positive est que cette approche est encore un concept nouveau dans le champ de pratique de la psychologie masculine. Des 590 articles consacrés à l'étude de la masculinité, seulement 15 % portaient sur la nature de la masculinité positive. Il y a donc encore une déficience dans les données empiriques à cause de ces perceptions déficitaires dans l'identité masculine (Cole et collab., 2021).

Ceci crée un cercle vicieux et une réticence de certains chercheurs à faire la promotion de la masculinité positive (Lomas, 2013; O'Neil, 2010). Une telle réserve face à ce cadre théorique amène à perpétuer les tensions liées aux rôles de genre, plutôt qu'à promouvoir et identifier des valeurs positives de la masculinité. Certains chercheurs s'inquiètent même à ce que ces valeurs positives contribueraient à perpétuer une perspective essentialiste auprès des hommes (O'Neil, 2010). Pour ainsi dire, certains chercheurs ont peur qu'en faisant cette promotion, les hommes aillent intérioriser et s'approprier ces valeurs comme des attributs innés et spécifiques à l'homme. Dans leur logique, cela influencerait la continuité toxique de la division de genre.

L'objectif de la masculinité positive est fondé sur le désir de reconstruire la masculinité et d'honorer les qualités humaines chez les hommes (O'Neil, 2010). Les chercheurs de la théorie de la masculinité positive reconnaissent les préoccupations des critiques et ont modifié la conceptualisation de la théorie de la masculinité positive afin d'être adaptables et d'avoir une approche plus holistique. En réalité, Kiselica et collab. ont clairement indiqué que les valeurs sont adaptables et ne sont pas uniquement associées aux hommes. Elles sont présentées sous forme de constructions sociales qui ne sont pas ni spécifiques

---

<sup>2</sup> Les comportements sexistes, hégémoniques et les tensions liées de genre.

aux hommes ni fondées sur des différences sexuelles déterminées biologiquement entre les hommes et les femmes. Toutefois, l'expression de ces qualités pour chaque homme s'inscrit dans un contexte culturel. Ainsi, au chapitre 3, nous présenterons un modèle de 11 qualités qui peuvent être considérées comme des forces humaines (Kiselica et Benton-Wright et Englar-Carlson, 2016).

#### **2.4. Bilan réflexif de la problématique**

L'emphase des attributs positifs de ce que signifie être un « homme bon » pour nos jeunes garçons peut être la solution à la problématique. Les limites masculines nuisent à l'image interpersonnelle de nos jeunes garçons. En tant que société, nous devons éduquer nos garçons pour qu'ils deviennent des membres fonctionnels de la société.

Par le fait même, pour apporter une solution à un changement social face aux normes traditionnelles de la masculinité, l'encadrement de la psychologie positive dans leur développement socioémotionnel nous donne une base solide de valeurs qui encourage une croissance interpersonnelle positive.

Donc, dans une visée de prévention, notre objectif est de changer le récit des jeunes garçons face à leur masculinité. Au lieu d'identifier la masculinité comme une pathologie ou un déficit (O'Neil, 2010), nous voulons faire la promotion d'une nouvelle perspective fondée sur la psychologie positive. Ceci veut dire que la conceptualisation et l'animation du programme de la masculinité positive aideront nos jeunes garçons à s'approprier d'une identité fondée sur des valeurs positives de la masculinité (Kiselica et Englar-Carlson, 2010). Théoriquement, ceci aidera à affirmer une identité positive en tant que personne et à développer une résilience et une préparation interpersonnelle (McDermotte et collab., 2019). Tout bien considéré, les jeunes garçons ont la possibilité de développer des bases

solides de valeurs qui leur permettront d'assumer leurs responsabilités sociales pour ultimement réduire les conflits de rôles entre les genres.

Enfin, la prémisse sera d'appliquer une approche psychoéducative et psychosociale pour restructurer les normes traditionnelles de la masculinité par un enseignement des qualités masculines adaptables, morales et prosociales que nous verrons au chapitre 3 (Englar-Carlson et Kiselica, 2013; O'Neil et Lujan, 2010; Wilson et collab., 2021).

## **CHAPITRE 3**

### **CADRE D'ANALYSE DE L'INTERVENTION**

Le TS doit s'appuyer sur un modèle d'analyse pour répondre aux défis de la problématique. La masculinité positive est une approche soutenue pour répondre aux TLRG. À cet effet, la promotion de valeurs adaptatives et prosociales de la masculinité est une mesure indirecte d'apporter un changement social d'une façon positive.

Ce chapitre présentera le cadre conceptuel de la masculinité positive afin d'exposer le cadre opérationnel du modèle d'intervention psychoéducative de notre programme préventif.

#### **3.1. Cadre opérationnel de la masculinité positive**

Le cadre théorique de la masculinité positive n'en est qu'à ses débuts et est toujours en évolution (Cole et collab., 2021; O'Neil, 2010). Mais des auteurs tels que Hammer, Wilson, Kiselica, McDermott et O'Neil ont fait progresser ce cadre théorique en conceptualisant et en opérationnalisant la masculinité positive (Hammer et Good, 2010; Kiselica, 2011; McDermott e collab., 2019; O'Neil et Lujan, 2010; Wilson et collab., 2021).

La masculinité positive est des attitudes, des croyances et des comportements prosociaux des garçons et des hommes qui produisent des conséquences

positives pour eux-mêmes et pour les autres. Ces caractéristiques ne sont pas innées. Elles sont plutôt apprises et intériorisées par un processus de socialisation dans lequel les garçons et les hommes développent des modes de pensée et de comportements masculins qui favorisent un développement sain tout en encourageant un sens de responsabilité envers les autres. Bref, le processus consiste à enseigner aux garçons et aux hommes comment devenir des hommes respectables (Kiselica et Benton-Wright et Englar-Carlson, 2016).

Dans la logique de ce cadre théorique, certains chercheurs ont conceptualisé une méthodologie pour appliquer et opérationnaliser la masculinité positive. En revoyant le cadre théorique de Kiselica, O'Neil et Wilson, nous saurons comment appliquer ce cadre théorique de la masculinité positive en tant que programme solide pour nos jeunes. Voici un résumé des concepts opérationnels des auteurs.

### **3.1.1. Kiselica - (Kiselica, 2011)**

Kiselica envisage la masculinité positive comme moyen d'affirmer, identifier et promouvoir des qualités qui sont représentatives et positives de la masculinité pour rejoindre la population d'homme dans une relation thérapeutique (Kiselica, 2011; Kiselica et Englar-Carlson, 2010; Kiselica et Benton-Wright et Englar-Carlson, 2016). Onze caractéristiques adaptatives d'une masculinité saine sont identifiées : le *style relationnel masculin*; la *sollicitude masculine*; la *paternité générative*; l'*autonomie masculine*; l'*homme travailleur-pourvoyeur*; le *respect des femmes*; le *courage, l'audace et la prise de risque masculine*; l'*orientation des garçons et des hommes vers les groupes*; le *service masculin*; l'*utilisation de l'humour par les hommes*; l'*héroïsme masculin* (Kiselica, 2011).

Ces onze valeurs sont conceptualisées ici dans l'extrait de l'article de Kiselica, Benton-Wright et Englar-Carlson : *Accentuating Positive Masculinity : A New Foundation for the psychology of boys, men, and masculinity*, 2016.



**Style relationnel masculin** : De nature, les garçons et les hommes ont tendance à développer leur amitié et leur intimité par le partage d'activités. Ces activités sont plutôt de nature orientées vers l'action, comme la pratique d'un sport, un jeu électronique ou le travail d'un projet commun.

**La sollicitude masculine** : Selon la psychologie, au sein des familles et des communautés saines, les garçons et les hommes sont élevés dans l'idée qu'ils doivent prendre soin et protéger leurs êtres chers et leurs amis. Ils font également preuve d'une empathie active élevée, c'est-à-dire la capacité d'agir, en fonction de l'interprétation du point de vue d'un autre.

**Paternité générative** : Les hommes qui sont de bons parents s'engagent dans un travail paternel positif, ou paternité générative, qui se réfère à la façon dont un père répond facilement et sans cesse aux besoins développementaux de ses enfants dans le but d'aider la prochaine génération à mener une meilleure vie. Grâce à la paternité générative, les hommes favorisent la croissance émotionnelle, éducative, intellectuelle et sociale de leurs enfants.

**L'autonomie masculine** : Les garçons et les hommes sont socialisés à utiliser leurs propres ressources pour faire face aux défis de la vie. Un garçon ou un homme qui a un bon sens d'autonomie tient compte de l'avis des autres, mais reste fidèle à lui-même et ne permet pas aux autres de lui imposer leurs décisions. En même temps, il exprime son autonomie par rapport aux autres, en considérant leurs besoins et la manière dont il peut les servir.

**L'homme travailleur-pourvoyeur** : La culture s'attend à ce qu'un homme travaille, et donc s'engage dans le travail ; cela aide un homme à sentir qu'il a atteint l'un des critères de la société pour être un homme. En outre, le travail donne aux hommes le sentiment d'avoir un but et un sens. Pour toutes ces raisons, être un travailleur et un pourvoyeur est un élément central de l'identité masculine et de l'estime de soi.

**Le respect des femmes** : Les hommes respectueux font preuve d'un respect total pour les femmes. Ils détestent et s'abstiennent face à la violence faite aux femmes et défient activement les autres hommes qui encouragent le sexisme et la violence envers les femmes. Les hommes expriment leur respect des femmes par la coparentalité, la collaboration et l'accompagnement des aspirations professionnelles.

**Le courage, l'audace et la prise de risque masculine** : Les garçons et les hommes font preuve de nombreuses formes d'audace et du courage nécessaire pour prendre des risques valables. Les garçons et les hommes dotés d'un bon jugement apprennent à distinguer ce qu'est un risque raisonnable et à éviter les comportements irréfléchis et irresponsables.

**Orientation des garçons et des hommes vers les groupes** : Depuis des siècles, les garçons et les hommes ont tendance à se regrouper pour atteindre un objectif commun. Les garçons et les hommes ont tendance à se sentir à l'aise et ils apprécient à faire partie d'un groupe, car ceci peut leur apporter une source importante d'identité et de communauté.

**Le service masculin** : L'un des aspects essentiels de la masculinité positive est la conviction que les hommes ont le devoir de rendre service à la communauté et de contribuer au bien-être de la société. L'implication dans des organisations de services masculins offre aux garçons et aux hommes des occasions et des expériences pour développer un intérêt social. De tels intérêts peuvent être considérés comme un sentiment d'appartenance pour participer à l'idée de vouloir améliorer le monde. Cette participation est également un moyen pour les hommes d'exprimer leur respect et leur soutien à d'autres hommes.

**Utilisation de l'humour par les hommes** : Beaucoup de garçons et d'hommes utilisent l'humour comme un véhicule pour atteindre l'intimité. C'est un moyen de s'amuser et de créer des expériences heureuses avec les garçons. C'est une base pour construire et soutenir une amitié. C'est une façon de démontrer qu'ils

se préoccupent des autres. C'est aussi une stratégie pour réduire la tension et gérer les conflits. De plus, des recherches ont indiqué que les garçons et les hommes utilisent l'humour comme un moyen de guérison et d'adaptation en période de stress et de maladie.

***Héroïsme masculin*** : Les garçons et les hommes qui ont fait preuve de l'héroïsme utilisent tous ou plusieurs des qualités positives de la masculinité traditionnelle, pour faire preuve d'une noblesse exceptionnelle dans leur style de vie, en surmontant de grands obstacles et en apportant de grandes contributions aux autres par des efforts extraordinaires.

Cet auteur recommande d'utiliser ces valeurs comme source de référence pour rejoindre les hommes en relation d'aide. De ce fait, une fois qu'une bonne relation d'aide est bien établie, les garçons et les hommes qui montrent des signes face aux tensions liées au conflit de genre seront plus ouverts à explorer progressivement une résolution de cette problématique (Kiselica, 2011).

Le processus est donc d'identifier et d'exploiter les forces masculines existantes afin de remplacer les croyances et les comportements masculins contre-productifs qui sont caractéristique des formes de masculinité traditionnelle. C'est pourquoi l'auteur indique que la promotion du bien-être des garçons et des hommes s'implique à les guider à faire la distinction entre les formes saines de masculinité et des formes malsaines. L'éducation des valeurs morales de masculinité aidera à s'éloigner des notions traditionnelles de masculinité qui peuvent leur faire du mal (Kiselica, 2011).

Effectivement, les garçons et les hommes peuvent acquérir des compétences de la masculinité positive, telles que la paternité générative (le père qui est impliqué dans la croissance émotionnelle, éducative, intellectuelle et sociale de leurs enfants) et le service humanitaire masculin (le regroupement d'hommes responsables au bien-être de la communauté, où ils s'encouragent à une raison d'être pour s'efforcer de rendre le monde meilleur), par le biais d'un enseignement

direct dispensé par des modèles bienveillants. Apprendre à utiliser des techniques cognitives et comportementales, telles que l'affirmation de soi et l'autorenforcement, devient des outils pour inciter, guider et accroître leur répertoire de comportements et d'attitudes masculins positifs (Kiselica, 2011).

### **3.1.2. O'Neil – (O'Neil et Lujan, 2010)**

O'Neil supporte le cadre théorique de la masculinité positive et partage sa vision de l'importance d'un appel à l'action pour promouvoir une programmation psychoéducative saine comme moyen de prévention primaire (O'Neil et Lujan, 2010). En d'autres mots, l'enseignement d'habiletés sociales de la masculinité positive est un moyen d'aider les garçons à faire un passage à l'âge adulte d'une façon positive. L'auteur explique que les garçons doivent prendre la responsabilité des tensions liées aux rôles de genre par l'utilisation d'un cadre référentiel cognitif pour comprendre leur socialisation (O'Neil et Lujan, 2010).

Cet auteur explique que les garçons ont besoin d'un lieu sécuritaire pour exprimer leurs pensées et leurs émotions, pour affirmer, identifier et encourager les forces positives de la masculinité lorsqu'ils transcendent les stéréotypes sexistes. En d'autres mots, le paradigme de la masculinité positive est nécessaire pour aider les garçons à apprendre des alternatives aux attitudes et comportements sexistes qui provoquent des conflits de rôles entre les sexes (O'Neil et Lujan, 2010).

Tout bien considéré, cet auteur suggère qu'un ou des programmes pourraient mettre l'accent sur ce qui constitue une "masculinité saine". Ces programmes pourraient se concentrer sur des thèmes tels que la responsabilité, le courage, l'altruisme, la résilience, le service, la protection des autres, la justice sociale, le père positif, la persévérance, l'éthique et la résolution non violente des problèmes comme des forces et potentialités des hommes, puisque la masculinité positive encourage et renforce chez les garçons et les hommes à identifier leurs qualités

positives afin qu'ils veuillent continuer à s'améliorer et améliorer leur société (O'Neil et Lujan, 2010).

### **3.1.3. Wilson – (Wilson et collab., 2021)**

Wilson revoit le cadre théorique de masculinité positive et va encore plus loin en construisant un modèle psychoéducatif pour opérationnaliser la masculinité positive. Son but est de formaliser un cadre préventif par la promotion d'un développement d'identité positive chez les garçons et les jeunes hommes.

Le cadre de Wilson est fondé par la théorie des systèmes écologiques. Afin d'identifier les interactions des jeunes garçons avec leurs microsystèmes (famille, pairs, enseignants), leurs exosystèmes (conseil scolaire, médias sociaux) et leurs macrosystèmes (culture, lois) et amener nos garçons à reconnaître que leurs comportements changent en réponse à des normes sociales sexuées liées à différents environnements (Wilson et collab., 2021).

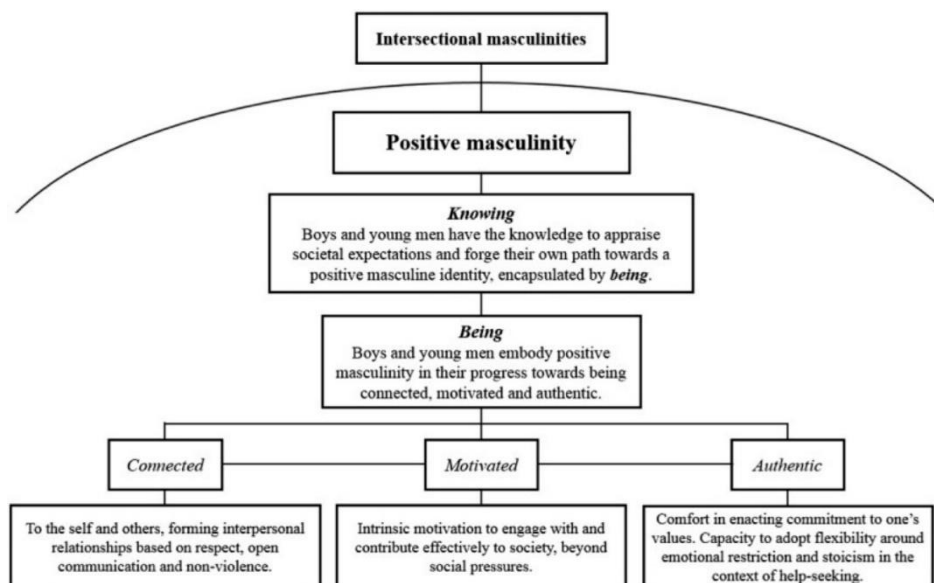
La base du cadre conceptuel de l'opérationnalisation de masculinité positive comprend deux piliers : le *savoir* et le *savoir-être*. L'aspect du *savoir* se préoccupe de l'apprentissage et du processus réaliste de la diffusion d'information aux garçons, aux jeunes hommes, à leurs parents, aux enseignants et à la communauté. Le *savoir* est l'élément important du développement de la masculinité positive, car il existe une ignorance généralisée et un manque d'un consensus concernant le concept et sa valeur potentielle dans la promotion de la santé des garçons et des jeunes hommes (Wilson et collab., 2021).

Ceci inclut la transmission des connaissances essentielles (au fur et à mesure de leur développement) et des actualités reliées aux tensions liées aux rôles de genre de notre société, notamment : la violence des hommes envers les femmes et les autres hommes, le suicide masculin et les attentes problématiques à l'égard « des normes traditionnelles de la masculinité » (Wilson et collab., 2021).

L'intention est de fournir aux garçons ces connaissances afin qu'ils puissent évaluer de manière critique le développement social lié au genre, et bâtir leur propre chemin positif selon les forces humaines impliquées dans le deuxième pilier : le *savoir-être*. Le savoir-être encourage la promotion de trois forces humaines clés pertinentes pour donner sens aux expériences actuelles des garçons et des jeunes hommes. Ce cadre conceptuel cherche à guider le développement des garçons pour qu'ils deviennent : (i) connectés (ii) motivés, et (iii) authentiques (Wilson et collab., 2021). Le schéma 3.1 (tiré de l'article de Wilson), présenté ci-dessous, nous donne un visuel du cadre théorique de l'auteur.

### Schéma 3.1 – Diagramme de Wilson

(Wilson et collab., 2021)



### ***Connecté***

Le concept d'être connecté est lié à la construction d'un réseau social, c'est-à-dire de développer des habiletés interpersonnelles pour bâtir des relations sociales parmi une gamme d'individus dans le système écologique. Être "connecté", c'est avoir des relations respectueuses, tolérantes, égales, empathiques, aimables et non violentes, avec une variété de personnes, de systèmes, et avec soi-même.

L'objectif final de ce concept est d'améliorer la connectivité par les habiletés interpersonnelles qui se reflèteront dans leurs engagements avec les autres. En effet, augmenter le soutien social positif permettrait de réduire la probabilité que les garçons adoptent des comportements malsains dans leurs relations futures.

### ***Motivation***

Le concept de motivation représente la volonté de se développer continuellement en tant qu'être humain, de contribuer à sa société, et de ressentir un sentiment de raison d'être. Il s'agit plutôt de reconnaître et de modifier les causes sous-jacentes qui motivent les jeunes hommes à penser et à se comporter de certaines manières.

L'élément clé de ce concept est de permettre aux garçons et aux jeunes hommes de trouver leurs propres motivations et aspirations à l'école, dans l'espoir de conduire les jeunes garçons à s'engager d'une façon active et positive dans leur développement académique, personnel et interpersonnel.

## ***Authentique***

Être authentique, c'est se connaître et être à l'aise dans sa propre identité (masculine). Faire preuve d'authenticité par ses attitudes et ses comportements peut protéger les garçons et les hommes contre l'anxiété associée à des menaces perçues sur sa masculinité.

Avoir la capacité de s'exprimer d'une façon authentique dans son entourage, spécialement la communauté scolaire, est lié à un engagement scolaire positif et à la réussite académique. Ce concept pourrait promouvoir l'engagement dans la croissance personnelle, où le développement d'une identité authentique (masculine) peut aider à accroître la confiance des garçons dans l'expression de leurs émotions et la recherche d'aide dans un moment de détresse.

Bref, le contexte de la programmation psychoéducatrice visera à enseigner des qualités humaines basées sur les forces réflexives et adaptées de la masculinité positive. Un enseignement délibéré et progressif de chaque force appuiera les garçons à s'approprier chaque force à leur façon. L'objectif sera de faire un rassemblement de forces et d'habiletés sociales qui aideront les jeunes garçons à adopter une perspective humaniste.

Pour résumer, l'auteur explique que la masculinité positive représente donc un progrès vers la réalisation des forces humaines par les hommes. La base du cadre propose deux concepts clés, le *savoir* et le *savoir être*. Le savoir représente les processus d'apprentissage, et le savoir-être favorise l'autoréflexion, et le développement de trois grandes forces humaines qui répondent aux expériences actuelles des garçons et des jeunes hommes (Wilson et collab., 2021).

En conséquence, ces auteurs affirment que les garçons qui sont élevés dans la conviction qu'ils ont le devoir de prendre soin des autres et de subvenir à leurs besoins, de travailler dur, de servir leur communauté, d'être courageux et autonomes et de prendre des risques sains ont tendance à devenir des hommes



bien adaptés et des modèles qui apportent des contributions importantes à leur famille et à la société. (Kiselica et Benton-Wright et Englar-Carlson, 2016)

Essentiellement, une approche psychoéducative sur la masculinité positive peut être une solution pour contrer les tensions liées aux rôles de genre (O'Neil et Lujan, 2010). En visant l'enseignement d'habiletés sociales à nos jeunes garçons, nous aurons l'occasion d'influencer leur potentiel en promouvant des habiletés prosociales, adaptant les attributs masculins à des rôles sains, dans l'espoir que nos jeunes garçons s'affirment dans leur identité, pour qu'ils développent un sens de responsabilité d'eux-mêmes et pour les autres et contribuent à un changement social positif en matière d'équité, d'égalité, et de diversité (O'Neil et Lujan, 2010).

Au chapitre 4, nous présenterons comment nous avons formalisé un programme psychoéducatif en nous appuyant sur les cadres opérationnels de chaque auteur présentés ci-dessus.

## CHAPITRE 4

### MODÈLES D'INTERVENTION

Ce chapitre présentera le modèle d'intervention qui établit une structure au programme de la masculinité positive. Nous examinerons d'abord la typologie d'intervention de groupe dans laquelle l'intervention sera menée.

Ensuite, nous présenterons les modèles théoriques utilisés pour établir le fondement du programme en préparation à l'animation. Les modèles tels que la psychologie positive, la masculinité positive, la psychoéducation, l'état d'esprit et la responsabilité appuieront l'espace culturel choisi pour la réalisation du programme.

Finalement, ce chapitre présentera les six thèmes et l'explication de leur arrimage pour qu'ils se complètent entre chaque module. Puis nous donnerons un aperçu du format d'un module.

#### **4.1. Intervention de groupe**

La méthodologie d'animation/intervention sociale auprès des groupes est fondée sur les écrits de Turcotte et Lindsay « *L'intervention sociale auprès des groupes* ».

Le type de groupe choisi pour le programme est classé comme un groupe formé pour répondre à des objectifs définis (Turcotte et Lindsay, 2008). L'origine de l'objectif fut définie par une demande du Centre Victoria pour femmes à créer un

programme pour sensibiliser les garçons à l'égard de la violence faite aux femmes. Pour cette raison, un programme préventif qui rassemble un groupe de 12 jeunes garçons de la 8<sup>e</sup> année à l'école secondaire Hanmer fut construit pour enseigner des valeurs prosociales tirées de la masculinité positive.

Selon Turcotte et Lindsay, le fonctionnement de ce groupe d'intervention des jeunes garçons de la 8<sup>e</sup> année peut être identifié par la typologie du sociogroupe:

- **Sociogroupe** : Ce groupe rassemble des personnes qui entretiennent des relations dans le but de travailler à la résolution d'un problème commun ou à la modification de situation (Turcotte et Lindsay, 2008). Le programme de la masculinité positive est mis sur pied comme un groupe d'éducation pour élaborer un apprentissage psychoéducatif dans l'intention que les garçons s'engagent à participer dans le but, à la fois de faire des apprentissages, ou d'apporter des changements à leur situation individuelle. En somme, le groupe explora une reconstruction des normes traditionnelles de la masculinité pour que les jeunes en viennent à résoudre ou prévenir un problème commun : la violence faite aux femmes.

L'objectif du programme de la masculinité positive est de rassembler un groupe de jeunes garçons et d'agir sur la personne et son environnement. Pour mettre l'accent sur leur développement personnel et social, le contexte du groupe permet de partager un intérêt similaire et de réfléchir à un sujet commun pour s'aider à grandir de façon personnelle et interpersonnelle en vue de susciter un changement social (Turcotte et Lindsay, 2008). Il s'agit d'un groupe temporaire fermé qui vise à mener des enseignements psychoéducatifs en six sessions dans le cadre d'un petit groupe cible de 12 garçons de la 8<sup>e</sup> année pour enseigner les thèmes de l'intégrité, l'état d'esprit, le respect mutuel, la bienveillance, le leadership et la responsabilité sociale.

La méthodologie s'oriente autour de l'apprentissage des valeurs positives associées à la représentation de la masculinité, impliquant un dialogue d'exploration, de réflexivité et de collaboration, pour encourager ces garçons à faire une évaluation réflexive d'eux-mêmes, et appliquer les valeurs de la masculinité positive dans leur environnement. Selon Turcotte et Lindsay, ceci favorise le changement d'attitudes ou de comportements de ces garçons face à leur masculinité en suscitant (Turcotte et Lindsay, 2008) :

- **Le développement personnel** : Ces garçons apprennent des valeurs prosociales de la masculinité.
- **La socialisation** : Ces garçons appliquent ces valeurs afin de développer leurs habiletés interpersonnelles.
- **La prévention** : L'enseignement des valeurs prosociales conscientisera ces garçons à leur responsabilité au sujet de la violence faite aux femmes.
- **L'action sociale** : Nous espérons qu'à long terme (non mesurable actuellement), ces garçons pourront utiliser ces valeurs pour être des leaders dans la prévention de la violence faite aux femmes.

## **4.2. Modèles privilégiés en animation**

Cette section présentera les modèles privilégiés appliqués en programmation pour démontrer le fondement du programme en préparation de l'animation.

### **4.2.1. La psychologie positive**

La psychologie positive est un cadre théorique psychologique qui met l'accent sur l'étude des forces et des vertus plutôt que sur les maladies, les faiblesses et les dommages. Donc, la psychologie positive s'attache à développer chez les gens

ce qui est bien, plutôt que de réparer ce qui est mal (Hammer et Good, 2010; Kiselica et Englar-Carlson, 2010).

#### 4.2.2. Masculinité positive

Comme indiqué au chapitre 3, la masculinité positive de Kiselica, Benton-Wright et Englar-Carlson est définie comme une attitude, des croyances et des comportements prosociaux, des garçons et des hommes qui produisent des conséquences positives pour eux-mêmes et pour les autres (Kiselica et Benton-Wright et Englar-Carlson, 2016). Le modèle de la masculinité positive se concentre sur des valeurs positives telles que

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| (a) le style relationnel masculin  | (g) le courage, l'audace et la prise de risque masculine.    |
| (b) la sollicitude masculine       | (h) l'orientation des garçons et des hommes vers les groupes |
| (c) la paternité générative        | (i) le service masculin                                      |
| (d) l'autonomie masculine          | (j) l'utilisation de l'humour par les hommes                 |
| (e) l'homme travailleur-pourvoyeur | (j) l'héroïsme masculin                                      |
| (f) le respect des femmes          |  |

Ces valeurs adaptables associées à la masculinité sont une source de référence pour faire un lien positif pour rejoindre les hommes en relation d'aide dans leur recherche d'autres comportements possibles. Ceci amène les hommes et les garçons à apprendre à adopter des constructions sociales plus saines de la masculinité (Cole et collab., 2021).

### 4.2.3. Psychoéducatrice (modèle de Wilson)

La programmation psychoéducative de la masculinité positive repose sur la conception du cadre opérationnel de Wilson présentée au chapitre 3. La base du cadre conceptuel de l'opérationnalisation de masculinité positive comprend deux piliers : le *savoir* et le *savoir-être*. L'aspect du *savoir* se préoccupe de l'apprentissage et du processus réaliste de la diffusion d'information de la masculinité aux garçons (Wilson et collab., 2021).

Le *savoir être* encourage la promotion de trois forces humaines clés pertinentes pour donner sens aux expériences actuelles des garçons. Ce cadre conceptuel cherche à guider le développement des garçons pour qu'ils deviennent : (i) connectés (ii) motivés, et (iii) authentiques (Wilson et collab., 2021).

### 4.2.4. L'état d'esprit (la mentalité de croissance)

L'individu possède une capacité intellectuelle et un potentiel d'apprentissage face à son comportement.

*“Une mentalité de croissance est la croyance que l'intelligence et les habiletés peuvent être développées par le dévouement et le travail acharné - le cerveau et le talent ne sont que le point de départ. Ce point de vue crée un amour de l'apprentissage et une résilience qui sont essentiels pour de grands accomplissements.”* (Dweck, 2015)

Le fondement de cette approche se base sur les théories implicites de l'intelligence. Ces théories conceptualisent la croyance sur la nature de l'intelligence qui a un impact très puissant sur le comportement dans les situations d'apprentissage. Ces théories créent un système de valeurs ou un cadre conceptuel qui influencent l'interprétation individuelle des situations

d'apprentissage (Dweck et Leggett, 1988; Dafonseca *et coll.*, 2008; Dweck, 2008; Ayers, 2015).

#### **4.2.5. La responsabilité (responsabilité extrême)**

Le concept de la responsabilité extrême est une pratique qui consiste à prendre la responsabilité de tout ce qui se passe dans son monde, à un degré extrême. Cela signifie que vous êtes responsable non seulement des tâches que vous contrôlez directement, mais aussi de toutes celles qui ont une incidence sur la réussite ou l'échec de votre objectif (Willink et Babins, 2015).

### **4.3. Programmation**

La formalisation de ce programme a été initiée par la combinaison des suggestions des cadres théoriques de Kiselica, O'Neil et Wilson présentés au chapitre 3.

Ce programme psychoéducatif de 6 séances animé au groupe de jeunes garçons tentera d'encourager les participants à élargir leur perspective face à leur masculinité. De plus, ce programme visera à enseigner des qualités humaines basées sur les forces réflexives et adaptées de la masculinité positive.

Sous format de groupe, un enseignement délibéré et progressif de chaque qualité appuiera les garçons à s'approprier de ces habiletés à leur manière. L'objectif sera de faire un rassemblement de forces et d'habiletés sociales qui aideront les jeunes garçons à adopter une perspective humaniste afin de développer une identité saine dans leur transition d'adolescent au passage à l'âge adulte.

En tenant compte des thèmes, le contenu, l'animation et le climat prônés pour la programmation installeront une culture mise sur les forces, l'inclusion, l'accent

sur le positif et la résolution de problème. Le langage, les perspectives et les concepts utilisés miseront sur l'encouragement de valeurs positives, la responsabilité sociale et le développement personnel et interpersonnel. Ceci facilitera une culture des valeurs positives de la masculinité.

Le format groupe du programme psychoéducatif respectera les trois systèmes de valeurs de Wilson : connectivité, motivation et autonomie (Wilson et collab., 2021). Ce programme psychoéducatif au sein d'un groupe placera les jeunes garçons dans un contexte favorable pour encourager la connexion entre eux et des modèles d'hommes positifs. Cette connectivité les aidera et les influencera dans leur motivation vers la réalisation de leur pleine capacité tout en favorisant l'émancipation de leurs pairs. En d'autres mots, une culture se formera naturellement, car les jeunes garçons auront l'occasion de s'identifier parmi un groupe animé d'un même esprit, qui encouragera sa croissance personnelle et ces valeurs communes, afin qu'il s'engage lui-même, à s'approprier de mêmes normes et valeurs culturelles. De plus, les jeunes garçons auront un environnement sécuritaire pour pouvoir s'exprimer de manière authentique.

#### **4.3.1. Thèmes et objectifs du programme**

Afin de bien conceptualiser les thèmes de ce programme, les onze valeurs personnelles et prosociales de la masculinité positive identifiées par Kiselica (Kiselica et Benton-Wright et Englar-Carlson, 2016) ont été révisées pour ressortir une liste de valeurs sous-jacentes telles que : l'intégrité, l'état d'esprit, le respect mutuel, la bienveillance, le leadership et la responsabilité sociale (tableau 4.1).

Le tableau 4.1, ci-dessous, présentera les 6 thèmes de la masculinité positive ainsi que chacun de ses objectifs. Chaque module d'animation est donc structuré spécifiquement pour enseigner clairement chaque thème, dont le contenu des 6 modules sera détaillé en annexe.



**Tableau 4.1 – Thèmes et objectifs**

<b>Thème</b>	<b>Objectifs</b>
<b>1. L'intégrité</b> (Annexe 2)	<p>L'apprentissage du concept de l'intégrité aidera le jeune garçon à se comporter honorablement. Les personnes intègres suivent des principes moraux et éthiques dans tous les aspects de la vie.</p> <p>Faire preuve d'intégrité signifie une confiance en leur parole et leur action, pour laisser un espace d'expression pour la pensée des autres : être ponctuel, respecter les échéances, faire attention à ce que l'on dit, etc.</p>
<b>2. L'état d'esprit</b> (Annexe 3)	<p>L'apprentissage du concept de l'état d'esprit aidera le jeune garçon à se percevoir comme une personne qui a la capacité de se développer afin de bâtir la confiance en soi.</p> <p>L'état d'esprit est la croyance que l'intelligence et les habiletés peuvent être développées par la pratique et le travail continu - le cerveau et le talent ne sont que le point de départ. Ce point de vue crée une motivation d'apprentissage et de résilience qui sont essentiels pour de grands accomplissements (Dweck, 2008).</p>
<b>3. Le respect mutuel</b> (Annexe 4)	<p>L'apprentissage du concept du respect mutuel aidera le jeune garçon à respecter sa valeur et à traiter avec soin les gens dans son environnement. Il s'agit de comprendre qu'il n'y a pas seulement lui-même qui compte, mais qu'on doit aussi tenir compte des autres.</p> <p>Ce concept aidera aussi à reconnaître quel impact positif il peut avoir lorsqu'il exprime le respect et l'encouragement envers les autres afin de favoriser une dynamique bienveillante.</p>
<b>4. La bienveillance</b> (Annexe 5)	<p>L'apprentissage du concept de la bienveillance aidera le jeune garçon à percevoir la valeur de l'impact positif des actes de bienveillance.</p>

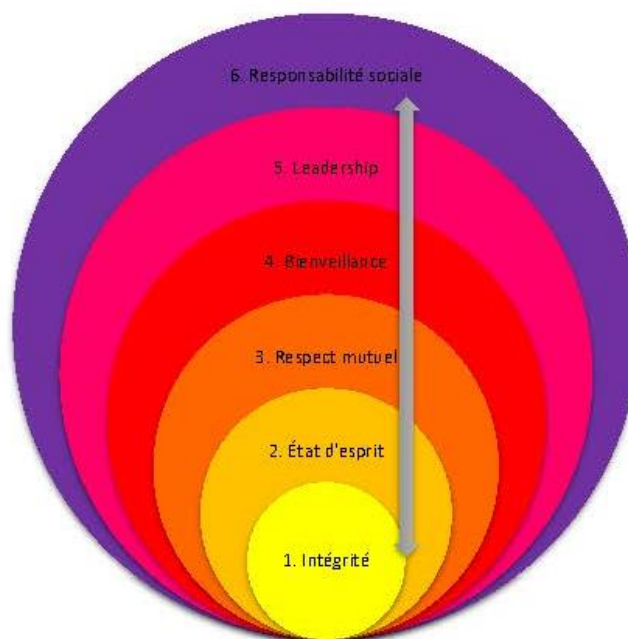
	<p>Cette introspection peut aider le jeune garçon avec sa propre vision de la bienveillance dont ses actes ont le potentiel d'améliorer son environnement et celui des autres. Que l'effort d'être au service pour aider, encourager et élever les autres autour de lui peut amener une satisfaction et une version positive de lui-même.</p>
<p><b>5. Leadership</b> (Annexe 6)</p>	<p>L'apprentissage du concept du leadership aidera le jeune garçon à réfléchir, percevoir et développer sa valeur comme leader en lien avec la responsabilisation.</p> <p>Les garçons comprendront que le leadership est la capacité de créer une relation émotionnelle authentique avec les membres d'un groupe afin de les amener à dépasser leurs besoins individuels au bénéfice d'un objectif commun.</p>
<p><b>6. Responsabilité sociale</b> (Annexe 7)</p>	<p>Le concept de la responsabilité sociale aidera le jeune garçon à incorporer tous les thèmes qu'il a appris de chaque module précédent, afin de travailler en groupe et s'engager à contrer des problèmes sociaux tels qu'en appuyant le respect de la femme.</p> <p>Les garçons comprendront que la responsabilité sociale et la conscientisation des actions personnelles d'un individu peuvent avoir un impact sur sa communauté. La responsabilité sociale signifie que les individus doivent agir aux intérêts de leur environnement et de la société dans son ensemble.</p>

Afin d'assurer une gradation des apprentissages et de faciliter une fluidité d'enseignement, le programme est construit de façon à ce qu'il soit interdépendant. Le premier module amorce un processus de réflexion générale sur leur identité. Puis les modules suivants continuent cette réflexion avec des thèmes graduels jusqu'au dernier module, les amenant à s'engager dans des pistes de changements dans leur environnement.

Nous avons donc fait un enchaînement des thèmes pour initier graduellement le jeune à : 1. Explorer son moi authentique, avoir le courage et le respect de soi pour y rester fidèle. 2. Comprendre le potentiel de croissance possible malgré les obstacles. 3. Exprimer son respect envers l'autre tout en maintenant son intégrité, permet de créer une dynamique relationnelle saine. 4. Agir en étant au service des autres améliore à la fois leur mieux-être et leur environnement. 5. Se positionner sur l'identité, la croissance et le service amène une influence positive permettant aux autres de développer leur potentiel. 6. S'engager à être porteur de changements positifs sociaux dans leur environnement. Le schéma 4.1 nous donnera une représentation visuelle de l'interdépendance de chaque thème.

Cette gradation d'apprentissage est aussi appuyée et renforcée par une activité de renforcement sous format d'un défi à faire à la maison comme bilan du module précédent. Ceci vise à assurer une intégration des apprentissages dans le contexte de leur environnement.

### Schéma 4.1 - Gradation d'apprentissage



#### 4.3.2. Structure des modules

Pour assurer que chaque participant entreprend l'enseignement des thèmes, les modules sont structurés de manière à ce que chaque thème présente un fondement théorique avec l'appui des activités de renforcement. Il est aussi important de noter que chaque module a été structuré de façon à ce que d'autres intervenants puissent appliquer le programme. Le schéma 4.2 représente donc la maquette de la structure de chaque module.

## Schéma 4.2 - Maquette du module

### 1.0 Contexte du module :

- 1.1 Objectif du module : l'objectif du module est de définir le résultat que le module tente d'atteindre.
  - 1.2 Mot clé : les mots clés sont là pour établir les points de discussion tout au long de la session.
  - 1.3 Horaire : il s'agit de définir une chronologie pour chaque activité du module spécifique.
  - 1.4 Matériel : une liste de matériel est là pour identifier les items nécessaires à la session.
- 

### 2.0 Dérroulement

- 2.1 Introduction : décrire les attentes des participants au cours de la session. Décrire les objectifs du module et les fondements théoriques du module.
- 2.2 Activité brise-glace : Cette activité initie les participants à se familiariser au thème du module.
- 2.3 Présentation de concepts : Explorer en profondeur les principes théoriques du module.
- 2.4 Mise en application : Activité qui permet de mettre en application les apprentissages pour renforcer la théorie.
- 2.5 Activité de réflexion personnelle : l'outil du journal de bord permet aux participants d'intégrer une nouvelle façon de réfléchir sur un sujet. Avec la question thématique, les participants écrivent ce qu'ils ont appris pendant la session. Aussi, comment peuvent-ils intégrer sous forme de devoir le thème dans leur vie quotidienne ?

## CHAPITRE 5

### OBJECTIFS DE STAGE

*« Le contrat d'apprentissage est un outil, qui opérationnalise les objectifs spécifiques d'apprentissage, les moyens, l'échéancier, les indicateurs de mesure et le niveau de performance mis en œuvre dans les cinq sphères suivantes : l'exploration et la connaissance du milieu, l'identification des besoins, des problèmes et des enjeux, la planification de l'action, l'exécution et l'évaluation. De plus, quatre types de savoir (savoir, savoir-dire, savoir-faire et savoir-être) sont exigés pour acquérir les compétences essentielles à la pratique du service social. » (École de service social, 2018)*

Ce chapitre donne une vue d'ensemble de la réalisation du stage spécialisé par l'élaboration du contrat d'apprentissage et de ses objectifs. Ce chapitre présentera un résumé des exigences du stage et son organisation de tâches, dont une explication de la contribution apportée par la supervision et l'appui supplémentaire de Dre Dominique Mercure et M. Nicholas Dupuis.

De plus, ce chapitre exposera l'organisation du contrat d'apprentissage et ses objectifs par la division des tâches de développement/préparation, d'animation et d'analyse/évaluation du programme afin de répondre aux exigences des quatre sphères de savoirs (savoir, savoir-dire, savoir-faire et savoir-être). Ensuite, ce chapitre décrira les apprentissages réalisés au cours du stage spécialisé, pour enfin, venir arborer le bilan présenté au Centre Victoria.

## 5.1. Organisation du stage

Pour réussir le stage spécialisé du programme de maîtrise en service social, un contrat d'apprentissage est développé pour être en mesure d'appliquer des connaissances théoriques et pratiques dans un organisme professionnel.

L'organisation de mon contrat d'apprentissage a établi des objectifs pour réaliser la construction et l'animation d'un programme psychoéducatif dans un échéancier de 450 heures réparties sur une période de 7 mois (janvier 2022 à juillet 2022). Durant cette période, 16 heures (2 jours) par semaine ont été allouées au stage. Par contre, ces heures ont été soumises à une certaine flexibilité, car certains mois, semaines ou jours ont accumulé plus d'heures dans différents blocs. Cette flexibilité a tenu compte des variables imprévisibles (tel que : journée pédagogique, absence et activité scolaire) qui sont survenues au cours du processus du stage.

Par exemple, après avoir consulté et planifié l'horaire avec la direction de l'école, l'animation du programme était limitée au dernier bloc de la journée scolaire, de chaque lundi de la semaine, de 13h00 à 14h30. En sachant que six semaines étaient nécessaires pour compléter la programmation, il était impératif que cette programmation soit terminée avant la fin de l'année scolaire. En tenant compte d'imprévus possibles, le programme a donc commencé au début du mois de mai 2022, nous allouant ainsi une petite marge de flexibilité. Ceci dit, certains défis sont apparus qui ont amené le retardement du programme, dont une journée pédagogique, une activité scolaire et une absence. Le programme a donc été retardé trois fois. Toutefois, grâce à la marge de flexibilité planifiée, le programme a terminé avec succès.

En effet, il est essentiel de garder une structure en vue de maintenir les échéanciers. Pour cela, les tâches du stage ont été divisées par bloc. Le tableau 5.1 est une représentation de la répartition des tâches par bloc.

**Tableau 5.1 – Bloc de tâches**

<p><b>Bloc 1 :</b> Développement et préparation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement du contrat d'apprentissage</li> <li>• Développement de la programmation</li> <li>• Supervision</li> <li>• Développement du questionnaire</li> <li>• Processus préparatoire à l'animation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Janvier - avril 2022</li> </ul>
<p><b>Bloc 2 :</b> Animation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questionnaire pré-groupe</li> <li>• L'animation de la programmation</li> <li>• Supervision</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avril – juin 2022</li> </ul>
<p><b>Bloc 3 :</b> Analyse/évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terminaison de l'animation (observation et rétroaction)</li> <li>• Analyse du questionnaire post-groupe</li> <li>• Identification des points forts et suggestions d'amélioration</li> <li>• Supervision</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juin 2022</li> </ul>

## 5.2. Les rencontres de supervision

Un stage spécialisé ne se serait pas réalisé sans l'appui d'une supervision. La supervision a été acceptée par Jacqueline Richer-Dutrisac MSS TSI, la TS



assignée à ESH. Elle a accepté le rôle de me guider dans mes réflexions personnelle et professionnelle, tout au long de mon cheminement du stage spécialisé. Sa contribution est répertoriée comme suit :

- Révision du contrat d'apprentissage et de ses objectifs.
- Appui du développement des questionnaires pré et post-groupe.
- Appui dans l'élaboration du plan d'animation.
- Appui dans la réflexion du style d'animation.
- Appui dans la réflexion pré et post-animation.
- Appui dans la réflexion du journal de bord et les apprentissages.

Parallèlement, Dre Dominique Mercure, professeure à la maîtrise, a appuyé la conception du contrat d'apprentissage et la réalisation du questionnaire pré et post-groupe, tout en assurant les liens entre mon projet théorique et la réalisation du programme.

Enfin, sans oublier M. Nicholas Dupuis, qui a été un mentor dans la réalisation de la programmation de la masculinité positive. M. Dupuis était guide à la réflexion des thèmes, structures, formats, activités et du style d'animation.

### **5.3. Le contrat d'apprentissage**

Pour mesurer la réussite d'un stage spécialisé, un contrat d'apprentissage doit être établi. Mon contrat d'apprentissage a défini l'objectif général d'apprentissage par la planification, la construction et l'animation d'un programme psychoéducatif de la masculinité positive. Plus spécifiquement, cet objectif vise à développer un programme psychoéducatif de 6 séances durant l'hiver 2022, afin d'animer ces séances en avril 2022, avec un

regroupement de 12 garçons de la 8e année à l'école secondaire Hanmer (ESH).

Les objectifs liés à mon développement de compétences professionnelles selon les quatre sphères de savoirs sont imbriqués au bloc d'échéancier présenté dans les tableaux suivants.

**Tableau 5.2 – Développement et préparation**

<b>Bloc 1 : Développement et préparation</b>	
<b>Types de savoirs</b>	<b>Objectifs</b>
<b>Savoir</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaître les enjeux liés à l'implantation d'un projet novateur dans un organisme professionnel.</li> <li>• Démontrer une connaissance et une compréhension approfondie des personnes concernées par le projet d'intervention ou de la problématique visée par le projet.</li> <li>• Acquérir une connaissance approfondie du cadre d'analyse à la base du projet. Le cadre d'analyse envisagé est : <b>La masculinité/ la masculinité positive.</b></li> <li>• Acquérir une connaissance approfondie de l'approche qui sera expérimentée en stage : <b>Développement d'un programme de prévention et promotion de la masculinité positive.</b></li> <li>• Acquérir une connaissance approfondie de la méthodologie d'intervention qui sera expérimentée en stage : <b>Animation/intervention sociale auprès des groupes.</b></li> </ul>

<b>Savoir-être</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer et renforcer sa position écologique à l'intérieur du regard féministe. (Assurer son identité professionnelle).</li> <li>• Développer une réflexion personnelle sur sa propre identité masculine et son rôle comme homme.</li> </ul>
<b>Savoir-faire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer une programmation psychoéducative de six séances de la masculinité positive.</li> <li>• Développer un questionnaire d'évaluation pré et post-groupe du programme de la masculinité positive.</li> <li>• Recruter les participants pour le projet de maîtrise.</li> </ul>
<b>Savoir-dire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer une capacité d'expression orale claire, synthétique et adéquate.</li> <li>• Développer une capacité écrite claire, synthétique et adéquate.</li> </ul>

Le bloc 1 du stage spécialisé est la partie critique de ce stage, car ceci implique tout le fondement du programme de la masculinité positive. Ce bloc touche tous les quatre types de savoirs. Il s'agit d'approfondir mes connaissances sur la création et le développement d'un programme puis d'un questionnaire pré et post-groupe pour évaluer ce programme. Également, ce bloc me conscientisera à acquérir les éléments nécessaires du processus préparatoire au recrutement pour le bloc d'animation.

**Tableau 5.3 – Animation**

<b>Bloc 2 : Animation</b>	
<b>Types de savoirs</b>	<b>Objectifs</b>
<b>Savoir-faire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animer six séances du programme psychoéducatif de la masculinité positive.</li> <li>• Planifier l'analyse de l'intervention.</li> </ul>
<b>Savoir-dire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer une capacité d'expression orale claire, synthétique et adéquate.</li> <li>• Développer une capacité écrite claire, synthétique et adéquate</li> </ul>

Ce bloc 2 est la phase importante du savoir-faire et savoir dire, car elle amalgame et met en action toutes les connaissances théoriques impliquées et la mise en œuvre de chaque module du programme de la masculinité positive.

Cette section nous mène à la pratique d'animer le programme auprès des garçons de la 8<sup>e</sup> année. Ensuite, ceci nous mène à faire une réflexion de mes habiletés comme animateur après chaque session. Ces réflexions abordent la dynamique du groupe et ses enjeux afin de réfléchir à des améliorations pour la prochaine session.

Ce bloc 2 est la mise en œuvre à la planification de l'analyse d'intervention. L'appui des supervisions de stage, le journal de bord et l'enregistrement de vidéo pendant l'animation des modules permettent d'accumuler des données pour l'analyse du programme au dernier bloc du stage spécialisé.

**Tableau 5.4 – Analyse/évaluation**

<b>Bloc 3 : Analyse/évaluation</b>	
<b>Types de savoirs</b>	<b>Objectifs</b>
<b>Savoir-faire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifier l'analyse de l'intervention.</li> <li>• Présenter les résultats du programme psychoéducatif aux agences et personnes impliquées.</li> </ul>
<b>Savoir-dire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer une capacité d'expression orale claire, synthétique et adéquate.</li> <li>• Développer une capacité écrite claire, synthétique et adéquate</li> </ul>

Le bloc 3 est le bilan des expériences du bloc 1 et 2 du contrat d'apprentissage. Cette section est la révision des expériences du développement et l'animation de chaque module du programme de la masculinité positive et elle permet un recul pour faire une analyse plus approfondie de l'intervention menée, en s'appuyant des choix théoriques prédéfinis.

Ce bloc continue à appuyer l'apprentissage du savoir-faire et savoir-dire à l'expression orale et écrite avec une présentation du bilan du programme avec les personnes impliquées au CVF. Cette présentation abordera les résultats d'apprentissage compilés des enregistrements vidéo, des journaux de bord, des supervisions, des expériences à l'animation de groupe, et des suggestions réfléchies concernant l'amélioration du programme.

## 5.4. Apprentissages réalisés

Les objectifs du contrat d'apprentissage ont été établis pour spécifier des apprentissages dans le développement de compétences professionnelles. Des indicateurs ont été précisés en mesure d'évaluer mon progrès à l'égard des atteintes de mes objectifs.

Le stage spécialisé a été réussi, car les objectifs de mon contrat d'apprentissage ont été atteints. Voici une description (voir tableau 5.5) de mes apprentissages selon les quatre sphères d'apprentissage : le savoir, le savoir-être, le savoir-faire et le savoir-dire.

**Tableau 5.5 – Les apprentissages selon les quatre sphères d'apprentissage**

Savoirs	Apprentissages
<b>Savoir</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance approfondie de la mission, vision, valeurs du conseil scolaire, et des besoins identifiés pour le groupe cible de jeunes garçons à l'école secondaire Hanmer.</li> <li>• Connaissance et application cohérente avec le cadre théorique de la masculinité positive, l'approche psychoéducative et l'intervention de groupe.</li> </ul>
<b>Savoir-faire</b>	<p><b>Planification :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer un programme de six modules. Chaque module se concentre sur un thème spécifique (voir tableau 4.1) et a été structuré de façon à ce que d'autres intervenants puissent l'utiliser sans instruction formelle (voir annexes 2 à 7).</li> <li>• Développer deux questionnaires (pré et post-groupe) pour explorer leurs perceptions sur ce qu'est un bon gars et leurs</li> </ul>

	<p>apprentissages au bilan du programme de la masculinité positive.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La structuration d'une lettre de recrutement à l'attention aux parents, expliquant le thème et l'objectif de la programmation, ainsi que l'élément volontaire à la participation du programme (voir annexe 8).</li><li>• Négocier une entente avec le directeur et maintenir la communication transparente, à chaque étape du processus, du stage spécialisé pour faciliter une cohésion de collaboration.</li></ul> <p><b>Animation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• L'animation d'un programme de six modules avec des thèmes variés, produits de la masculinité positive, requiert une flexibilité à s'adapter aux imprévus et comprendre le rythme des participants. De plus, l'animation de groupe exige l'adoption d'un style qui engage la population cible afin d'établir une bonne gestion de groupe.</li><li>• L'établissement des attentes et des frontières fermes de comportement, au commencement de chaque session avec des rappels, aide à être prévisible dans la gestion de groupe. Cela permet de rediriger les élèves à se responsabiliser selon les attentes et construit une confiance dans leurs habiletés. Responsabiliser leur apprentissage est aussi un atout mobilisateur.</li><li>• Établir une culture sur la responsabilité avec un accent sur la psychologie positive et d'état d'esprit.</li><li>• Maintenir une communication constante avec la direction et les enseignant(e)s. Une approche collaborative de communication a aidé à construire des relations professionnelles et a facilité un appui lorsqu'il y avait des imprévus.</li></ul> <p><b>Évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• L'utilisation du journal de bord, les réponses du questionnaire et des enregistrements vidéo ont facilité le rassemblement de données pour évaluer et améliorer le programme.</li></ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le programme a été présenté au Centre Victoria pour femmes. Cette présentation a permis de partager l'expérience, les résultats et les recommandations.</li> </ul>
<b>Savoir-être</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le cadre théorique et l'application du programme ont apporté une réflexion profonde sur ma posture écologique pour reformuler ma perspective sur mon identité en tant qu'homme, père et travailleur social.</li> <li>• L'animation a permis de découvrir un style d'animation basé sur l'authenticité, l'honnêteté et un dialogue exploratoire à découvrir, au lieu de seulement présenter de l'information.</li> <li>• Le journal de bord est un outil essentiel pour défricher ses pensées : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prise de conscience que le niveau de maturité du groupe de jeune garçon posait un défi pour la gestion de groupe et recherche de solutions.</li> <li>○ Reformulation sur ma posture à l'égard de moi-même comme professionnel et comme père.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Savoir-dire</b>	<p><b>Orale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'utilisation d'un style axé sur la responsabilité, avec un accent sur la psychologie positive et d'état d'esprit, a facilité une conversation axée sur les forces des participants.</li> <li>• L'utilisation du renforcement positif aide à garder un engagement des participants.</li> <li>• L'utilisation des mots clés qui ressortent du questionnaire renforce les messages principaux du programme. Les réponses du questionnaire aident à diriger la discussion sur les modules du programme. Cela aide aussi à faire le lien avec leur perception et l'information présentée.</li> </ul> <p><b>Écrite :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement de fiche synthèse de module pour bien présenter le programme de la masculinité positive.</li> </ul>



## **5.5. Bilan présenté au Centre Victoria**

Le stage spécialisé s'est terminé avec une présentation devant la directrice et la directrice adjointe du Centre Victoria pour femmes pour en faire un bilan des expériences en animation de mon programme de la masculinité positive.

J'ai développé une présentation PowerPoint, ainsi qu'un cahier portfolio supportant une présentation visuelle et tangible du programme. Chaque module était étiqueté afin que les responsables puissent feuilleter et revoir chaque module.

Nous avons eu la chance de discuter et réfléchir sur mes expériences à l'égard de l'animation. Nous avons également discuté des prochaines étapes pour mettre en œuvre ce programme au sein de la communauté.

Le Centre Victoria pour femmes a endossé cette programmation et déclare que ce programme a le potentiel d'apporter un changement positif dans la communauté.

De cette déclaration, j'ai confirmé avec eux que j'entreprendrai la responsabilité de présenter ce programme à d'autres organismes communautaires afin de recruter et former d'autres intervenants masculins en mesure de propager et de promouvoir cette programmation au sein de leurs agences.

## CHAPITRE 6

### ANALYSE ET RECOMMANDATIONS

Ce chapitre fera une analyse du programme et évaluera mes habiletés en animation. La compilation des instruments, tels que le journal de bord, le questionnaire pré et post-groupe et les enregistrements vidéo, nous aidera à faire ressortir les points forts et les recommandations du programme et d'animation.

Ce chapitre débutera avec les résultats du questionnaire pré-groupe. Par la suite, nous utiliserons le livre *L'intervention sociale auprès des groupes* de Daniel Turcotte et Jocelyn Lindsay, pour faire l'analyse de l'intervention en décomposant la phase du début, la phase de travail, les habiletés et les attitudes en intervention de groupe, et la phase de dissolution du groupe, combiné avec l'analyse post-groupe (Turcotte et Lindsay, 2008). Une réflexion sur les recommandations est incluse pour chaque phase avec une réflexion finale sur le futur de ce programme.

#### 6.1. Profil des perceptions des participants pré-groupe

D'entrée de jeu, il faut indiquer que le profil du groupe de garçons de la 8<sup>e</sup> année ciblé pour le projet de stage spécialisé était déjà reconnu pour avoir des comportements inappropriés et sexistes envers les filles et les enseignantes de leur classe. Plusieurs plaintes de filles, parents et enseignant(e)s avaient été adressées sur ce groupe.

Avant le début des séances en groupe, nous avons effectué un questionnaire pré-groupe dans le but de définir les perceptions des garçons avant l'animation du programme pour pouvoir mesurer ou revoir la progression d'apprentissage des participants à la fin. Cette section présentera le questionnaire et les réponses à partir de "Google forms".

### 6.1.1. Questionnaire pré-groupe

Ce questionnaire a pour objectif de ressortir les perceptions de ce qu'est un bon gars du point de vue des participants. Des douze participants, 8 garçons, âgés de 12-13 ans, ont répondu au questionnaire.

**Tableau 6.1 – Questions/réponses pré-groupe**

Questions	Réponses
<p><b>1. Selon toi, quelles sont les qualités qui représentent un bon gars ?</b></p>	<p>6 sur 8 garçons ont répondu qu'un bon gars est respectueux et 3 sur 8 ont répondu qu'un bon gars a une bonne attitude. D'autres réponses ont également été fournies, telles que : la gentillesse, l'humilité, l'intelligence, une vision claire, la joie, le sens de l'humour, l'honnêteté, être à l'écoute, la patience et l'acceptation. Bref, les thèmes communs sont le respect et une bonne attitude.</p>
<p><b>2. Selon toi, de quoi un gars aurait-il besoin pour devenir un homme bon ?</b></p>	<p>4 sur 8 garçons ont répondu pour devenir un bon gars, ils ont besoin du respect. Plusieurs réponses ont également été données, telles que : un bon emploi, la gentillesse,</p>

	l'inclusion, avoir de l'aide, la patience, une bonne école, une bonne famille (structure et attente), et de bons amis (bon choix et influence positive). Tout bien considéré, le thème commun selon les garçons est le respect.
--	---

## 6.2. L'analyse de l'intervention

Cette étape consistera à effectuer une analyse approfondie du programme et d'animation. En décomposant la phase du début, la phase de travail, les habiletés et les attitudes en intervention de groupe et la phase de dissolution du groupe, combiné avec l'analyse post-groupe (Turcotte et Lindsay, 2008), nous serons en mesure de faire ressortir les points forts en animation, et à réfléchir aux recommandations. Chaque tableau présentera les points forts et les acquis en animation. Ensuite, chaque tableau sera suivi des recommandations pour améliorer le programme et les habiletés en animation.

### 6.2.1. La phase du début

Selon Turcotte et Lindsay, la phase de début est la phase la plus importante qui déterminera le fonctionnement et le climat de la participation du groupe. L'animateur tient le rôle important d'établir un climat de confiance pour soulager les préoccupations des participants afin qu'ils puissent s'investir en tant que groupe à l'objectif de la programmation (Turcotte et Lindsay, 2008).

### 6.2.1.1. Analyse

Turcotte et Lindsay indiquent dans la phase du début « *L'intervenant doit atteindre trois objectifs : 1) créer un climat de confiance ; 2) faire prendre conscience aux participants de leurs forces individuelles et collectives et 3) favoriser l'émergence des dynamiques d'aide mutuelle* » (Turcotte et Lindsay, 2008). En utilisant les trois objectifs, nous ferons une analyse pour démontrer les points forts de mes habiletés d'animation.

**Tableau 6.2 – La phase du début**

<p><b>1) Créer un climat de confiance</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser un style d'animation basé sur l'authenticité, l'honnêteté et un dialogue exploratoire au lieu d'explication théorique.</li> <li>• Établir une culture axée sur la responsabilité avec un accent sur la psychologie positive et l'état d'esprit. L'utilisation de ce style de dialogue a facilité une conversation axée sur les forces des participants.</li> </ul>
<p><b>2) Faire prendre conscience aux participants de leurs forces individuelle et collective</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'utilisation des mots clés tirés du questionnaire du pré-groupe (présenté ci-dessus) a aidé à renforcer les messages principaux du programme et guider la conversation pour faire les liens entre les thèmes présentés et leur perception individuelle et collective du comportement représentatif de la masculinité et les conflits sociétaux à l'égard du genre.</li> </ul>
<p><b>3) Favoriser l'émergence des dynamiques mutuelles</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour favoriser l'émergence des dynamiques mutuelles, nous avons mis l'emphase sur l'importance d'une participation active et une rétroaction contribuant à l'amélioration de l'animation du programme.</li> </ul>

### 6.2.1.2. Recommandations

Après avoir visionné les vidéos et relu le journal de bord, tout en faisant un lien continu avec la littérature de Turcotte et Lindsay, et finalement, en prenant compte des suggestions du CVF, voici une liste de recommandations à apporter afin d'améliorer le programme et l'animation à la phase du début.

Afin d'assurer une implication accrue des participants, nous recommandons les améliorations suivantes :

- Créer une liste de tâches pour s'assurer que les points saillants du déroulement soient préalablement clairement établis pour l'animateur;
- Décrire l'intention et la structure du programme;
- Expliquer les attentes du programme et les attentes comportementales afin de formaliser un contrat de gestion de groupe;
- Pour assurer la rétention des noms des participants, il est important que chaque participant reçoive une étiquette (si possible avec une lanière) sur laquelle leur nom y est inscrit;
- Pour établir un environnement convivial, demander à chaque participant de se présenter et d'énumérer une qualité personnelle;
- Utiliser la liste de valeurs de la masculinité positive comme l'activité de brise-glace. Ceci facilitera l'introduction du programme et mettra en œuvre l'exploration du concept d'intégrité. Utiliser le jeu « lance l'artichaut » dans la section de la mise en application afin de renforcer le concept d'intégrité;
- Expliquer l'objectif ultime de sensibilisation de la violence faite aux femmes tel que promu par le Centre Victoria pour femmes;
- Décrire la réalité individuelle de la masculinité (présenter un vidéo ou avoir des énoncés au sujet de la masculinité toxique) afin de renforcer l'émergence des dynamiques mutuelles;

- Faire un bilan du vidéo afin d'encourager une nouvelle perspective axée sur la psychologie positive.

## 6.2.2. La phase de travail

Turcotte et Lindsay expliquent que la tâche principale de l'animateur durant la phase de travail est d'aider les membres du groupe à atteindre leurs objectifs (Turcotte et Lindsay, 2008).

### 6.2.2.1. Analyse

Turcotte et Lindsay indiquent que les tâches de l'animateur se divisent en trois tâches principales : 1) *guider la démarche du groupe* ; 2) *aider les membres à atteindre leurs objectifs* ; 3) *évaluer le cheminement des membres et du groupe* (Turcotte et Lindsay, 2008). En utilisant les trois objectifs, nous ferons une analyse de mes points forts en animation.

**Tableau 6.3 – La phase de travail**

<p><b>1) Guider la démarche du groupe</b></p>	<p><b>Préparer les rencontres</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les modules de l'intégrité, l'état d'esprit, le respect mutuel, la bienveillance, le leadership et la responsabilité sociale ont été soigneusement préparés pour guider la démarche du groupe (voir chapitre 4) afin de favoriser les interactions et les apprentissages dans le groupe (Turcotte et Lindsay, 2008). En termes de changement individuel, le groupe a permis de :             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Développer une meilleure connaissance de soi en visant la confrontation des idées à l'égard de la masculinité.</li> </ul> </li> </ul>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Acquérir des compétences sur le plan d'habiletés sociales en explorant de nouveaux rôles et découvrant de nouvelles facettes d'eux-mêmes.</li> <li>○ Agir sur leur environnement, en étant utiles aux autres et à la communauté, pour faire naître un sentiment de contrôle et d'augmenter leur estime de soi.</li> </ul> <p><b>S'adapter aux membres du groupe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● L'animation d'un programme requiert une flexibilité face aux imprévus et une adaptation face au niveau de compréhension des participants. L'animation de groupe exige également l'adoption d'un style facilitant la participation et une bonne gestion de groupe.</li> <li>● L'utilisation des stratégies d'écoute active telle que le résumé, la reformulation et la validation ont aidé à réorienter la communication vers la psychologie positive, la mentalité de croissance et la responsabilité afin de contourner les moments de blâme, de bavardage, de généralisation et de communication orientée vers l'intervenant.</li> </ul>
<p><b>2) Aider les membres à atteindre leurs objectifs</b></p>	<p><b>Favoriser le développement des compétences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Chaque module conceptualise une valeur prosociale. Elle est renforcée avec une activité brise-glace, une activité de mise en application et le journal de bord (activité de réflexion). L'objectif est de faciliter l'intégration de la valeur prosociale.</li> <li>● Chaque module contient un défi post-module afin d'encourager les garçons à intégrer ce qu'ils ont appris en groupe.</li> <li>● L'utilité d'un langage axé sur la mentalité de croissance (félicitant les efforts et les erreurs) favorise la prise de risques dans l'apprentissage.</li> </ul>



	<p>Conscientiser les garçons sur leurs forces et leurs qualités favorise la dynamique d'une aide mutuelle.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Intégrer le rôle d'un « enseignant » nous offre l'occasion de fournir des informations et formuler des suggestions aux garçons.</li><li>• L'utilisation du renforcement positif contribue à garder l'engagement des participants.</li></ul> <p><b>Miser sur les facteurs d'aide</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Une variété de facteurs d'aide a été appliquée pour guider les garçons à atteindre leurs objectifs.<ul style="list-style-type: none"><li>○ <b>Le partage d'information</b> : L'animateur a fait un partage d'information qui aide les garçons à s'approprier des valeurs prosociales.</li><li>○ <b>L'apprentissage par interaction</b> : L'animateur interagit avec les garçons d'une façon qui représente un modèle sain de la masculinité. L'animateur utilise un langage axé sur les principes de la psychologie positive et de la mentalité de croissance pour faciliter une reconstruction de la masculinité.</li><li>○ <b>La connaissance de soi</b> : Les garçons participent à des activités réflexives et introspectives.</li><li>○ <b>La révélation de soi</b> : les activités réflexives mettent à l'épreuve leur perception actuelle de ce qui constitue la masculinité.</li><li>○ <b>L'apprentissage par imitation</b> : La culture et les comportements positifs du groupe influencent l'appropriation de comportement désiré entre pairs.</li></ul></li></ul>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>L'expression</b> : On offre aux garçons de confronter et d'exprimer leur sentiment face à de nouveaux concepts.</li> </ul>
<b>3) Évaluer le cheminement des membres et groupe</b>	<p><b>Procédure d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque participant a été encouragé à répondre à un questionnaire d'évaluation pré et post-groupe.</li> <li>• Une révision du dernier module évalue l'engagement des participants et offre l'occasion d'aborder des défis et des questions réflexives.</li> </ul> <p><b>Dossier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque évaluation, enregistrement vidéo et documentation a été conservé dans un dossier Google drive.</li> </ul>

### 6.2.2.2. Recommandations

Après avoir visionné les vidéos et relu le journal de bord, tout en faisant un lien continu avec la littérature de Turcotte et Lindsay, et finalement, en prenant compte des suggestions du CVF, voici une liste de recommandations à apporter afin d'améliorer le programme et l'animation à la phase du travail.

Afin d'assurer une implication accrue des participants, nous recommandons les améliorations suivantes :

- Que deux animateurs facilitent la gestion de groupe afin d'atteindre l'objectif des activités et du programme;
- Pour établir et maintenir un meilleur engagement avec les participants, il serait important d'avoir un répertoire d'activités interactives qui répond à l'âge, la maturité et la dynamique du groupe;

- Il serait important de fournir une liste d'exemples (à l'occasion d'un exemple contextuel) afin d'appuyer d'autres animateurs à livrer les messages du programme;
- Le CVF suggère d'utiliser le mot « défi » comme alternatif au « devoir »;
- Un renforcement positif (récompense) pourrait favoriser une participation aux activités post-module;
- Une grille d'évaluation préétablie sera utile afin de documenter les succès, les défis et les modifications de chaque module en vue de l'évolution continue du programme;
- Le but ultime de ce programme est de conscientiser les garçons à leur apprentissage et leur habileté comme leader. Le rôle initial de l'animateur évolue graduellement, à la fin du dernier module, vers un rôle de consultant. L'objectif du dernier module vise à ce que les garçons planifient et mettent en œuvre une action sociale à l'école pour contrer la violence faite aux femmes. À cause des défis comportementaux et du niveau de maturité du groupe de garçons, l'objectif du module n'a pas été entièrement atteint. Plutôt, le module s'est terminé avec la présentation de certains organismes masculins défenseurs des droits de la femme : The white Ribon campagne et The Moose Hide Campaign.
  - Il sera important, à l'introduction du programme (module 1), que l'objectif final du programme soit clairement établi afin que les garçons puissent débiter leurs réflexions.
  - Offrir une liste d'idées d'actions sociales pourrait être source d'inspiration.
  - Réfléchir sur la planification de la mise en œuvre de leur action sociale à la fin de chaque module.

### 6.2.3. Les habiletés et les attitudes en intervention de groupe

Un intervenant/animateur doit acquérir et posséder certaines habiletés en animation afin de soutenir le groupe dans sa démarche vers l'atteinte des objectifs du programme (Turcotte et Lindsay, 2008).

#### 6.2.3.1. Analyse

Dans cette section, nous ferons une analyse de mes points forts en animation, de mes habiletés génériques et mes habiletés en gestion de situations problématiques.

**Tableau 6.4 – Habiletés et attitudes en intervention de groupe**

<p><b>1) Les habiletés génériques</b></p>	<p><b>A. Habiletés ayant trait au groupe comme entité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir un endroit sécuritaire, authentique, respectueux et ouvert, qui favorise un dialogue réfléchi et courageux de la part des participants.</li> <li>• Clarifier les règles et les rôles, permettant d'établir les paramètres de fonctionnement du groupe.</li> <li>• Encourager la participation des garçons aux activités brise-glace et de mise en application, permet de faire le lien avec les objectifs du module et du programme.</li> <li>• Faciliter et diriger l'engagement à l'expression des sentiments, ce qui exige de porter une attention particulière sur le comportement et langage non verbal de chaque participant.</li> </ul>
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter les discussions délicates exige une confiance en soi et une ouverture à la gestion d'expression des sentiments et des débats.</li> <li>• Discerner et définir les obstacles et réfléchir aux opinions divergentes, afin d'instaurer un dialogue réflexif portant sur l'amélioration individuelle.</li> <li>• Utiliser un langage misant sur les forces, les qualités, les comportements positifs et les efforts qui facilite le développement d'un climat positif.</li> </ul> <p><b>B. Habiletés utilisées pour l'animation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modeler les comportements d'accueil, d'intégrité, d'état d'esprit, de respect mutuel, de bienveillance, de leadership, de responsabilité sociale et d'esprit d'équipe, afin de favoriser les comportements souhaités et la cohésion du groupe.</li> <li>• Encourager et modeler la pratique des stratégies d'écoute active lorsque l'animateur ou les participants cèdent la parole.</li> </ul> <p><b>C. Attitudes dans l'intervention de groupe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afin de maintenir une bonne gestion de soi et une ouverture d'esprit à l'égard de la dynamique du groupe, il est important d'avoir une attitude fondée sur la confiance, la responsabilité, l'humilité et la conscience de soi.</li> </ul>
<p><b>2) Les habiletés relatives à la gestion des situations problématiques</b></p>	<p><b>A. Comportements individuels problématiques et les rôles dysfonctionnels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les stratégies d'écoute active, la réflexion, la conscientisation, la redirection, l'encouragement, l'accueil, l'engagement, le renforcement positif et la confrontation sont utilisés afin de contrôler les comportements individuels problématiques, tels que : l'ingérence et le retrait, et/ou des rôles</li> </ul>

	<p>dysfonctionnels, tels que les membres silencieux, déviants, chefs internes, divergents et défensifs.</p> <p><b>B. Situations problématiques dans la dynamique du groupe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contourner les défis d'engagement et de discipline exige un comportement patient, respectueux et ferme.</li> <li>• Susciter le respect des participants provient d'une authenticité, une honnêteté et une curiosité personnelle.</li> <li>• Raffermer une culture axée sur la responsabilité, la psychologie positive et l'état d'esprit aide à contourner les comportements problématiques.</li> <li>• Établir les attentes et des frontières fermes de comportements désirés, au début de chaque module, aide à établir une prévisibilité dans la gestion de groupe.</li> </ul>
--	---

### 6.2.3.2. Recommandations

Après avoir visionné les vidéos et relu le journal de bord, tout en faisant un lien continu avec la littérature de Turcotte et Lindsay, et finalement, en prenant compte des suggestions du CVF, voici une liste de recommandations à apporter afin d'améliorer mes habiletés et mes attitudes en intervention de groupe.

Afin d'assurer une implication accrue des participants, nous recommandons les améliorations suivantes :

- Continuer d'être attentif, flexible et adaptable, en fonction de la dynamique du groupe;

- Utiliser un vocabulaire simple, clair et pertinent, en fonction de la démographie des participants;
- Revoir les recommandations de Turcotte et Lindsay portant sur les principes d'actions à suivre par l'intervenant lors d'un conflit afin que l'animateur soit outillé en prévision des conflits potentiels entre participants;
- Rappeler au participant, au début de chaque module, des attentes comportementales, et y tenir fermement.

#### 6.2.4. La phase de dissolution du groupe

*« Si la phase de début du groupe est une étape déterminante pour les membres du point de vue de leur participation, la conclusion de l'intervention est également importante de par son influence sur les retombées de l'expérience de groupe. Le groupe se termine parce que les objectifs sont atteints ou parce que la période des rencontres initialement prévues prend fin » (Turcotte et Lindsay, 2008).*

##### 6.2.4.1. Analyse

Dans cette section nous ferons une analyse de mes points forts en animation durant la phase de conclusion en analysant les quatre éléments de la dissolution du groupe : les réactions à la dissolution du groupe ; le maintien et transfert des acquis ; les suites du groupe et l'évaluation de l'intervention.

**Tableau 6.5 – La phase de dissolution du groupe**

<p><b>1) Les réactions à la dissolution du groupe</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À la dissolution du groupe, les participants ont démontré une variété de comportements tels que la fierté, l'enthousiasme, l'encouragement, la déception et la déconnexion, car nous avons créé</li> </ul>
---	---

	<p>un espace sécuritaire, connecté, motivé et authentique. La réalité de la dissolution du groupe exige que les garçons retournent au fonctionnement scolaire normal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selon la rétroaction des participants, ceux-ci ont exprimé une opinion positive envers le programme.</li> <li>• L'objectif du programme a été atteint. Certains participants ont confirmé une acquisition de compétences au sujet de la responsabilité, de l'indépendance et de la contribution sociale.</li> </ul>
<p><b>2) Le maintien et transfert des acquis</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une révision et un résumé des points clés des modules a été fait en prévoyant des mesures réalisables afin de maintenir l'intégrité, l'état d'esprit, le respect mutuel, la bienveillance, le leadership et la responsabilité sociale.</li> <li>• Des mots d'encouragement furent prodigués afin de favoriser la rétention du message clé du programme : une responsabilisation envers leurs croissances personnelles afin de devenir une contribution positive à la société.</li> </ul>
<p><b>3) Les suites du groupe</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les participants ont reçu une carte d'info « Moose Hide Campaign » avec une épingle de cuivre d'original comme memento afin d'encourager la continuité de leurs engagements à la responsabilité sociale, et de lutter contre la violence faite aux femmes.</li> </ul>
<p><b>4) L'évaluation de l'intervention</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le questionnaire post-groupe discuté à la fin du module 6 a permis un exercice de réflexion sur les habiletés de l'intervenant portant sur : le cheminement du groupe, la satisfaction des membres, les changements individuels et recommandations relatives à l'amélioration du programme (voir section 6.7.).</li> </ul>



### 6.2.4.2. Recommandations

Après avoir visionné les vidéos et relu le journal de bord, tout en faisant un lien continu avec la littérature de Turcotte et Lindsay, et finalement, en prenant compte des suggestions du CVF, voici une liste de recommandations à apporter afin d'améliorer le programme et l'animation à la phase de la dissolution du groupe.

Afin d'assurer une implication accrue des participants, nous recommandons les améliorations suivantes :

- Annoncer les attentes de la dissolution du programme à la fin module 4, afin que les objectifs du programme soient atteints au module 6;
- Afin d'assurer le maintien du transfert des acquis, il est important de réussir l'objectif du module 6. Ce module offre l'occasion de mettre en pratique les apprentissages des modules précédents;
- Ajouter un module de célébration (dissolution du programme). Ceci pourrait être une option possible afin de contrer un apprentissage précipité et sommaire des modules, surtout au module 6 (l'action sociale);
- Aborder une fiche de réflexion qui énumère les réussites, les apprentissages et les points à améliorer durant la phase de dissolution. Ceci aide à s'assurer que les objectifs ont été atteints;
- Offrir un memento aux participants, par exemple, une pièce de monnaie avec un mot significatif. Cette action peut aider à soutenir le maintien et le transfert des acquis, ainsi que boucler la suite du groupe. L'intention du memento est d'offrir un rappel à persister dans la poursuite de sa croissance personnelle sous l'égide de la masculinité positive.
- Organiser un club/groupe d'action à la suite du programme afin d'accroître l'engagement et promotion d'un état d'esprit masculin positif.
- Selon le questionnaire post-groupe (voir 6.6), les garçons ont donné des recommandations qui pourraient aider à l'évolution du programme :

- Simplifier l'explication des fondements théoriques, ce qui assurerait une compréhension accrue des principes enseignés;
- Organiser plus d'activités qui permettent aux participants de bouger et être plus actif dans l'apprentissage;
- Utiliser le renforcement positif continu afin de garder un engagement élevé de la part des participants;
- Impliquer les parents dans la continuité des principes de la masculinité positive chez les participants.

### **6.3. Profil des perceptions des participants post-groupe**

Ce stage spécialisé a requis des outils afin de mesurer et réviser la progression d'apprentissage des participants. Un questionnaire post-groupe a été développé afin de faire un suivi des perceptions des garçons à l'égard du programme. Cette section présentera le questionnaire et les réponses à partir des enregistrements vidéo du module 6.

#### **6.3.1. Questionnaire post-groupe**

Ce questionnaire a pour objectif de ressortir les apprentissages et les recommandations de la part des participants. Les douze participants ont tous participé à répondre aux questions.

**Tableau 6.6 – Questions/réponses post-groupe**

Questions	Réponses
<p><b>1. Qu'est-ce que tu as aimé de ce programme ?</b></p>	<p>Les garçons ont apprécié les vidéos et les activités du programme. D'un point de vue personnel, ils ont apprécié mon honnêteté, et ma disponibilité pour discuter avec eux les problèmes et obstacles dans leurs vécus.</p>
<p><b>2. Qu'est-ce que tu as appris de toi-même pendant cette programmation ?</b></p>	<p>Voici une variété de réponses énumérant les éléments d'apprentissages personnels acquis durant cette programmation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qu'ils sont responsables d'eux-mêmes;</li> <li>• Qu'ils peuvent atteindre une meilleure version d'eux-mêmes;</li> <li>• Qu'ils ont une influence positive;</li> <li>• Qu'ils peuvent toujours s'améliorer;</li> <li>• Qu'ils ont un potentiel de leadership;</li> <li>• Qu'ils sont conscients d'eux-mêmes dans les moments sérieux et qu'ils sont ultimement responsables de leur comportement;</li> <li>• Un bon gars est respectueux, est à l'écoute, est bienveillant et est un leader;</li> <li>• Certains ont réalisé d'avoir de la difficulté à prendre du sérieux dans certaines situations;</li> <li>• Certaines éprouvent de la difficulté à identifier spécifiquement ce qu'ils ont appris.</li> </ul>
<p><b>3. Qu'est-ce que tu as appris de cette programmation au sujet des</b></p>	<p>Voici une variété de réponses que les garçons ont indiquées sur ce qui représente un bon gars :</p>

<p><b>qualités qui représentent un bon gars ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un bon gars est un bon leader bienveillant, qui fait de bons choix et est une influence positive;</li> <li>• Un bon gars reste calme et a une mentalité de croissance;</li> <li>• Un bon gars se concentre et maintient ses objectifs.</li> </ul>
<p><b>4. Comment pourriez-vous continuer cet apprentissage ?</b></p>	<p>Certains garçons ont indiqué ce dont ils ont besoin pour continuer leur apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixer des objectifs quotidiens;</li> <li>• Meilleure gestion de temps.</li> </ul>
<p><b>5. Quelle recommandation donneriez-vous pour améliorer le programme, l'animation, et les modules (activité, information, 1 ou 2 animateurs, ajout, omission) ?</b></p>	<p>Voici une liste de suggestions que les garçons ont donné pour améliorer cette programmation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Être plus strict avec les attentes de gestion de comportement;</li> <li>• Expliquer, clarifier et préciser la raison d'être des activités;</li> <li>• Plus d'activités « hands-on »; rester assis moins longtemps et devant un écran; bouger plus;</li> <li>• Plus de tirages cadeaux et de renforcements positifs afin d'aider à maintenir l'attention;</li> <li>• Le temps des sessions alloué était acceptable;</li> <li>• De mieux considérer l'emplacement des sessions;</li> <li>• Être plus flexible avec l'horaire;</li> <li>• De garder un horaire assidu et régulier;</li> <li>• Allouer une journée dédiée sur le sujet du module;</li> <li>• Expliquer clairement le sujet de la journée, les activités et fournir de l'information sur la prochaine session;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'implication des parents pourrait aider avec la maîtrise des valeurs;</li> <li>• Améliorer la gestion de groupe par 2 animateurs au lieu d'un seul.</li> </ul>
<p><b>6.Recommanderiez-vous ce programme à vos amis ?</b></p>	<p>Certains garçons ont exprimé qu'ils recommanderaient ce programme à tous leurs amis, spécialement aux amis qui ne font pas de bons choix.</p> <p>Le sujet du programme pourrait être difficilement compréhensible par des garçons plus jeunes. Ce programme devrait être recommandé aux garçons de leur âge ou plus âgé.</p>

### 6.3.2. Résultat

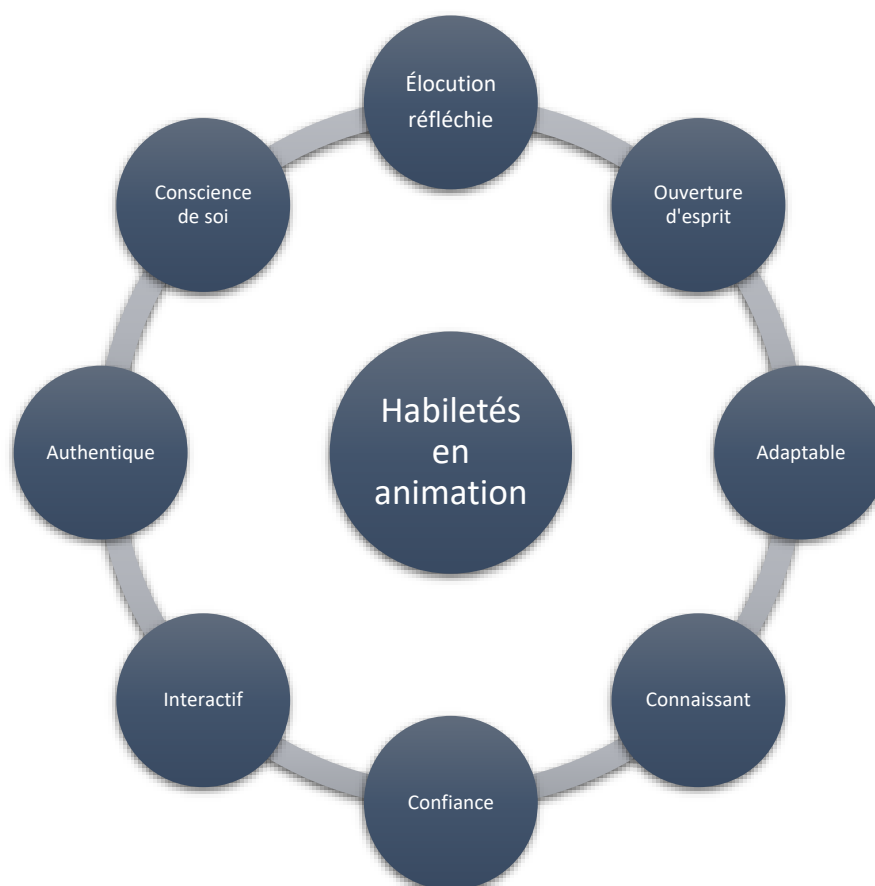
D'après les réponses fournies dans le questionnaire post-groupe et comparées en suite aux réponses fournies du questionnaire pré-groupe, nous discernons un certain changement de perception dans la définition d'un bon gars. Plutôt que d'identifier un bon gars comme étant respectueux ou respecté, un certain nombre de garçons définissent désormais un bon gars comme ayant des valeurs de responsabilité, de croissance personnelle, de leadership et d'état d'esprit.

Nous pouvons constater qu'il y a eu un changement de perception suite au programme. Ce programme psychoéducatif a fourni aux garçons l'occasion de redéfinir et d'intégrer, de façon structurée, des valeurs prosociales représentatives d'une masculinité positive.

## 6.4. Résumé d'habiletés en animation

Pour terminer cette analyse, le schéma ci-dessous (schéma 6.1) identifie un résumé des habiletés acquises, cohérentes avec les valeurs de la masculinité positive, utilisées en animation lors de la livraison du programme de la masculinité positive.

**Schéma 6.1 – Habiletés en animation**



## 6.5. Le futur du programme

Nous pouvons constater que le programme de la masculinité positive a un énorme potentiel en tant que programme de prévention contre les tensions liées au genre. Nous croyons que les fondements conceptuels du programme de la masculinité positive conviennent bien à l'éducation des garçons. Les 6 valeurs fondamentales du programme psychoéducatif nous mènent à la conscientisation du pouvoir de la responsabilité de soi. Cette prise de conscience a le potentiel de prévenir les conflits liés aux tensions de genres.

En réalité, nous ne voyons pas d'autres options que de continuer à propager le programme de la masculinité positive. Ce programme est avant-gardiste, n'ayant jamais été créé auparavant; il a le potentiel d'avoir un impact positif dans nos communautés.

Bref, un programme qui enseigne à nos jeunes garçons un système de valeurs/forces et qui les aide à comprendre leurs responsabilités sur ce qui signifie être un « homme bon » est un excellent moyen d'améliorer la reconstruction sociale de la masculinité.

De ce fait, le Centre Victoria pour femmes (CVF) soutient le programme de la masculinité positive et s'engage à fournir un appui financier pour que ce programme continue à évoluer et être propagé dans la communauté et dans les conseils scolaires. Plus spécifiquement, le CVF m'engage à former les hommes TS du conseil scolaire Grand Nord et le Conseil Catholique du Nouvel Ontario, afin qu'ils puissent animer le programme de la masculinité positive, en conjonction avec le programme Filles fantastiques.

Je m'engage donc à continuer notre collaboration en tant que chef et formateur auprès d'autres hommes au sein des agences communautaires afin qu'ils dispensent, à leurs tours, ce programme à d'autres garçons. Je m'engage,

personnellement et professionnellement, à être ouvert et réceptif à de nouvelles idées/suggestions, afin d'assurer le succès et l'évolution du programme de la masculinité positive. Les suggestions notées ci-dessus seront à évaluer et incorporer dans le programme.



## **CHAPITRE 7**

### **BILAN RÉFLEXIF**

Cet essai a démontré le cheminement de mon stage spécialisé, de la conceptualisation à la réalisation, du programme de la masculinité positive. Ce stage spécialisé m'a fourni l'opportunité de bien répondre aux exigences de la profession de travailleur social. J'ai réalisé, tout au long de ce processus, une croissance énorme sur le plan professionnel et personnel.

Ce chapitre fera un bilan réflexif de mes apprentissages et sera en mesure d'exposer mes capacités réflexives afin de consolider, à la fois ma vision professionnelle et personnelle, en tant qu'homme et père.

#### **7.1. Réflexion professionnelle**

La profession du travailleur social (TS) vise le changement social en se basant sur les connaissances scientifiques et l'application pratique. Le TS appuie la personne, ou les personnes, à s'approprier de nouvelles perspectives ou de nouvelles stratégies, afin d'encourager un changement sur le plan individuel, structurel, environnemental et/ou sociétal.

En outre, comme travailleur social, notre rôle est de questionner, réfléchir et identifier les aspects sociaux qui peuvent nuire à une personne ou un groupe de personnes. Avec cette réflexion, le TS explore les meilleures avenues afin de mettre en action, la ou les solutions, qui peuvent répondre adéquatement au

besoin de la personne ou du groupe de personnes. Au fond, comme travailleur social, je cherche à trouver des solutions qui peuvent avoir un impact positif et à outiller les gens à surmonter les défis présents.

Mon projet s'inscrit donc dans le contexte actuel du service social. En effet, l'incorporation du concept de la masculinité positive dans une programmation qui offre un apprentissage socioémotionnel a pour but d'encourager une déconstruction/reconstruction d'une perspective sociale masculine qui soit en mesure de tenter de solutionner la problématique récurrente liée aux tensions de genre.

Je suis donc fier de trouver une contribution pratique de la profession à un changement positif de la société en ayant l'occasion de contribuer à la littérature de la masculinité en développant un programme psychoéducatif et d'enseigner à nos jeunes garçons ce que représente une masculinité saine.

Ce stage spécialisé m'a permis d'avoir un impact positif sur nos jeunes garçons en les amenant à maîtriser les thèmes de l'intégrité, l'état d'esprit, le respect mutuel, la bienveillance, le leadership et la responsabilité sociale; ceci dans l'espoir qu'ils intériorisent un fondement de valeurs qui les aideront à intégrer leurs propres perspectives en tant qu'homme responsable en devenir.

Tout au long du processus de mon stage spécialisé, il y a eu des réussites et des opportunités d'apprentissages. Bien que j'aie voulu perfectionner au maximum mon programme de masculinité positive, je me rends compte que rien n'est parfait et que ce programme continuera à évoluer.

Ce cheminement m'a aussi permis d'élargir mes connaissances théoriques et pratiques, en particulier, l'intégration d'un cadre théorique dans un programme psychoéducatif. J'ai appris à présenter, consulter et négocier avec une organisation afin de promouvoir un programme de six semaines. Enfin, j'ai

amélioré ma capacité d'autoréflexion sur mes capacités et ma propre perspective sur l'ensemble du sujet.

Principalement, mon plus important apprentissage à la maîtrise porte sur l'évolution de ma réflexion quant à ma posture comme travailleur social, homme et père. De la réalisation du projet jusqu'à aujourd'hui, j'étais, et je suis toujours, en état réflexif afin d'approfondir mon programme en analysant mes propres perceptions en tant qu'intervenant, homme et père. Ces réflexions m'ont également permis de réaliser que je m'oriente à chaque fois vers une perspective écologique. Il me semble que j'explore mon interaction avec mon environnement et son impact. Donc, cette autoréflexion me permet d'avoir une posture plus solide comme homme afin de formuler clairement mes idées à l'égard de la masculinité dans notre société.

Même si ma pratique professionnelle au sein du conseil scolaire est plutôt axée sur la thérapie individuelle, ma perspective écologique m'amène souvent à réfléchir d'une façon plus globale sur les conséquences ou/et les solutions des interactions des personnes au sein de leurs environnements. Ceci m'amène donc à réfléchir aux stratégies et/ou méthodologies qui peuvent être utilisées afin d'appuyer le conseil, l'école et la personne à améliorer son environnement.

Concomitant à ma posture écologique, je continue à maintenir une perspective humaniste, qui selon moi, prévient de tomber pas dans le piège de l'idéologie fermée, surtout quand il s'agit du genre. Une posture idéologique de genre trop rigide peut créer la division et une disparité dans la relation entre genres (Peterson, 1999). Une perspective humaniste permet d'établir les fondements du programme de la masculinité positive et de dépasser les stéréotypes rigides de la masculinité traditionnelle afin de redéfinir la masculinité dans un spectre positif et plus vaste.

De plus, une perspective de la psychologie positive, telle que formulée par Kiselica, permet d'améliorer l'approche de la relation d'aide dans ma pratique

professionnelle. Je constate personnellement que cette approche a une efficacité considérable sur la construction d'une bonne relation d'aide. L'utilisation de ces stratégies m'a permis d'engager ma clientèle, en particulier mes participants, dans une interaction fructueuse afin de les mener à réfléchir et remettre en question leurs perspectives préconçues.

En tant que professionnel et homme gérant un programme aidant les jeunes garçons à reformuler leur vision d'un « homme bon », je me suis appliqué à devenir un modèle de masculinité positive. L'application d'une perspective écologique et humaniste, de même qu'une approche basée sur la psychologie positive, m'ont offert d'être ce modèle représentatif, ce qui m'a donné l'impression d'aider ces jeunes garçons à rediriger leur perspective ailleurs qu'envers la masculinité traditionnelle typique.

En tant qu'homme/travailleur social, je trouve un sens profond au fait d'aider une personne à réfléchir et de les encourager à poursuivre leur raison d'être. Je perçois aussi un parallèle entre mon rôle de père et ma profession, c'est-à-dire, mon rôle de père et/ou TS, consiste à offrir l'occasion d'explorer, de découvrir et de pousser une personne à réaliser son potentiel et de lui offrir un appui pour qu'il se responsabilise vers son épanouissement.

Pour terminer mes pensées sur plan professionnel, je tiens à reconnaître que l'environnement familial, communautaire et social d'un homme/personne ont une influence considérable dans le développement de sa personnalité. Issu de cette réalité, il est important de prendre en charge la construction d'un cercle social positif pour les jeunes garçons avec des hommes qui représentent une masculinité positive. Une telle dynamique sociale aura certainement un impact positif qui aidera ces jeunes garçons à reconstruire leur identité. Je garde espoir à la propagation d'une perspective positive de la masculinité, car elle tient le potentiel d'influence pour la nouvelle génération.

## 7.2. Réflexion personnelle comme homme

En parcourant ce programme pour la première fois, j'ai eu l'occasion de réfléchir à de nombreuses options afin de me positionner vis-à-vis ce programme en tant qu'homme et en tant que travailleur social professionnel. Je partage ici quelques réflexions évolutives sur la définition d'un « homme bon ».

Dans un monde qui semble toujours viser les pathologies et les déficiences des participants de notre société, la masculinité positive est une perspective rafraichissante. À mon avis réfléchi, il est important de s'affirmer comme homme; de s'identifier par des valeurs morales qui encouragent la bienveillance chez nos hommes.

Comme homme, être capable d'affirmer, identifier et promouvoir les forces représentatives identifiées par Kiselica forment un bon point de départ pour former de jeunes hommes respectueux et responsables (Kiselica, 2011). En somme, ces valeurs nous aident à ressortir notre potentiel et nous mènent à réfléchir à notre raison d'être.

Ma raison d'être soutient les valeurs d'appropriation d'un état d'esprit où l'on se permet d'apprendre à être résilient, honnête, responsable, tenace, réflexif et studieux face aux défis personnels existentiels. Selon moi, cette vision de valeurs me laisse la flexibilité et le courage de rester ouvert aux possibilités qui peuvent m'aider à surmonter n'importe quel obstacle qui surgit dans mon environnement.

La découverte de la théorie de Kiselica m'a amené à la réalisation du bienfondé de ces valeurs. J'ai remarqué d'une façon intrinsèque que je tiens ces valeurs à cœur et je vise à bien les vivre quotidiennement. A posteriori, ceci a renforcé mon identité comme personne et m'a amené à être résilient en tant qu'homme responsable.

Durant mon cheminement en animation, j'ai réalisé que le concept de la responsabilité est devenu le thème central du programme. Ce concept a été le fondement sous-jacent des échanges durant chaque session et nous ont offert l'occasion de réfléchir et de nous conscientiser sur le potentiel, en tant qu'homme, de responsabilisation personnelle d'entreprendre la mise en application des valeurs présentées dans chaque module.

En un mot, je dirais que la signification d'un « homme bon » se résume à la responsabilité. Assumer la responsabilité de soi, dans tout aspect de sa vie, peut apporter un pouvoir vers un incroyable développement personnel. La responsabilité est aussi source d'humilité. Entreprendre cette perspective nous oblige à faire face à nos inaptitudes, car une personne responsable sera toujours en état d'évolution.

Je continue de reconnaître que nous avons plusieurs lisières, ou couches, émotionnelles et psychologiques. Notre devoir de responsabilité nous amène à faire face à nos lisières d'insécurité et à apporter un questionnement honnête vis-à-vis ces insécurités afin de remettre en question les idées préconçues qu'on a sur soi-même, ce qui nous permet de croire en tant que personne (Goggins, 2018).

Nous devons réfléchir sur la notion d'une responsabilité ultime de ses actions. Ceci veut dire que si vous sentez que vous et votre environnement ne répondez pas à vos attentes en tant que personne, c'est à vous d'avoir le courage et la volonté d'accepter une responsabilité extrême (Willink et Babin, 2015) afin d'apporter les changements nécessaires. Le travail courageux consiste à briser ces barrières mentales par des actions concrètes de croissance personnelle (Goggins, 2018) comme l'image de sauter dans le puits sombre de la peur pour trouver la lumière (Peterson, 2018; 2012) afin d'exprimer votre véritable personnalité, qui est pleine de potentiels inexploités. Être responsable est un

moyen d'affronter ses peurs, d'éplucher ses couches et de se donner un véritable but et un sens.

Selon moi, un homme devrait toujours viser à mieux se connaître, prendre la responsabilité de soi-même et s'efforcer de maîtriser son esprit et son corps. Ce cheminement exige de s'affronter soi-même et de reconstruire ses perceptions personnelles et environnementales. Un homme n'affronte pas ses défis seuls, mais demande de l'aide avec courage, humilité, confiance et reconnaissance de sa vulnérabilité. Un homme progresse en affirmant sa force dans sa vulnérabilité malgré les difficultés (Brown, 2023).

Finalement, comme homme, il est de ma responsabilité de continuer à croire en tant que « homme bon » en relation avec les principes de la masculinité positive. Être un modèle masculin positif devient un processus d'apprentissage tout au long de la vie qui, en cours de route, nous permet d'acquérir une certaine sagesse.

### **7.3. Réflexion personnelle comme père**

En tant que père, comme nous l'avons dit plus haut, ma perception d'un « homme bon » est le modèle représentatif désiré auprès de mes enfants. Je tiens à cœur mon rôle de père; c'est ma raison d'être. Pour moi, rien n'est plus important que le titre de père. Ce titre contient des responsabilités essentielles afin d'influencer une nouvelle génération.

Ce rôle de père m'amène à me responsabiliser, à faire face à mes préconceptions et d'être en mesure de reconstruire le concept de la masculinité et, conséquemment, de reconstruire le terme de père. Cette reconstruction peut aider à modeler ce que représente un homme sain à ma fille et, plus spécialement, à mon garçon. Étant donné que je veux que mes enfants aient une

vision de la masculinité au-delà des tensions liées au genre, je mise sur la propagation afin d'une nouvelle perspective mise sur les forces de la masculinité.



## CONCLUSION

Ce stage spécialisé s'est révélé être un cheminement extraordinaire au niveau personnel et professionnel. En tant que chercheur, concepteur et animateur de groupe du programme de la masculinité positive lors du stage spécialisé, les nouvelles acquisitions de compétences professionnelles m'ont changé pour toujours. Je suis très fier d'avoir contribué à la profession de travailleur social et à la littérature portant sur la masculinité, spécialement la masculinité positive. Ce programme constitue une action concrète d'un changement social envers la prévention des conflits de genre.

Le fondement du programme s'est réalisé suite à la proposition directe du Centre Victoria pour femmes et de Dre Dominique Mercure, ainsi que la proposition indirecte de Kennedy et Katz, d'engager plus d'hommes responsables dans l'implication d'enseignement de nos jeunes garçons sur comment bien agir et comment devenir un « homme bon ». Nous avons pu changer la perspective des jeunes garçons de la 8<sup>e</sup> année à l'école secondaire Hanmer lors de leurs participations au programme de la masculinité positive.

Ces jeunes garçons se sont présentés au début du programme avec la perspective qu'un bon gars s'identifie sur le respect (respectueux ou respecté). À la fin du programme, ces mêmes garçons ont redéfini leur perspective d'un bon gars en faveur des valeurs de responsabilité, de croissance personnelle, de leadership et d'état d'esprit.

Je peux constater qu'il y a eu un changement de perception à la suite de la programmation. Ce programme psychoéducatif a donné aux garçons l'occasion

de redéfinir et d'intégrer, de façon structurée, des valeurs prosociales représentatives d'une masculinité positive.

Cet essai représente le fruit d'une réflexion au plan personnel et professionnel. Tout en soutenant une perspective écologique et humaniste, ainsi que la psychologie positive, j'ai pu découvrir le cadre théorique opérationnel de la masculinité positive afin de solidifier la posture théorique du programme d'un groupe préventif.

En conséquence, j'ai présenté la création du modèle d'intervention de la masculinité positive avec l'intention de présenter les modèles privilégiés en animation, le programme psychoéducatif et sa structure, ainsi que ses thèmes et ses objectifs. J'ai pu cerner les influences de l'environnement individuel, d'engager le travail de groupe visant un changement social axé sur la sensibilisation et la prévention de la violence faite aux femmes.

Finalement, je tiens à souligner que les objectifs de stage spécialisé et les critères reliés à la maîtrise et au besoin formulé par le Centre Victoria pour femmes ont été remplis.

Je suis enthousiaste à l'idée de ce que l'avenir réserve à l'évolution du programme de la masculinité positive. En effet, d'après les réactions suscitées lors de la proposition du programme, il semble qu'un tel programme s'avère nécessaire aujourd'hui pour nos jeunes garçons. Le programme a suscité à la fois un soulagement et un engouement pour l'avenir de nos jeunes garçons. Ce programme n'a pas d'égal en Ontario et à ma connaissance, au Canada.

## BIBLIOGRAPHIE

10 GROWTH MINDSET ACTIVITIES (2022). *Mantra Cards*. Récupéré sur <https://www.everythingmom.com/activities/growth-mindset-activities>

25 ACTES DE GENTILLESSE SIMPLE POUR INSPIRER LA BIENVEILLANCE (2022). *Liste des actes de gentillesse aléatoires*. Récupéré sur <https://medium.com/essentiels/25-actes-de-gentillesse-simples-pour-inspirer-la-bienveillance-bbb7d7f632f5>

ADOPT A CLASS (2022). *Ice Breaker : Change your words, change your mindset*. Récupéré sur [https://aacmentors.org/blog/portfolio\\_page/ice-breaker-change-your-words-change-your-mindset/](https://aacmentors.org/blog/portfolio_page/ice-breaker-change-your-words-change-your-mindset/)

AYERS, James C. (2015). « *Encouraging a Growth Mindset* », An Action Research Project Submitted to the Faculty of the Evergreen State College.

BOUCHARD, Camil (1987). "Intervention à partir de l'approche écologique: au centre, l'intervenante", *Service Social*, vol. 36, n° 2-3, p. 454-477.

BROWN, Brené (2023). *The power of vulnerability*. Récupéré sur <https://brenebrown.com/book/the-power-of-vulnerability/>

CASWE-ACFTS (2019). *Mission, Vision, Principe et Activité*. Récupéré sur <https://caswe-acfts.ca/fr/acfts/enonce-de-mission/>

CENTRE VICTORIA POUR FEMME (2022). *À propos*. Récupéré sur <https://www.centrevictoria.ca/a-propos/>

COLE, Brian P. et collab. (2021). « Psychology of Men and Masculinities' Focus on Positive Aspects of Men's Functioning: A Content Analysis and Call to Action », *Psychology of Men & Masculinity*, vol. 22, n° 1, p. 39-47.

CSPGNO (2022). *Qui nous sommes*. Récupéré sur <https://cspgno.ca/conseil/qui-nous-sommes/>

CUMMINGS, Nicholas A. et Janet L. CUMMINGS (2008). "Psychoeducation in conjunction with psychotherapy practice". *Practical Resources for the Mental Health Professional*, p. 41-59

DAFONSECA, D., et collab. (2007). « Validité factorielle d'un questionnaire mesurant les théories implicites de l'intelligence (TIDI) », *L'Encéphale*, vol. 33, n° 4-C1, p. 579-584.

DWECK, Carol S. (2008). *Mindset: The new psychology of success*, Random House Digital, Inc.

DWECK, Carol S. et LEGGETT, Ellen L. (1988). « *A social-cognitive approach to motivation and personality.* », *Psychological review*, vol. 95, n° 2, p. 256.

ÉCOLE DE SERVICE SOCIAL (2018). *Programme de maîtrise en service social: Guide à l'intention des étudiantes*, Sudbury, Université Laurentienne

ÉCOLE SECONDAIRE HANMER (2022). *Mission*. Récupéré sur <https://esh.cspgno.ca/ecole/mission/>

ENGLAR-CARLSON, Matt et Mark S. KISELICA (2013), « Affirming the Strengths in Men: A Positive Masculinity Approach to Assisting Male Clients », *Journal of Counseling & Development*, vol. 91.

EVERYTHING MOM (2022). *Team Building Activities for Teens*. Récupéré sur <https://www.everythingmom.com/parenting/tweens-and-teens/team-building-activities-teens>

FURR, Susan (2000). "Structuring the Group Experience: A Format for Designing Psychoeducational Groups", *The Journal for Specialists in Group Work*, vol. 25, n° 1, p. 29-49.

GOGGINS, David (2018). *Can't Hurt Me: Master Your Mind and Defy the Odds*. Lioncrest Publishing, USA.

HAMMER Joseph H. et Glenn E. GOOD (2010). « Positive Psychology: An Empirical Examination of Beneficial Aspects of Endorsement of Masculine Norms », *Psychology of Men & Masculinity*, vol. 11, n° 4, p. 303-318.

HORNE, Arthur M. et Mark S. KISELICA (1999) *Handbook of Counseling Boys and Adolescent Males: A Practitioner's Guide*. Sage Publications, Inc.

KATZ, Jackson. (2012) *Violence against women – it's a mens issue*. [Enregistrement vidéo], TEDx Talk, San Francisco, 17:27 minutes. Réf. du 14 mars 2021, <https://www.jacksonkatz.com/>

KENNEDY, Tim. (2021), *To Protect and Preserve Human Life*, [enregistrement podcast], The Order of Man, Ryan Michler, Apple podcast, 74 minutes.

KISELICA, Mark S. (2011), Promoting Positive Masculinity While Addressing Gender Role Conflict: A Balanced Theoretical Approach to Clinical Work with Boys and Men. *An international psychology of men: Theoretical advances, case studies, and clinical innovations*, p.127

KISELICA Mark S. et Matt ENGLAR-CARLSON (2010). « Identifying, Affirming, and Building upon Male Strengths: The Positive Psychology/Positive Masculinity Model of Psychotherapy with Boys and Men », *Psychotherapy Theory, Research, Practice, Training*, vol. 47, n° 3, p. 276-287.

KISELICA, Mark.S, Sheila BETON-WRIGHT, et Matt ENGLAR-CARLSON (2016). « Accentuating Positive Masculinity: A New Foundation for the Psychology of Boys, Men, and Masculinity », *American Psychological Association*, p.123-143.

Lewis, Barbara A. (1998). *What do you stand for? A kids guide to building Character*. Free Spirit Publishing.

LEADERSHIP GEEKS (2022). *Leadership Games : Make a Shape*. Récupéré sur <https://www.leadershipgeeks.com/leadership-games/>

LEADERSHIP SCHOOL CULTURE (2022). *Leaders Are, Can, & Think*. Récupéré sur <https://teentruth.net/wp-content/uploads/2018/04/leaders-are-can-think.pdf>

LOMAS, Tim (2013). « Critical Positive Masculinity », *MCS- Masculinities and Social Change*, vol. 2, n° 2, p. 167-193.

LÜTHI, Johann (2012). «Les facteurs déterminants de l'apprentissage de l'adulte», *Activité de co-apprentissage*, FSEA-MI.

MANKOWSKI, Eric S. et Kenneth I. MATON (2010). « A Community Psychology of Men and Masculinity: Historical and Conceptual Review », *American Journal of Community Psychology*, vol. 47, p. 73-86.

McDERMOTT, Ryon C. et collab. (2019). « In Search of Positive Masculine Role Norms: Testing the Positive Psychology Positive Masculinity Paradigm », *Psychology of Men & Masculinity*, vol. 20, n° 1, p. 12-22.

Morrish, Ronald G. (2009). *Secrets of Discipline: 12 Keys for Raising Responsible Children for Parents & Teachers*. Woodstream Publishing Inc., Canada.

O'NEIL, James M. (2010). « Is Criticism of Generic Masculinity, Essentialism, and Positive Healthy-Masculinity a Problem for the Psychology of Men? », *Psychology of Men & Masculinity*, vol. 11, n° 2, p. 98-106

O'NEIL, James M. et Mellisa L. LUJAN (2009). « Preventing Boys' Problems in Schools Through Psychoeducational Programming: A Call to Action », *Psychology in School*, vol.46, n° 3.

PAPPAS, Stéphanie (2019). « APA issues first-ever guidelines for practice with men and boys », American Psychological Association, vol. 50, n° 1, p. 34.

PAYNE, Malcome (2005). *Modern Social Work Theory*. Lyceum Books, Inc. Chicago.

PETERSON, Jordan B. (1999). *Maps of Meaning: The Architecture of Belfief*. Routledge, Canada.

PETERSON, Jordan B. (2018). *12 Rules for Life: An Antidote to Chaos*. Random House, Canada.

PETERSON, Jordan B. (2021). *Beyond Order: 12 More Rules for Life*. Random House, Canada.

REYSSIER, Stéphanie (2022), "L'approche écologique pour percevoir les conditions favorisant le développement humain", *Savoir*, vol. 2, n° 59, p. 95-110.

SANTÉMENTALE EN MILIEU SCOLAIRE ONTARIO (2023). *À propos de Santé mentale en milieu scolaire Ontario*. Récupéré sur <https://smho-smsso.ca/a-propos-de-nous/>

TEAM BUILDING EXERCISES THAT SHOW RESPECT FOR EACH OTHER (2022). *Proximity*. Récupéré sur <https://careertrend.com/team-building-exercises-that-show-respect-for-each-other-5497006.html>

TEAM BUILDING ACTIVITIES FOR TEENS (2022). *Boo the Dragon*. Récupéré sur <https://www.developgoodhabits.com/team-building-activities-teens/>

TRACE : EXPERIMENTAL DRAWING (2022). *Mandela*. Récupéré sur [https://naea.digication.com/Spiral/Trace\\_Experimental\\_Drawing](https://naea.digication.com/Spiral/Trace_Experimental_Drawing)

TURCOTTE, Daniel et Jocelyn LINDSAY (2008), *L'intervention sociale auprès des groupes*. Gaëtan Morin, Montréal.

VAN DE SHANDE, Adje et collab. (2002). *Le travail social : Théories et pratiques*. Gaëtan Morin, Montréal.

WIKIPÉDIA (2023), *Masculinité Hégémonique*. Récupéré sur [https://fr.wikipedia.org/wiki/Masculinité\\_hégémonique](https://fr.wikipedia.org/wiki/Masculinité_hégémonique)

WILLINK, Jocko et Leif BABIN (2015). *Extreme Ownership: How U.S. Navy SEAL Lead and Win*. St. Martin`s Press, USA.

WILSON, Michael et collab. (2021), « Operationalizing Positive Masculinity: A Theoretical Synthesis and School-based Framework to Engage boys and Young Men », *Health Promotion International*, vol. 1, n° 11.

WONG, Joel Y. et collab. (2010), «Content Analysis of Psychology of Men & Masculinity (2000-2008) », *Psychology of Men and Masculinity*, vol. 11, n° 3, p. 170-181.

## **Annexe 1 : Lettre au directeur de l'éducation**

Sudbury, le 2 décembre 2021

Marc Gauthier  
Directeur de l'éducation  
Conseil scolaire public Grand Nord de l'Ontario  
296 rue Van Horne  
Sudbury, ON P3B 1H9

### **Objet : Projet de maîtrise**

« When we focus on a student's strengths and ability to succeed – instead of mitigating or managing their weakness – we empower their capacity to thrive » Dr Wayne Hammond Ph.D.

Bonjour M. Marc Gauthier,

À la lumière de la présentation de Dr Wayne Hammond, j'aimerais vous partager que les enseignements de Ron Morrish (leur apprendre à bien faire) et la récente présentation du Dr Wayne Hammond (The Flourishing mindset) sont des valeurs fondamentales qui me sont chères. J'apprécie énormément la direction de ces valeurs qui représentent le CSPGNO.

Comme vous le savez, je suis étudiant à la maîtrise. Pour vous mettre à jour sur mon cheminement, j'ai terminé tous mes cours obligatoires du programme de maîtrise en service social et je suis maintenant au stade de planification pour le stage spécialisé requis pour mon diplôme. J'ai construit mon projet en vue de faire ce stage spécialisé avec le CSPGNO.

Mon projet de maîtrise s'appuie spécifiquement sur les valeurs du CSPGNO partagées ci-dessus. Dans sa mission, le CSPGNO favorise la recherche et l'évaluation en vue de l'amélioration continue et de l'innovation dans nos pratiques et nos approches. Je crois fortement que ce projet répond à cette mission et vision du conseil qui soutient les valeurs de respect et valorisation, engagement et leadership, collaboration, langue et culture, innovation et intégrité. Aussi, je crois que ce projet assurera la continuité de la réputation du CSPGNO comme un conseil innovateur à Sudbury.

Dans la conscience des valeurs de l'état d'esprit épanouissant, et en collaboration avec le Centre Victoria, nous voulons reconstruire l'identité de la masculinité et accompagner le parcours identitaire et la socialisation des jeunes garçons, par l'expression de soi, l'introspection, la réflexion sur les modèles et les problèmes dans leur vie actuelle liée aux rapports de genre.



Malheureusement, le conflit en rapport de genre continue à être présent dans notre société incluant nos écoles. Comme travailleur social scolaire, nous composons avec des défis sociaux et des tensions liées aux rôles de genre. Nous intervenons pour répondre à ce besoin par l'enseignement et la prévention. Par contre, ces défis sociaux comme le harcèlement sexuel et la violence faite aux femmes persistent.

Le projet du stage spécialisé sera conceptualisé sur la psychologie positive et des valeurs humanistes. Ce stage nous offre l'occasion d'animer une programmation psychoéducative empreinte de la masculinité positive pour faire la promotion de valeurs prosociales. La masculinité positive est conceptualisée comme moyen d'affirmer, identifier et promouvoir des qualités qui sont représentatives et positives de la masculinité pour rejoindre la population de jeunes garçons, comme hommes en devenir.

Une approche psychoéducative sur la masculinité positive peut être une solution pour contrer les tensions liées aux rôles de genre. En visant l'enseignement d'habiletés sociales à nos jeunes garçons, nous aurons l'occasion d'influencer leur potentiel en promouvant des habiletés prosociales, adaptant les attributs masculins à des rôles sains, dans l'espoir que nos jeunes garçons s'affirment dans leur identité afin qu'ils développent un sens de responsabilité d'eux-mêmes et pour les autres.

Essentiellement, l'objectif est de développer une programmation de 6 ateliers durant l'hiver 2022 afin d'animer ces ateliers en avril 2022 avec des groupes de jeunes garçons de l'ÉPH de la 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> année. Ces 6 ateliers seront offerts à un groupe de jeunes garçons, en vue du comment intégré, d'une manière masculine, des compétences essentielles de qualité humaine applicable dans leur vie afin de développer une identité saine dans leur transition d'adolescent au passage à l'âge adulte. Ces activités s'inséreront dans les objectifs du conseil scolaire en soutenant l'estime personnelle, la santé mentale et les comportements sociaux sains chez nos jeunes garçons.

J'espère que cette lettre vous apporte un éclairage d'où je suis rendu dans mon cheminement de mon projet de maîtrise. Je souhaite que ces informations vous intéressent et vous incitent à me soutenir dans mes efforts pour faire avancer ce projet. Par la présente, je vous demande quelle démarche devrais-je entamer afin d'officialiser mon projet de maîtrise au sein du CSPGNO ?

Je vous remercie de l'attention que vous porterez à mon projet de maîtrise porteur pour notre organisation.

Je vous prie, Monsieur, d'agréer mes salutations distinguées et je demeure disposé à répondre à vos questions si nécessaires.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'R. Lemieux'.

Richard Lemieux TSI BSS  
Étudiant à la MSS  
705.671.1533 poste 2304

[richard.lemieux@cspgno.ca](mailto:richard.lemieux@cspgno.ca)

## Annexe 2 : Module 1 – Intégrité

# Module 1 – Intégrité

## 1. Contexte du module

### 1.1. Objectif du module

L'objectif est d'initier les garçons aux principes d'intégrité. Ce module amène les garçons à identifier et affirmer authentiquement leurs valeurs avec diverses activités réflexives et un journal de bord.

### 1.2. Mots clés

- Masculinité
- Valeurs
- Introspection
- Masculinité positive
- Éthique
- Réflexion
- Intégrité
- Authenticité
- Conviction

### 1.3. Horaire

<b>Horaire</b>	<b>Temps proposé</b>
2.1. Explication du déroulement du programme	5 min
2.1. Introduction	10 min
2.2. Activité brise-glace : liste de valeurs de la masculinité positive	10 min
2.3. Présentation du vocabulaire et des concepts liés à l'intégrité	15 min
2.4. Mise en application : Lance l'artichaut	10 min
2.5. Activité de réflexion personnelle : Réflexion et défi	10 min

### 1.4. Matériel

- Présentation PowerPoint « Intégrité »
- Document – liste des valeurs sur la masculinité positive
- 5-10 balles de tennis (différentes couleurs)
- Tableau à feuilles et marqueurs ou tableau noir et craies
- Tableau de bord interactif (TBI) ou projecteur
- Ordinateur
- Journaux de bord
- Crayons (mines, couleurs et feutres)

## 2. Déroulement

### 2.1. Introduction

1. Présenter de l'animateur

2. Expliquer les objectifs du programme

3. Expliquer de l'attente et l'objectif du module
4. Présenter l'exemple et des contre-exemples de l'intégrité (voir PowerPoint)

## 2.2. Activité brise-glace

### Liste de valeurs de la masculinité positive

**\*\*La participation de l'animateur est essentielle\*\***

#### Objectifs

L'objectif de cette activité est de créer des paradigmes positifs de masculinité auxquels les garçons peuvent aspirer.

#### Étapes pour l'activité

Vous trouverez ci-dessous de nombreuses qualités de masculinité positive. Lisez-les et ajoutez d'autres qualités qui, selon vous, représentent la masculinité positive. Relisez-les et sélectionnez 10 des qualités qui sont les plus importantes pour vous dans toute définition de la masculinité positive. **Encerclez** les qualités qui figureraient sur votre "liste des 10 premières". Après avoir choisi les qualités, dans l'espace ci-dessous, classez vos qualités positives de la masculinité de la plus importante qualité (1) à la moins importante (10).

Après vous êtes invités à une activité d'écriture selon les questions de réflexion pour approfondir vos 10 qualités et identifier celles de la masculinité positive. Vous êtes invités à rédiger une brève déclaration sur ce que vous pensez être les attitudes, valeurs, qualités et comportements de la masculinité positive. Ensuite, en petits groupes, vous êtes encouragés à partager cette déclaration.

<input type="radio"/> Non compétitif	<input type="radio"/> Optimiste	<input type="radio"/> Responsabilisant
<input type="radio"/> Non-violent	<input type="radio"/> Honnête	<input type="radio"/> Ambitieux
<input type="radio"/> Confiant	<input type="radio"/> Ouvert d'esprit	<input type="radio"/> Respectueux
<input type="radio"/> Libre d'esprit	<input type="radio"/> Passionné	<input type="radio"/> Demande de l'aide
<input type="radio"/> Soignant	<input type="radio"/> Soutien	<input type="radio"/> Aimant
<input type="radio"/> Orienté vers un but précis	<input type="radio"/> Dis ce qu'il pense	<input type="radio"/> Gentil
<input type="radio"/> Crois à l'égalité	<input type="radio"/> Doux	<input type="radio"/> Modèle positif pour les enfants
<input type="radio"/> Affectueux	<input type="radio"/> Accepte les autres	<input type="radio"/> Partenaires
<input type="radio"/> Intuitif	<input type="radio"/> N'a pas peur de l'inconnu	<input type="radio"/> Prêt à perdre
<input type="radio"/> Dis la vérité	<input type="radio"/> Loyal	<input type="radio"/> Responsable
<input type="radio"/> Motivé	<input type="radio"/> Sens d'humour amusant	<input type="radio"/> Compétitif
<input type="radio"/> Maîtrise de soi	<input type="radio"/> S'affirmer	<input type="radio"/> Capable d'abandonner le contrôle
<input type="radio"/> Respecte les compétences des femmes	<input type="radio"/> Prends soin de soi	<input type="radio"/> Vulnérabilité

<input type="radio"/> Calme	<input type="radio"/> Ne s'inquiètent pas des petites choses	<input type="radio"/> Monogame
<input type="radio"/> Protectors de la société	<input type="radio"/> Sème la paix	<input type="radio"/> Bonne écoute
<input type="radio"/> Réussir	<input type="radio"/> Créateurs	<input type="radio"/> Plein d'espoir
<input type="radio"/> Activistes	<input type="radio"/> Généreux	<input type="radio"/> Protectors
<input type="radio"/> Fournisseurs	<input type="radio"/> Gracieux	<input type="radio"/> Combattent les injustices
<input type="radio"/> Bons pères de famille	<input type="radio"/> Morale	<input type="radio"/> Intimes
<input type="radio"/> Possèdent et partagent la sagesse	<input type="radio"/> Courageux	<input type="radio"/> Empathique
<input type="radio"/> <b>Ajoutez toute autre qualité</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Questions de réflexion

- Pourquoi est-il important de développer un nouveau paradigme positif de la masculinité ?
- Donnez votre propre définition opérationnelle de la masculinité positive ;
- Discutez des dimensions de la masculinité positive en utilisant votre liste (soyez explicite sur les attitudes, les valeurs, les qualités et les comportements de la masculinité positive et définissez vos termes en décrivant votre nouveau paradigme de la masculinité) ;
- Décrivez ce que vous voulez que la masculinité positive soit dans votre vie ;
- Rédigez une déclaration finale sur ce que cela signifie de faire ce travail et sur les problèmes ou les gains que vous avez rencontrés.

## 2.3. Présentation du vocabulaire et des concepts liés à l'intégrité

- Revoir les définitions de valeur, éthique, intégrité (voir PowerPoint). \*\*L'animateur utilise plusieurs exemples pour renforcer le lien avec leurs valeurs et leur éthique qui détermine leur intégrité.

## 2.4. Mise en application

### Lance l'artichaut

**\*\*La participation de l'animateur est essentielle\*\***

### Objectifs

L'objectif de ce jeu vise à simuler l'impact du groupe sur notre identité authentique.

### Étapes pour l'activité

C'est un jeu de confusion, de rires et de découverte. Vous aurez besoin d'un groupe de 5 à 10 personnes et de 5 à 10 balles de tennis usagées. Peignez chaque balle de tennis d'une couleur différente. (Il n'est pas nécessaire de peindre toute la balle, une

grosse tache de couleur suffit.) Chaque couleur représente une chose différente. Exemples : Rouge = artichaut; vert = hyène ; orange = canette de soda ; bleu = ours en peluche. Faites une liste de ce que chaque couleur représente.

\*\*Lorsque vous êtes prêt, demandez aux joueurs de se placer en cercle.

1. Le premier responsable prend une balle et la passe à la personne située à sa droite, en disant : "Ceci est un artichaut" (ou toute autre signification de la balle).
2. Cette personne passe la même balle à droite, en disant "C'est un artichaut". La balle continue à faire le tour du cercle.
3. Pendant ce temps, le premier lance une deuxième balle autour du cercle, en disant "C'est une hyène".
4. Le meneur continue à introduire de nouvelles balles dans le cercle jusqu'à ce que les 5 à 10 circulent
5. Sans avertissements, le premier dit " Inversez ! " et les boules doivent se déplacer vers la gauche. Continuez jusqu'à ce que le jeu s'effondre complètement.

**Par la suite, discussion de réflexion.**

**Questions de réflexion** (*What Do You Stand For? For Teens: A Guide to Building Character by Barbara A. Lewis*)

- a) Est-il difficile de savoir qui vous êtes si vous êtes comme tout le monde ?
- b) Si vous essayez d'être une personne que vous n'êtes pas vraiment, est-il facile de perdre votre identité ?
- c) Si l'on appelle une boule, un artichaut, est-ce que ça devient un artichaut ?
- d) Si tu dis à quelqu'un d'autre qu'une boule est un artichaut, est-ce que ça en fait un artichaut ? »

## 2.5. Activité de réflexion personnelle

- Distribuer les journaux créatifs.
- Expliquer l'objectif du processus d'introspection.
- L'animateur recueille les journaux de bord après chaque module.

### Activité : Réflexion et défi

**Question de réflexion** : Selon ce que nous avons appris de ce module, explique dans tes propres mots ce que représente, pour toi, l'intégrité.

**Défi entre modules** : Selon tes choix identifiés de la liste de valeurs de la masculinité positive, identifier 1 à 5 valeurs que vous allez mettre en pratique jusqu'au prochain module. Décrivez comment vous mettrez ces valeurs en pratique.

## Annexe 3 : Module 2 – État d'esprit

# Module 2 – État d'esprit

## 1. Contexte du module

### 1.1. Objectif du module

L'objectif est d'initier les garçons aux principes de la mentalité de croissance. Ce module amène les garçons à réfléchir à leur perception de leur habileté et leur intelligence avec diverses activités réflexives et un journal de bord. Ceci aidera les garçons à formuler une différente perspective d'eux-mêmes, de courage, de ténacité et de résilience face à leur propre défi.

### 1.2. Mots clés

- Masculinité
- Mentalité de croissance
- Mantra
- Authenticité
- Encouragement
- Action
- Masculinité positive
- Mentalité fixe
- Réflexion
- Introspection
- Confiance
- Autonomie
- État d'esprit
- Résilience
- Conviction
- Ténacité
- Courage

### 1.3. Horaire

<b>Horaire</b>	<b>Temps proposé</b>
2.1. Retour du module précédent	5 min
2.1. Introduction	10 min
2.2. Activité brise-glace : « Changez vos mots, changez votre état d'esprit »	10 min
2.3. Présentation du concept du pouvoir de « pas maintenant »	15 min
2.4. Mise en application : Carte Mantra	10 min
2.5. Activité de réflexion personnelle : Réflexion et défi	10 min

### 1.4. Matériel

- Présentation PowerPoint « État d'esprit »
- Carte index (énoncé de mentalité fixe et carte vierge)
- Revue, journal
- Tableau à feuilles et marqueurs ou tableau noir et craies
- TBI ou projecteur
- Ordinateur
- Journaux de bord
- Crayons (mines, couleurs et feutres)

## 2. Déroulement

## 2.1. Introduction

- |   |  |
|---|--|
| 1. Révision du module précédent et du défi        | 2. Revoir les objectifs du programme   |
| 3. Expliquer de l'attente et l'objectif du module | 4. Présenter l'exemple et des contre-exemples de l'état d'esprit (voir PowerPoint) |

## 2.2. Activité brise-glace

### Changez vos mots, changez votre état d'esprit

(Adapté d'une leçon présentée sur le site de [fortheloveofteaching.net](http://fortheloveofteaching.net) - voir ici pour plus d'exemples de l'état d'esprit fixe et de l'état d'esprit de croissance).

#### **Objectifs**

Les élèves sont initiés au concept de la « mentalité de croissance » et se concentrent sur la connaissance du pouvoir des mots selon des cartes de fiches avec des énoncés relatifs à la "mentalité fixe".

#### **Étapes pour l'activité**

1. Expliquer aux garçons la différence entre un état d'esprit fixe et un état d'esprit de croissance ;
2. Les garçons reçoivent une carte fiche avec une phrase de la nature de l'esprit fixe: "Je ne peux pas le faire" ; "C'est trop dur..." ; "Je ne veux pas", etc. ;
3. Les garçons sont mis au défi de changer la phrase de "fixe" en "croissance". Ils écrivent la nouvelle phrase sur les fiches vierges fournies.
4. Lorsque les garçons ont terminé, ils se placent devant leur groupe et se présentent. Ils présenteront leur ancienne et leur nouvelle phrase.
5. Les élèves identifient l'énoncé qu'ils préfèrent et expliquent le pourquoi.

#### **Questions de réflexion**

- a) Pourquoi ce changement de discours personnel est-il important dans la vie ?
- b) Comment cela peut-il vous aider à réaliser vos rêves ou à comprendre votre potentiel ?

## 2.3. Présentation du concept du pouvoir de « pas maintenant »

- L'animateur explique le concept du pouvoir de *pas maintenant* (PowerPoint).
- \*\*L'animateur utilise plusieurs exemples pour renforcer le choix de mot utilisé et l'état d'esprit.

## 2.4. Mise en application

### Carte mantra

**\*\*La participation de l'animateur est essentielle\*\***



**Objectifs**

L'objectif est que les garçons créent un mantra qu'ils peuvent se répéter à eux-mêmes pour renforcer leur mentalité de croissance.

**Étapes pour l'activité**

1. Donner à chaque garçon une feuille de carton ;
2. Demander aux garçons de penser à un énoncé qui aidera à promouvoir une mentalité de croissance ;
3. Prenez la feuille et demandez aux garçons d'écrire un ou des mantras comme "tu peux le faire", "continue d'essayer" ou "tu es OK". Laissez-les décorer la feuille et gardez-les dans un endroit où ils pourront les voir lorsqu'ils auront des difficultés ;
4. Encourager les garçons à être créatif avec leur énoncé en utilisant les matériaux disponibles ;
5. Faire un tour de table au sujet des résultats en posant la question pourquoi cet énoncé est important pour eux ;
6. Par la suite, inviter les garçons à tirer les meilleurs parties de chaque mantra, pour créer un mantra de groupe afin que les garçons puissent intégrer et réciter le mantra à chaque module.

**Exemple du formateur :**

*« Je suis une bonne personne. Je suis responsable de mes émotions et mes actions. Je suis conscient de mes habiletés et avec la pratique et la consistance, je m'améliore chaque jour. Je suis une personne intègre et j'exprime qui je suis d'une façon authentique. J'apprends des défis et des obstacles. Je persiste. »*

**Par la suite, discussion de réflexion.****Questions de réflexion**

- a) Pourquoi cet énoncé est-il important pour toi et comment est-ce que cet énoncé peut vous aider ?

**2.5. Activité de réflexion personnelle**

- Distribuer les journaux créatifs.
- Expliquer l'objectif du processus d'introspection.
- L'animateur recueille les journaux de bord après chaque module.

**Activité : Réflexion et défi**

**Question de réflexion :** Selon ce que nous avons appris de ce module, qu'avez-vous réalisé de vous-même et de votre potentiel ?

**Défi entre modules :** Sachant maintenant les principes de l'état d'esprit, quel défi serais-tu en mesure d'entreprendre ? Par quelle étape commencerez-vous pour relever ce défi ?

## Annexe 4 : Module 3 – Respect Mutuel

# Module 3 – Respect mutuel

## 1. Contexte du module

### 1.1. Objectif du module

L'objectif est d'initier les garçons aux concepts du respect. Ce module amènera les garçons à identifier le respect avec diverses activités réflexives et un journal de bord. Ceci aidera les garçons à reconnaître l'impact positif du respect et de la bienveillance envers ses pairs.

### 1.2. Mots clés

- Masculinité
- Respect mutuel
- Encouragement
- Authenticité
- Masculinité positive
- Intégrité
- Réflexion
- Introspection
- Respect
- Bienveillance
- Conviction

### 1.3. Horaire

Horaire	Temps proposé
2.1. Retour du module précédent	5 min
2.1. Introduction	10 min
2.2. Activité brise-glace : « Proximité »	10 min
2.3. Présentation du concept du respect	10 min
2.4. Mise en application : Mandala	15 min
2.5. Activité de réflexion personnelle : Réflexion et défi	10 min

### 1.4. Matériel

- Présentation PowerPoint « Respect mutuel »
- Feuilles – poster board (noir)
- Craies (multicouleurs)
- Tableau à feuilles et marqueurs ou tableau noir et craies
- TBI ou projecteur
- Ordinateur
- Journaux de bord
- Crayons (mines, couleurs et feutres)

## 2. Déroulement

### 2.1. Introduction

1. Révision module précédent et du défi
2. Revoir les objectifs du programme
3. Expliquer de l'attente et l'objectif du module
4. Présenter l'exemple et des contre-exemples du respect (voir PowerPoint)

## 2.2. Activité brise-glace

### Proximité

#### **Objectifs**

Les garçons sont initiés à réfléchir sur le respect et l'espace personnel.

#### **Étapes pour l'activité**

1. Diviser le groupe en groupe de deux ;
2. Chaque groupe se placera face à face et se placera à une distance confortable ;
3. Demander aux équipes de se rapprocher d'un pas à la fois en maintenant un contact visuel jusqu'à une distance sans se toucher ;
4. Ensuite, demander aux équipes de s'éloigner l'un de l'autre de manière à ce qu'ils soient plus éloignés qu'ils ne le seraient dans une conversation normale ;
5. Chaque groupe se retournera face à face à une distance confortable.

#### **Questions de réflexion**

- a) Demandez à chaque équipe de décrire ce qu'ils ressentent en fonction de la distance qui le sépare de son partenaire et comment la distance et le contact visuel peuvent affecter la communication et le respect entre les membres de l'équipe.

## 2.3. Présentation du vocabulaire et des concepts liés au respect mutuel

- L'animateur explique le concept du respect (PowerPoint). \*\*L'animateur utilise plusieurs exemples pour aider les participants à reconnaître et affirmer leurs propres valeurs associées au respect.

## 2.4. Mise en application

### Le mandala

**\*\*La participation de l'animateur est essentielle\*\***

#### **Objectifs**

L'objectif est d'initier les garçons à mettre en pratique une activité qui reflète l'esprit du respect mutuel. *(Adapté d'une leçon présentée sur le site de [https://naea.digication.com/Spiral/Trace\\_Experimental\\_Drawing](https://naea.digication.com/Spiral/Trace_Experimental_Drawing))*

#### **Étapes pour l'activité**

1. Donner à chaque garçon une feuille de "poster board" noire. Ensuite, il se trouve un endroit dans la salle pour placer la feuille à terre ;
2. Demander aux garçons de se placer au-dessus du "poster board" ;
3. Demander aux garçons de dessiner des formes, symbole et/ des lignes en forme de cercle autour d'eux afin que ça devienne un genre de Mandala ;
4. Encourager les garçons à être créatif avec leur Mandala ;
5. Après 2 minutes, demander aux garçons de se déplacer et se positionner sur un "poster board" d'un de ces collègues ;

6. Inviter les garçons à dessiner des formes, symbole et/ des lignes pour améliorer le Mandala de l'autre participant ;
7. En intervalle de 2 min, les garçons répèteront no.5 et 6 jusqu'à ce que chaque garçon ait pu mettre sa contribution sur chaque Mandala de leur collègue ;
8. Fais un tour de table pour réfléchir aux résultats du Mandala et faire le point de l'activité.

**Par la suite, discussion de réflexion.**

**Questions de réflexion**

- a) Quelle est l'importance de votre contribution pour appuyer vos collègues à embellir leur Mandala ?
- b) Quel impact positif pouvons-nous avoir si l'on pratiquait le respect envers nous et nos pairs ?
- c) Quelle serait notre responsabilité afin de maintenir le respect ?

## **2.5. Activité de réflexion personnelle**

- Distribuer les journaux créatifs.
- Expliquer l'objectif du processus d'introspection.
- L'animateur recueille les journaux de bord après chaque module.

### **Activité : Réflexion et défi**

**Question de réflexion :** Selon ce que nous avons appris de ce module, qu'avez-vous réalisé de vous-même lorsque vous traitez les gens d'une façon respectueuse et encourageante ?

**Défi entre modules :** Soyez conscient de vos valeurs et appliquez le respect pour améliorer ton entourage. Relatez un évènement où vous avez appliqué ces concepts.

## Annexe 5 : Module 4 – Bienveillance

# Module 4 – Bienveillance

## 1. Contexte du module

### 1.1. Objectif du module

L'objectif est d'initier les garçons aux concepts de la bienveillance. Ce module amènera les garçons à conceptualiser la bienveillance avec diverses activités réflexives et un journal de bord. Ceci aidera les garçons à reconnaître l'impact positif de la bienveillance et la valeur de la serviabilité pour améliorer leur environnement et celle des autres.

### 1.2. Mots clés

- Masculinité
- Sollicitude
- Actes de gentillesse
- Authenticité
- Masculinité positive
- Entraide
- Leadership
- Introspection
- Bienveillance
- Service
- Réflexion

### 1.3. Horaire

<b>Horaire</b>	<b>Temps proposé</b>
2.1. Retour du module précédent	5 min
2.1. Introduction	10 min
2.2. Activité brise-glace : « Boo dragon »	10 min
2.3. Présentation du concept de la bienveillance	10 min
2.4. Mise en application : Les actes de bonté aléatoire	15 min
2.5. Activité de réflexion personnelle : Réflexion et défi	10 min

### 1.4. Matériel

- Présentation PowerPoint « Bienveillance »
- Feuilles – Liste d'activité « les actes de bonté aléatoire »
- 5-10 bandeau pour yeux
- Tableau à feuilles et marqueurs ou tableau noir et craies
- TBI ou projecteur
- Ordinateur
- Journaux de bord
- Crayons (mines, couleurs et feutres)

## 2. Déroulement

### 2.1. Introduction

1. Révision module précédent et du défi
2. Revoir les objectifs du programme

3. Expliquer de l'attente et l'objectif du module

4. Présenter l'exemple et des contre-exemples de la bienveillance (voir PowerPoint)

## 2.2. Activité brise-glace

### Boo dragon

#### **Objectifs**

L'objectif de cet exercice est que chaque équipe s'aligne dans l'ordre du plus grand au plus petit, les yeux bandés, le plus rapidement possible. Il nécessite une collaboration et un peu d'imagination. Dans cette activité, les garçons font semblant d'être des villageois qui doivent protéger leur village (équipe) d'une attaque de dragon.

#### **Étapes pour l'activité**

1. Diviser le groupe en équipes égales ;
2. Un garçon joue le rôle du dragon, qui est en fait le juge ;
3. Inviter chaque garçon de chaque équipe à couvrir leurs yeux avec un bandeau ;
4. Les équipes peuvent discuter de la meilleure façon d'y parvenir une fois que le dragon a donné le signal de départ ;
5. Au signal, inviter chaque équipe de s'aligner en ordre de hauteur, du plus grand au plus petit, le plus rapidement possible ;
6. Lorsqu'ils se sont alignés dans le bon ordre, ils crient "Bouh" pour faire fuir le dragon ;
7. Le dragon juge si l'ordre est correct ou non ;
8. La première équipe à s'aligner correctement gagne.

#### **Questions de réflexion**

a) Réfléchir avec le groupe pour faire le lien entre l'activité et la serviabilité.

## 2.3. Présentation du vocabulaire et des concepts liés à la bienveillance

- L'animateur explique le concept de la bienveillance (PowerPoint). \*\*L'animateur utilise plusieurs exemples pour aider les participants à reconnaître et affirmer leurs propres valeurs associées à la bienveillance.

## 2.4. Mise en application

### Les actes de bonté aléatoires

**\*\*La participation de l'animateur est essentielle\*\***

#### **Objectifs**

L'objectif est d'initier les garçons à mettre en pratique la bienveillance en choisissant un acte de bonté aléatoire.

### **Étapes pour l'activité**

1. En utilisant la liste « 150 random actes of kindness » (voir glossaire), invitez les garçons à sélectionner 10 actes de bonté que vous serez en mesure d'entreprendre durant la semaine ;
2. Inviter les garçons à écrire leur choix sur sa feuille « liste d'actes de bienveillance » ;
3. Après avoir choisi les actes, dans l'espace ci-dessous, invitez les garçons à choisir les 5 meilleurs actes de bonté ;
4. Finalement, après avoir choisi les actes, dans l'espace ci-dessous, invitez les garçons à choisir la meilleure activité d'acte de bonté qu'ils seront sincèrement en mesure de pratiquer durant la semaine ;
5. Dans leur journal de bord, invitez les garçons à prendre 5 minutes pour décrire les étapes qu'ils vont faire pour réussir leur pratique de bienveillance.

<b><u>Votre liste d'actes de bienveillance</u></b>	
Choisissez les 10 activités d'actes de bonté que vous serez en mesure d'entreprendre cette semaine.	
1.	6.
2.	7.
3.	8.
4.	9.
5.	10.
Ensuite, choisissez les 5 meilleures activités d'actes de bonté	
1.	4.
2.	5.
3.	
Ensuite, choisissez la meilleure activité d'acte de bonté que vous serez sincèrement en mesure de pratiquer cette semaine.	
1.	Autre :

**Par la suite, discussion de réflexion.**

### **Questions de réflexion**

- a) Quelles seront vos étapes à mettre en place pour réussir votre pratique de bienveillance ?

## **2.5. Activité de réflexion personnelle**

- Distribuer les journaux créatifs.
- Expliquer l'objectif du processus d'introspection.
- L'animateur recueille les journaux de bord après chaque module.

### Activité : Réflexion et défi

**Question de réflexion :** Selon ce que nous avons appris de ce module, penses-tu que la bienveillance peut nous améliorer en tant que personne ? Étant bienveillants, de quelle façon pouvons-nous améliorer notre école ?

**Défi entre modules :** Selon tes choix identifiés de la liste des actes de bienveillance, prend l'initiative et réfléchis à une action sociale que toi et ton groupe pouvez entreprendre pour améliorer l'atmosphère de ton école. Décrivez comment vous mettrez cet acte en pratique.

## 2.6. Glossaire



## 150 RANDOM ACTS OF KINDNESS

1. Hold the door open for someone.
2. Do a chore for someone at home without them knowing.
3. Tell a joke to someone who is having a bad day.
4. Stick up for a someone who is being bullied.
5. Return someone's cart at the store.
6. Invite someone to sit with you at lunch.
7. Leave a kind letter in a library book.
8. Leave happy notes around school or home.
9. Call your grandparents and ask them about their childhood.
10. Pick up litter in the hallway or sidewalk.
11. Let someone go ahead of you in line.
12. Compliment a friend.
13. Wash someone's car.
14. Write a thank you note for your mail carrier.
15. Plant a tree.
16. Bake dessert for a neighbor.
17. Walk dogs at the animal shelter.
18. Check in on an elderly neighbor.
19. Set up a lemonade stand and donate the profits.
20. Send a card to a soldier.
21. Set the table for dinner.
22. Tell someone why they are special to you.
23. Donate outgrown clothes to a charity.
24. Talk to someone new at school.
25. Shovel for a neighbor.
26. Donate food to the food pantry.
27. Bring flowers to a staff member at school.
28. Tell a waiter/ waitress how good their service was.
29. Tape change to a parking meter.
30. Donate socks and supplies to the homeless shelter.
31. Call a friend you haven't seen in a while to say hello.
32. Take treats to the fire station.
33. Apologize to someone you hurt in the past.
34. Help someone pick up things they dropped.
35. Take your grandma/ grandpa out for lunch.
36. Read a book to someone.
37. Leave heads up pennies on the sidewalk.
38. Donate a book to a doctor's office waiting room.
39. Tell someone you care about how much you love them.
40. Say hello to everyone you see.
41. Hold the door open for someone.
42. Wave at kids on school buses.
43. Sing songs at a nursing home.
44. Invite someone to play games with you.
45. Tell a staff member at school that you appreciate them.
46. Donate a toy to Toys for Tots.
47. Say thank you when you see service members.
48. Fill a kindness jar with candy for another family.
49. Make a thank you card for sanitation workers.
50. Make a bag of treats for a family.
51. Bring cookies to staff members.
52. Help make dinner.
53. Donate new clothes to a charity.
54. Make a get well card for someone.
55. Bring your neighbors' garbage cans up for them.
56. Take care of someone's pet while they're away.
57. Leave a popcorn surprise on a DVD rental machine.
58. Clean up your room without being asked.

BE...

59. Tape a video message for faraway friends.
60. Leave kindness stones at the park.
61. Give a candy bar to the bus driver.
62. Send dessert to another family at a restaurant.
63. Give spare change to the food pantry.
64. Buy extra school supplies for a teacher.
65. Make muffins for someone.
66. Teach someone something new.
67. Draw a picture for someone.
68. Volunteer at a soup kitchen.
69. Donate money or items for your favorite charity.
70. Donate coloring books and crayons to the children's hospital.
71. Write a poem for a friend.
72. Ask for donations instead of birthday gifts.
73. Help someone unload groceries at the store.
74. Make a candy gram for the police department.
75. Collect books for a library.
76. Make a homemade gift for someone.
77. Put away your phone at the dinner table.
78. Make dinner for your family.
79. Deliver water bottles to the homeless shelter.
80. Create activity bags for families of deployed soldiers.
81. Give high fives to a friend.
82. Send a postcard to someone.
83. Smile at everybody. It's contagious!
84. Write thank you notes to someone.
85. Leave money on vending machine for someone.
86. Bake cookies for the elderly.
87. Give a stranger a compliment.
88. Buy someone flowers.
89. Leave post-it-notes of encouragement on random lockers.
90. Buy a movie ticket for the person behind you.
91. Pay for someone's meal at a restaurant.
92. Write letters to soldiers.
93. Donate gifts to an orphanage.
94. Partner with someone in your class that has a hard time finding one.
95. Participate in a fundraiser.
96. Use your allowance to donate to a charity.
97. Help an elderly person with their groceries.
98. Babysit for free.
99. Do a favor without asking for anything in return.
100. Compliment someone's art work.
101. Show the new kids around your school.
102. Learn to say hello in different languages to different people.
103. Wash the dishes.
104. Help a child or older person cross the street.
105. Water a neighbor's lawn/flowers.
106. Give someone a gift card that you don't intend to use.
107. Wash someone's car.
108. Read to kids at the library for story time.
109. Volunteer your time at a retirement home.
110. Befriend someone you don't know.
111. Spend time with your grandparents.
112. Make a family member breakfast in bed.
113. Hold the elevator for someone.
114. Pack someone a lunch for the day.
115. Write a kind or encouraging message on a napkin.
116. Let someone else pick what to watch on TV.

THE...

- 117.Rake the leaves for your neighbors.
- 118.Take the day to not complain.
- 119.Write a list of things that you adore about a friend.
- 120.Spread some encouragement online.
- 121.Give up your seat on the bus to another person.
- 122.Offer someone your pen or pencil.
- 123.Lend a friend a favorite book/movie.
- 124.Take your younger siblings out to play.
- 125.Organize a family game night.
- 126.Make up a holiday in honor of someone you appreciate & surprise them with balloons and a card.
- 127.Help tutor a struggling student.
- 128.Pay for another student's lunch.
- 129.Take the time to listen to someone.
- 130.Recycle things that you see in the road.
- 131.Make someone a homemade blanket or scarf.
- 132.Leave some change on a wishing fountain.
- 133.Help out the janitors at school.
- 134.Donate your hair after a haircut.
- 135.Give your umbrella to a stranger.
- 136.Offer compliments to strangers and friends and family.
- 137.Buy your waiter/waitress dessert.
- 138.Sit by someone who is sitting alone at lunch.
- 139.Help café workers by cleaning up the tables and floors.
- 140.Say thank you to those who are doing positive things in school
- 141.Tell a student they are doing a good job on something.
- 142.Carry a student's books to their class.
- 143.Straighten up the classroom or the library

- 144.Fix something for someone.
- 145.Make a cootie catcher of positive quotes and give them to someone
- 146.Tell someone you are happy to see them
- 147.Buy a thoughtful gift for someone
- 148.Sit next to and talk to someone who looks upset and try cheering them up.
- 149.Say please and thank you as much as possible.
- 150.Be kind to yourself!

*Be the change  
YOU WISH TO SEE  
IN THE World*



**CHANGE!!!**

## Annexe 6 : Module 5 – Leadership

# Module 5 – Leadership

## 1. Contexte du module

### 1.1. Objectif du module

L'objectif est d'initier les garçons aux concepts de la responsabilité du leadership. Ce module amènera les garçons à réfléchir aux valeurs de leadership avec diverses activités réflexives et un journal de bord.

### 1.2. Mots clés

- Masculinité
- Responsabilité
- Intégrité
- Authenticité
- Masculinité positive
- Action
- État d'esprit
- Introspection
- Leadership
- Service
- Respect
- Bienveillance

### 1.3. Horaire

Horaire	Temps proposé
2.1. Retour du module précédent	5 min
2.1. Introduction	10 min
2.2. Activité brise-glace : « Faire une forme »	10 min
2.3. Présentation du concept du leadership	10 min
2.4. Mise en application : Un leader EST, PEUT et PENSE	15 min
2.5. Activité de réflexion personnelle : Réflexion et défi	10 min

### 1.4. Matériel

- Présentation PowerPoint « Leadership »
- Feuilles – « Un leader EST, PEUT et PENSE »
- Corde de 2 mètres
- Tableau à feuilles et marqueurs ou tableau noir et craies
- TBI ou projecteur
- Ordinateur
- Journaux de bord
- Crayons (mines, couleurs et feutres)

## 2. Déroulement

### 2.1. Introduction

1. Révision module précédent et du défi
2. Revoir les objectifs du programme
3. Expliquer de l'attente et l'objectif du module
4. Présenter l'exemple et des contre-exemples du leadership (voir PowerPoint)

## 2.2. Activité brise-glace

### Faire une forme

#### **Objectifs**

L'objectif est de faire une forme avec une corde de deux mètres. Ceci est pour montrer l'importance d'une communication claire et précise pour fixer des objectifs avec son équipe.

#### **Étapes pour l'activité**

1. Attachez la corde en un anneau suffisamment grand pour que chacun puisse tenir une section de la corde à deux mains ;
2. Tout le monde se place en cercle, face à face ;
3. Chacun tient une section de l'anneau de corde avec les deux mains en se tenant debout ;
4. L'animateur donne des instructions pour que la corde prenne une forme particulière. Par exemple, un cercle ;
5. Le groupe tente de coordonner ses mouvements puis de poser la corde sur le sol avec la forme comme indiqué ;
6. L'animateur leur demande si la forme est à leur goût ;
7. Répétez les étapes 1 à 6 avec une forme plus complexe (un chien, une fleur, etc.), mais cette fois sans parler et en utilisant uniquement des gestes de la main ;
8. Répétez les étapes 1 à 6, cette fois sans gestes de la main ;
9. Une fois le jeu terminé, l'animateur peut demander aux participants ce qu'ils ont vécu en essayant de communiquer pour réaliser les formes ;
10. L'animateur peut alors expliquer l'analogie qu'il essaie de faire pendant le jeu. L'explication se trouve ci-dessous.

#### **Questions de réflexion**

- a) Réfléchis à l'importance de la communication dans le leadership.
- b) Comment vous êtes-vous senti lorsque vous ne pouviez pas communiquer avec votre équipe ?
- c) Comment pensez-vous que ce problème de communication est lié à vous-même comme leader ?

*\*\*Parfois, en tant que dirigeants, nous ignorons l'importance de communiquer nos buts et objectifs à nos membres. Ainsi, nous obtenons des personnes qui donnent des résultats vagues. Mais vous ne pouvez pas les blâmer. Les instructions vagues engendrent des résultats vagues. Par conséquent, formulez vos objectifs aussi clairement que possible. Des instructions précises donnent des résultats précis !*

## 2.3. Présentation du vocabulaire et des concepts liés au leadership

- L'animateur explique le concept du leadership (PowerPoint). \*\*L'animateur utilise plusieurs exemples pour aider les participants à reconnaître et affirmer leurs propres valeurs associées au leadership.

## 2.4. Mise en application

### Un leader EST, PEUT et PENSE

**\*\*La participation de l'animateur est essentielle\*\***

#### **Objectifs**

L'objectif est d'initier les garçons à réfléchir à leur perception des valeurs d'un bon leader.

#### **Étapes pour l'activité**

1. Donner à chaque garçon la feuille « Un leader EST, PEUT et PENSE » ;
2. Demander aux garçons de remplir le tableau pour choisir des valeurs qu'ils identifient comme des valeurs représentatives du leadership ;
3. Faire un tour de table au sujet des résultats en posant la question : Pourquoi ces valeurs sont importantes pour eux ?

<b>Un leader EST, PEUT et PENSE</b>		
<b>Un leader est... (Caractéristiques principales)</b>	<b>Un leader peut... (Capacités supérieures)</b>	<b>Un leader pense... (convictions principales)</b>
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.

**Par la suite, discussion de réflexion.**

#### **Questions de réflexion**

- a) Est-ce que chacune des caractéristiques que vous avez énumérées vous décrit en tant que leader ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- b) Comment vous évalueriez-vous en fonction des principales caractéristiques d'un leader que vous avez énumérées ?
- c) Laquelle de ces caractéristiques vous décrit le mieux et laquelle vous décrit le moins ?
- d) Quelle est la chose que vous devez faire pour vous améliorer dans ce domaine ?

Selon vos TOP HABILITÉ d'un leader, répondez aux questions suivantes :

- a) Est-ce que chacune des capacités que vous avez énumérées vous décrit en tant que leader ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- b) Comment vous évalueriez-vous en fonction des capacités principales d'un leader que vous avez énumérées ?
- c) Laquelle de ces capacités vous décrit le mieux et laquelle vous décrit le moins ?
- d) Quelle est la chose que vous devez faire pour vous améliorer dans ce domaine ?

*\*\* Le leadership commence avec toi, mais ce n'est pas à propos de toi.*

## 2.5. Activité de réflexion personnelle

- Distribuer les journaux créatifs.
- Expliquer l'objectif du processus d'introspection.
- L'animateur recueille les journaux de bord après chaque module.

### **Activité : Réflexion et défi**

**Question de réflexion :** Que signifie pour vous, en tant que leader, le fait d'être responsable de tout ? (Ne pas attendre que les autres agissent avant que moi j'agisse. De ne pas rester dans un rôle de spectateur).

**Défi entre modules :** Réfléchis aux étapes nécessaires à une action sociale que votre groupe avez choisie.

## Annexe 7 : Module 6 – Responsabilité sociale

# Module 6 – Responsabilité sociale

## 1. Contexte du module

### 1.1. Objectif du module

L'objectif est d'initier les garçons aux concepts de la responsabilité sociale. Ce module amène les garçons à mettre en action leur apprentissage acquis dans les modules précédents. Les garçons travailleront en groupe pour planifier une intervention sociale envers un problème social tel que la violence envers les femmes.

### 1.2. Mots clés

- Masculinité
- Travail d'équipe
- Intégrité
- Bienveillance
- Masculinité positive
- Action
- État d'esprit
- Introspection
- Responsabilité sociale
- Service
- Respect
- Intervention communautaire

### 1.3. Horaire

<b>Horaire</b>	<b>Temps proposé</b>
2.1. Retour du module précédent	5 min
2.1. Introduction	10 min
2.2. Activité brise-glace : « Travers la ligne »	10 min
2.3. Présentation du concept de la responsabilité sociale	10 min
2.4. Mise en application : Mettre en action	15 min
2.5. Activité de réflexion personnelle : Réflexion et défi	10 min

### 1.4. Matériel

- Présentation PowerPoint « Responsabilité sociale »
- Ruban gommé (bleue)
- Crayons (mines, couleurs et feutres)
- Tableau à feuilles et marqueurs ou tableau noir et craies
- TBI ou projecteur
- Ordinateur
- Journaux de bord

## 2. Déroulement

### 2.1. Introduction

1. Révision module précédent et du défi
2. Revoir les objectifs du programme



3. Expliquer de l'attente et l'objectif du module

4. Présenter l'exemple et des contre-exemples du leadership (voir PowerPoint)

## 2.2. Activité brise-glace

### Traverser la ligne

#### **Objectifs**

L'objectif est que tous les garçons traversent la ligne en même temps.

#### **Étapes pour l'activité**

1. Dans ce défi, les garçons penseront que c'est facile, mais ils se rendront vite compte de la difficulté de la tâche ;
2. Placez une ligne de ruban adhésif bleu sur le sol et demandez à tous les garçons de se tenir d'un côté de la ligne ;
3. Lorsque vous dites "go", les garçons doivent sauter la ligne en même temps ;
4. Cette activité fait appel à la créativité, au travail d'équipe et à d'autres compétences de résolution de problèmes pour franchir la ligne ensemble.

#### **Questions de réflexion**

- a) Réfléchir à l'importance du travail d'équipe et de la collaboration.
- b) Comment êtes-vous senti lorsque vous avez démontré de la collaboration pour atteindre un objectif comme équipe ?
- c) Quelles valeurs pensez-vous avoir besoin pour être en mesure de travailler en équipe ?

## 2.3. Présentation du vocabulaire et des concepts liés à la responsabilité sociale

- L'animateur explique le concept de la responsabilité sociale (PowerPoint).  
\*\*L'animateur utilise plusieurs exemples pour aider les participants à reconnaître et affirmer leurs propres valeurs associées à la responsabilité sociale.

## 2.4. Mise en application

### Mettre en action

**\*\*La participation de l'animateur est essentielle\*\***

#### **Objectifs**

L'objectif est d'établir un plan d'action en tant que groupe pour intervenir face à la violence faite aux femmes.

#### **Étapes pour l'activité**

1. Donner à chaque garçon une feuille de réflexion ;

2. Demander aux garçons de dresser une liste 5 actions qu'ils peuvent entreprendre pour intervenir auprès de la violence faite aux femmes. (p. ex., respecter l'espace personnel, écouter attentivement, consentement, parler avec respect, etc.) ;
3. En groupe de deux, les garçons partageront leur liste ;
4. De ces deux listes, chaque groupe choisit leurs quatre ou cinq attentes les plus importantes et se joint à une autre paire ;
5. En groupe de quatre, répétez le processus 3 et 4 ;
6. Chaque groupe établit une phrase d'action qui représente une intervention sociale ;
7. Les groupes présentent leurs phrases d'action ;
8. En groupe, les garçons choisiront une intervention sociale pour mettre en action ;
9. Le groupe travaille ensemble pour établir un plan d'action de leur intervention choisie.

**Par la suite, discussion de réflexion.**

### **Questions de réflexion**

- a) Pourquoi est-il important de développer un plan d'action pour cette intervention sociale ?
- b) Quel serait l'objectif de cette intervention ?
- c) Pourquoi cette intervention serait-elle importante à mettre en place ?
- d) Quels résultats attendez-vous de cette intervention ?
- e) Quelle serait la prochaine étape pour mettre en action cette intervention ?
- f) Auriez-vous besoin des ressources pour réaliser cette intervention ?
- g) Avez-vous réfléchi aux questions suivantes : qui, quoi, quand, où et comment ?

## **2.5. Activité de réflexion personnelle**

- Distribuer les journaux créatifs.
- Expliquer l'objectif du processus d'introspection.
- L'animateur recueille les journaux de bord après chaque module.

### **Activité : Réflexion et défi**

**Question de réflexion :** Maintenant que vous savez ce qu'il faut faire pour être une personne responsable, comment allez-vous assimiler ces valeurs pour aller de l'avant ?

**Défi entre modules :** Continuer à propager ce modèle de la masculinité positive.

## Annexe 8 : Lettre de recrutement aux parents

Chers parents, tuteurs et tutrices,

Mon nom est Richard Lemieux. Je suis travailleur social pour le CSPGNO et étudiant à la maîtrise au programme de service social à l'Université Laurentienne. Avec le consentement de la direction de l'école secondaire Hanmer, je sollicite votre attention pour vous informer de mon projet de stage spécialisé.

Mon stage spécialisé est un projet collaboratif avec le Centre Victoria pour accompagner les jeunes garçons à réfléchir à leur identité sous l'angle de la masculinité positive. La théorie de la masculinité positive est un moyen d'affirmer, d'identifier et de promouvoir des qualités positives de la masculinité pour rejoindre la population des jeunes garçons, comme hommes en devenir.

Essentiellement, ce projet offre l'occasion aux jeunes garçons en 8<sup>e</sup> année à l'ÉPH de participer à 6 ateliers en groupe. Ces ateliers débuteront le 25 avril 2022 jusqu'au 30 mai 2022. Parmi les thèmes visés, les ateliers aborderont l'intégrité, l'état d'esprit, le respect mutuel, la bienveillance, le leadership et la responsabilité sociale. Ce programme vise à encourager ces jeunes garçons à continuer à promouvoir un rôle sain, afin qu'ils apprennent à s'affirmer dans leur identité et continuent à développer un sens des responsabilités envers soi-même et pour les autres.

Dans le cadre du projet, tous les participants seront invités à répondre à un questionnaire avant et après le programme pour explorer leur perception de la masculinité. Les enseignants seront aussi invités à répondre à un questionnaire d'évaluation. Chaque session sera enregistrée sous format vidéo comme outil de référence. Tous les enregistrements seront détruits 5 jours après la rédaction finale de l'évaluation. Aucun matériel ne sera distribué sur les plateformes de médias sociaux, car ces outils sont strictement utilisés à des fins académiques. Tous les participants resteront anonymes dans le document final si des exemples de participants sont nécessaires. Ce programme est strictement volontaire et chaque élève n'est pas obligé d'y participer et peut quitter le programme à tout moment s'il estime qu'il ne répond pas à ses besoins.

Si vous avez des questions concernant les ateliers ou le programme dans son ensemble, je vous prie de communiquer avec moi le plus rapidement possible.



Richard Lemieux TSI BSS  
Étudiant à la MSS  
705.671.1533 poste 2304  
[richard.lemieux@cspgno.ca](mailto:richard.lemieux@cspgno.ca)