

Rapport personnel suite à ma participation à la European Academy 2026.

J'ai eu la chance de participer à l'Académie de cette année. C'était un événement qui me faisait envie depuis plusieurs années et je suis plus que ravie d'avoir franchi le pas cette année.

Nous avons pris la route avec une autre membre de BWB, issue de la section de Dinant. Je la connaissais de vue, sans pour autant la connaître réellement. Pendant les 14 heures de trajet jusqu'à Göteborg, j'ai appris à mieux la connaître et à me rendre compte que nous partagions des expériences similaires, tant sur le plan JCI que dans notre vie privée. Sa section organisera également un grand événement, les Assises 2027, et nous avons déjà pu échanger sur nos bonnes pratiques puisque nous organiserons la NCN en Gaume en 2027.

À notre arrivée, nous avons été répartis dans un groupe d'une trentaine de personnes. Nous avons fait connaissance avec nos deux formateurs, qui nous ont accompagnés tout au long du week-end à travers les différents modules consacrés au leadership.

Nous avons ensuite été répartis dans des groupes plus restreints. Nous étions cinq dans mon équipe, identifiée par la lettre A : une personne d'Écosse, une du Danemark, une de France, une de Grande-Bretagne et moi-même. Nous devions créer un nom d'équipe, une affiche, un bâton de vote et un cri de ralliement afin d'être reconnaissables lors des assemblées générales. Nous sommes devenus les **OA, Original Avengers**. En effet, nous voulions nous appeler simplement « Avengers », mais le nom avait déjà été choisi par une autre équipe.

Avec cette équipe, un véritable lien d'amitié s'est créé presque immédiatement.

Nous avons également dû préparer des motions et des arguments pour les assemblées générales à venir.

Le deuxième jour, nous avons reçu la thématique du projet que nous devions présenter le lundi en assemblée générale. Nous avons pour mission de proposer un programme permettant aux organisations locales de faire face à la montée de la polarisation, des divisions, de l'extrémisme et du sentiment d'insécurité auxquels l'Europe est confrontée.

Nous avons donc créé la **JCI Unity Academy**. Le principe était de proposer un programme d'un week-end réunissant des étudiants universitaires, des membres JCI, des sénateurs et des ambassadeurs autour de quatre modules.

Le premier module visait à apprendre à se connaître et à comprendre nos modes de réflexion ainsi que nos peurs grâce aux profils Insights et aux formations liées aux

couleurs. L'objectif était de mieux comprendre comment interagir avec des personnes dont les opinions ou les comportements sont très différents des nôtres.

Le deuxième module était axé sur l'écoute : écoute active, dialogue ouvert grâce aux formations JCI, mais aussi à travers des exercices permettant de prendre conscience que ce que je crois comprendre n'est pas nécessairement ce qu'une autre personne comprend. Nous aurions notamment fait appel à un centre de communication non violente afin d'apprendre à reformuler certaines phrases ou situations.

Le troisième module consistait à se mettre à la place des autres grâce à des jeux de rôle et des exercices de storytelling. Nous aurions également fait intervenir un professeur de théâtre en complément des formations JCI. Chaque groupe aurait ainsi été amené à prendre conscience des problématiques actuelles auxquelles certaines personnes sont confrontées.

Le quatrième module, appelé **Unity Lab**, devait permettre aux participants de travailler concrètement sur les problématiques identifiées lors des modules précédents. Nous aurions fait appel à des ONG et à des think tanks afin d'accompagner la réflexion et la recherche de solutions.

Enfin, un cinquième module visait à faire des participants des ambassadeurs du programme. Ils auraient été invités à participer à l'International Human Duties Day, en juillet, afin de discuter des problématiques abordées, des solutions mises en œuvre et des enseignements tirés du programme.

Sur cette thématique, quatre équipes étaient en compétition et notre projet a remporté une large majorité des votes. Tous s'accordaient à dire que notre équipe était passionnée par le projet présenté et qu'une excellente dynamique se dégageait de notre collaboration.

Nous avons eu l'honneur d'accueillir durant le week-end l'actuelle présidente mondiale, Alejandra Castillo, mais aussi la future présidente mondiale, Nihal Zoroglu, sous réserve de son élection lors du World Congress. Son plan d'action pour 2027 repose en grande partie sur l'unité et le rapprochement entre les personnes. Elle a donc montré un intérêt particulier pour notre projet Unity Academy et nous a demandé, à mon équipe et à moi, d'approfondir notre réflexion afin de lui présenter une version plus aboutie et d'étudier les possibilités de mise en œuvre dans nos sections locales.

Je suis extrêmement fière de notre équipe et de notre projet, et j'espère sincèrement qu'il verra le jour.

En plus de mon équipe « intérieure », j'ai également intégré une équipe « extérieure » composée d'autres membres JCI. Nous étions neuf et avons passé la journée du samedi en forêt à participer à différentes activités.

Nous avons rencontré de nouveaux formateurs qui nous ont fait découvrir leurs exercices avant de débriefer avec nous afin d'analyser ce qui avait bien fonctionné et ce qui pouvait être amélioré.

Notre équipe s'appelait les **Screaming Gators**. Nous avons également dû créer un cri de guerre pour impressionner nos nouveaux formateurs vikings.

Certaines activités m'ont particulièrement marquée.

La première semblait relativement simple. Notre leader avait été blessé au combat et nous devions aller le récupérer en construisant, avec le matériel mis à notre disposition, un brancard dans un temps limité. Nous devions rester silencieux afin d'éviter d'être repérés et touchés à notre tour par les flèches ennemies.

Nous avons rapidement construit le brancard et installé notre leader dessus. Celui-ci était solide, mais nous faisions trop de bruit. Certains membres du groupe ne participaient plus et nous étions tellement concentrés sur l'objectif de ramener notre leader au camp que nous avons perdu de vue l'essentiel.

Lors du débriefing, notre formatrice nous a posé une question simple : « Êtes-vous certains d'avoir tous les membres de votre équipe ? »

C'est à ce moment-là que nous avons réalisé qu'il nous manquait une personne.

J'ai été particulièrement déçue de moi-même, car j'avais beaucoup discuté avec cette personne durant la matinée et je ne m'étais même pas aperçue de son absence. En réalité, elle avait été touchée à son tour par une flèche symbolisée par l'intervention de notre formatrice. Elle avait donc dû s'écarter du groupe, sans que personne ne s'en rende compte.

Pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise, nous avons mis en place un système de binômes (« buddy system »), chaque personne étant responsable d'une autre. Ainsi, plus aucun membre ne risquait d'être oublié.

À chaque nouvelle activité, nous prenions conscience de nos lacunes individuelles mais également de celles de l'équipe dans son ensemble. Nous adaptions progressivement nos plans d'action en fonction de ce que nous apprenions.

Nous avons réalisé sept épreuves au cours de la journée et n'en avons réussi qu'une seule.

Pour quelqu'un comme moi qui aime gagner et comprendre les raisons d'un échec, la frustration était grande.

Les débriefings étaient donc particulièrement enrichissants, car chacun devait prendre la parole pour analyser ce qui n'avait pas fonctionné et identifier les changements nécessaires pour progresser.

Le défi était que, dès que nous pensions avoir trouvé une stratégie efficace, une nouvelle contrainte apparaissait : on nous retirait la vue ou la parole, et nous étions à nouveau déstabilisés.

Nous constatons malgré tout une amélioration constante au fil de la journée. Cependant, le temps nous manquait toujours un peu et nous n'arrivions jamais au bout des épreuves.

Après la deuxième activité, nous avons pourtant convenu de prendre systématiquement quelques minutes avant chaque défi afin d'élaborer une stratégie commune. Mais, dans l'action, nous ne respectons pas toujours cette décision, ou nous l'oublions simplement.

L'une des épreuves nous a particulièrement marqués. Lors du débriefing, l'un des hommes du groupe, au caractère plutôt macho en apparence, s'est montré vulnérable en nous confiant qu'il n'avait pas été en confiance et qu'il s'était senti inquiet lorsqu'il avait eu les yeux bandés. Le manque de communication et d'écoute avait été l'une des principales raisons de notre échec.

Finalement, nous avons réussi la dernière épreuve.

Nous devions construire une échelle à l'aide de morceaux de bois et de ficelle. Avant de nous disperser, nous nous sommes réparti les rôles : deux personnes partaient chercher la ficelle et la scie, deux autres recherchaient des morceaux de bois suffisamment grands, une personne coupait la ficelle et le reste de l'équipe travaillait à l'assemblage de l'échelle.

Nous avons construit une échelle solide, à l'image de l'équipe que nous étions devenus.

J'étais très fière de nous, car nous avons su nous remettre en question, prendre des décisions, identifier les leaders les plus adaptés à chaque activité et, enfin, réussir une épreuve.

Ce que je ne savais pas encore, c'est que cette échelle allait servir à clôturer la journée et à me mettre personnellement à rude épreuve.

J'ai en effet beaucoup de mal à faire confiance aux autres et à accepter de perdre le contrôle. Je souffre également d'un manque de confiance en moi lié à mon poids.

J'ai dû repousser mes limites personnelles lorsque nous avons été invités à nous laisser tomber depuis l'échelle dans les bras de nos coéquipiers.

Dès que l'exercice nous a été expliqué, j'ai immédiatement répondu que je ne le ferais pas.

J'ai pourtant vu passer les huit autres membres de mon équipe et les ai tous réceptionnés, qu'ils soient plus grands ou plus lourds que moi. Malgré cela, j'étais incapable de dépasser mon blocage.

Lorsqu'il ne restait plus que moi, j'ai craqué. La pression accumulée, combinée au manque de sommeil, m'a fait fondre en larmes.

Mes coéquipiers étaient là pour m'encourager et me rassurer. Après un câlin collectif, j'ai finalement pris mon courage à deux mains, je suis montée sur l'échelle et je me suis laissée tomber dans leurs bras.

Ce fut une expérience à la fois libératrice et pleine d'adrénaline. J'ai affronté mes peurs et j'en suis extrêmement fière.

Ce que j'ai appris durant ces quelques jours intensifs, c'est à ne plus me limiter. À m'ouvrir davantage aux nouvelles rencontres, aux nouvelles expériences et à me faire davantage confiance.

Je suis capable de bien plus que ce que je pensais.

Les personnes que j'ai rencontrées étaient exceptionnelles. De jeunes de 22 ans qui débutaient leur aventure JCI à des membres plus expérimentés approchant de leur retraite JCI. Des personnes qui, comme moi, ont repoussé les limites qu'elles s'étaient imposées en prenant la parole devant une centaine de personnes. Des mères célibataires qui choisissent de prendre du temps pour elles tout en laissant leurs enfants à leur famille et qui continuent d'entreprendre malgré les difficultés. Des personnes LGBT qui osent se montrer telles qu'elles sont, s'exprimer librement et faire preuve de vulnérabilité dans leurs témoignages.

Des sexes différents, des cultures différentes, des parcours différents, mais une même volonté de progresser et d'assumer un rôle de leader dans leur section locale ou dans leur pays.

Nous partageons finalement les mêmes besoins, les mêmes ambitions et la même envie d'avoir un impact positif. C'est une véritable force, et sans doute l'une des plus belles leçons que je retiendrai de cette expérience.