

POUR UNE CITOYENNETÉ EFFICACE :

ENCOURAGER LA PARTICIPATION POLITIQUE DES FEMMES ET DES JEUNES



GUIDE POUR L'ANIMATION

Oliver Chevreau

RÉVISÉ ET ÉDITÉ PAR CHITRA NAGARAJAN ET AURÉLIEN TOBIE

avril 2011

**POUR UNE
CITOYENNETÉ
EFFICACE
GUIDE POUR L'ANIMATION**

OLIVER CHEVREAU

RÉVISÉ ET ÉDITÉ PAR CHITRA NAGARAJAN ET AURÉLIEN TOBIE

Contenu

Vue d'ensemble du projet	3
La formation : principes clés	6
Exemple de programme PCE	11
Première étape – visualiser le potentiel	
Visualiser le potentiel de participation politique des jeunes et des femmes	12
Deuxième étape – Réfléchir aux obstacles	
Réfléchir aux obstacles à la participation politique des femmes et des jeunes	19
Troisième étape – Comblers le fossé	
Apporter les compétences ou connaissances permettant de remettre en question certains des principaux obstacles	27
Quatrième étape – Plans de plaidoyer	
Créer des plans de plaidoyer SMART afin d'accroître la participation politique	56

POUR UNE CITOYENNETÉ EFFICACE GUIDE POUR L'ANIMATION

Ce document a été mis à la disposition des animateurs et animatrices du programme « Encourager la participation politique des femmes et des jeunes au Liberia, en Sierra Leone et en Guinée », pendant des sessions de formation organisées à Conakry et à Monrovia en mai 2010. Ce manuel a été révisé après la première série de formations en cascade et a pris en compte les réactions des personnes chargées de l'animation, qui ont été interviewées en mars 2011. Rédigé à l'origine par Oliver Chevreau, ce guide a été révisé et édité par Chitra Nagarajan et Aurélien Tobie.

International Alert souhaite remercier le ministère des Affaires étrangères danois, qui a financé ce projet. Ce manuel est sous la responsabilité d'Alert et ne reflète pas nécessairement l'opinion de ses donateurs.

VUE D'ENSEMBLE DU PROJET

La formation en cascade *Pour une citoyenneté efficace* est l'un des trois objectifs du programme « *Encourager la participation politique des femmes et des jeunes au Liberia, en Sierra Leone et en Guinée* » financé par le ministère des Affaires étrangères danois. Ce programme poursuit les objectifs interdépendants suivants :

- 1 Apporter les compétences et la confiance nécessaires au travers de la formation et de la planification d'actions dans le but d'habituer les personnes à exprimer leurs besoins et à demander des changements positifs.
- 2 Promouvoir la prise de conscience et l'intérêt vis-à-vis des événements politiques afin d'établir une compréhension partagée des droits et devoirs démocratiques.
- 3 Utiliser les informations relatives au projet et les enseignements tirés afin d'alimenter et d'influencer le contenu des réformes politiques internationales et régionales portant sur la participation inclusive.

Dans l'ensemble, le programme cherche à s'attaquer aux déséquilibres et à renforcer les tendances positives récentes de la participation politique afin d'encourager les progrès dans la région. Il reste urgent de promouvoir l'implication des femmes et des jeunes dans les débats et conversations menés à tous les niveaux de la société qui ont un impact sur leurs vies présentes et futures, surtout au Liberia, en Sierra Leone et en Guinée, où l'environnement politique est en pleine mouvance. Ces « espaces » de parole, que ce soit au sein de la famille, de la communauté locale, de la région ou du pays, continuent d'être fermés aux femmes et aux jeunes. En effet, plusieurs obstacles politiques, économiques et sociaux les empêchent de faire entendre leur voix ou d'être pris au sérieux.

Le programme de formation en cascade cherche à travailler avec un large éventail de femmes, d'hommes et de jeunes dans chacun de ces trois pays afin de soutenir les efforts réalisés par les hommes et adultes partisans d'une participation politique croissante des jeunes et des femmes. Certains thèmes clés, tels que le genre, la bonne gouvernance, la communication interpersonnelle, la résolution de conflits et le plaidoyer, seront explorés tout au long du programme de formation PCE.

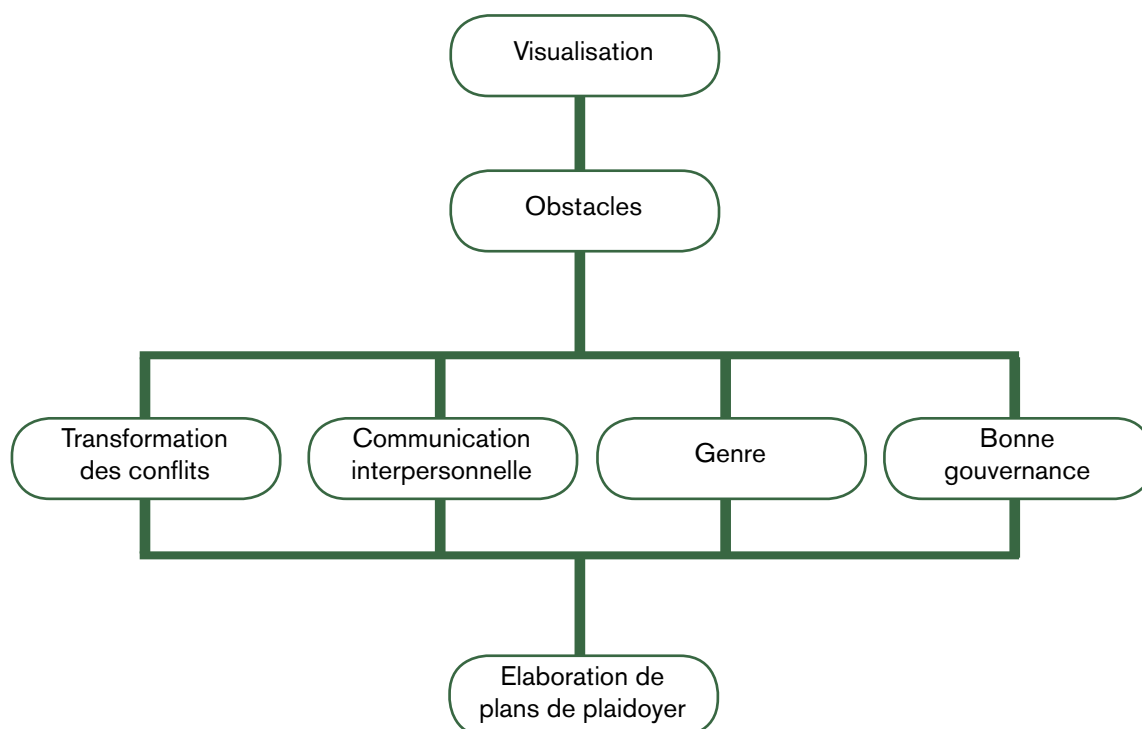
Au vu de l'étendue des enjeux et de la diversité des bénéficiaires, la formation *Pour une citoyenneté efficace*, qui sera donnée à 72 reprises, ne peut être conçue comme un programme uniforme. Il appartiendra donc aux animateurs et animatrices du programme PCE d'adapter la formation qu'ils seront chargés de planifier et de donner. Cependant, afin que ce programme soit cohérent dans les trois pays, toutes les formations devront suivre quatre étapes clés :

- 1 Visualiser le potentiel de la participation politique des jeunes et des femmes
- 2 Réfléchir aux obstacles à la participation politique des femmes et des jeunes
- 3 Comblent le fossé – apporter les compétences et connaissances permettant de renverser certains des principaux obstacles

1 Il peut arriver que certains groupes (notamment ceux comprenant de nombreux participants « indépendants » n'appartenant pas à une organisation ou à un réseau de la société civile) ne soient pas prêts à concevoir et créer de nouveaux plans de plaidoyer. Il peut être plus indiqué de leur proposer une formation visant à améliorer leurs compétences.

- 4 Créer des plans de plaidoyer SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, temporels) visant à augmenter la participation politique

Le programme PCE sera délivré sur cinq jours (peut-être moins) et s'articulera autour d'un thème spécifique décidé en fonction des besoins et des intérêts du groupe en question. Il sera impossible de couvrir tous les exercices et thèmes abordés dans ce guide. La formation sera sans doute beaucoup plus efficace (et beaucoup plus amusante à animer !) si elle s'articule autour d'un sujet spécifique pouvant être exploré de manière adéquate dans le temps disponible. Dès lors, n'essayez pas d'en faire trop ! Un exemple de programme de cinq jours est illustré à la page 11 de ce document.



Comment utiliser ce guide

Ce guide vise à aider les responsables de l'animation à préparer les formations en cascade devant avoir lieu en 2010 et 2011. Il propose une description de certains des principes clés de la formation, puis des exemples d'exercices pouvant être utilisés pendant les cours.

Il est important de conserver à l'esprit que ces exercices ne représentent que des options. Il n'est pas nécessaire de tous les utiliser, et il est fortement conseillé de concevoir ses propres outils de formation ou d'adapter ceux qui sont contenus dans ce manuel. Le plus important est d'utiliser des exercices convenant aux participants et de ne jamais perdre de vue les objectifs de la session ou de l'ensemble de la formation.

Chacun des exercices comprend les éléments suivants :

- Le titre
- L'« objectif de la session » : il vise à expliquer comment l'exercice sera utilisé et les sujets qu'il explorera
- L'« objectif d'enseignement » : ce que les participants pourront tirer de la session, autrement dit, ce qu'ils seront capables de faire, ce qu'ils devraient comprendre, etc.
- La section « Logistique » : un rappel de la durée possible de l'exercice et des outils nécessaires pour le mettre en œuvre
- Des « étapes » proposées pour la mise en œuvre de l'exercice : comme pour tout exercice de formation, une bonne préparation et une introduction en début de session sont essentielles à l'apprentissage. Les exercices sont détaillés et divisés en étapes clés afin de clarifier leur présentation. Cependant, il ne s'agit que d'une suggestion de présentation : les responsables de l'animation ne doivent pas hésiter à les utiliser à leur manière
- « Points clés » : tous les exercices présentés ici sont de nature participative ; les contributions doivent être encouragées. Les points clés doivent être utilisés pour rappeler que des enseignements peuvent être tirés de chaque session

Bien que ce guide soit destiné à aider les responsables de l'animation, nous espérons qu'il sera utilisé comme une boîte à outils, et non pas comme un manuel dictant le déroulement des formations. Les responsables de l'animation sont encouragés à adapter les exercices, à les utiliser de différentes manières et à tester plusieurs approches afin d'atteindre les objectifs d'enseignement en fonction de leur propre style et des besoins des participants.

Nous vous prions de nous contacter si vous désirez partager vos expériences de l'utilisation de ce guide de formation. Quels exercices avez-vous aimé mettre en œuvre ? Lesquels doivent être adaptés, et comment ? Quels autres exercices ou outils avez-vous ajoutés à votre boîte à outils ?

Si vous désirez nous donner des informations en retour ou demander une aide supplémentaire pour les activités de votre formation, n'hésitez pas à contacter votre coordinateur national.

LA FORMATION : PRINCIPES CLÉS

Conseils de formation – précis

Dans le cadre de ce projet, les responsables de l'animation sont choisis pour leurs compétences en formation et leur capacité à transmettre des connaissances et un savoir-faire. La section suivante est un précis de certains principes de base relatifs à la formation, et notamment aux méthodologies, à la conception, aux difficultés et à l'évaluation.

Planification et conception d'une formation

Afin de conserver à l'esprit les étapes que doit suivre une formation efficace, il peut être utile de se poser les questions suivantes : *pourquoi ? qui ? quand ? où ? quoi ? et comment ?*²

- *Pourquoi ?* Cette question incite à décider des buts et objectifs de votre formation. Les buts peuvent être assez vastes, comme par exemple accroître la participation politique des jeunes et des femmes. En revanche, les objectifs doivent être beaucoup plus ciblés et SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis) : par exemple, un objectif pourrait être que les participants comprennent les implications de la résolution 1325 de l'ONU pour leur communauté.
- *Qui ?* L'un des défis du développement du programme PCE est la diversité des participants visés : personnes sur le terrain, organisations et réseaux de la société civile locaux et nationaux, partis politiques et personnes cherchant à obtenir un mandat d'élu. La formation s'adressera tout autant aux hommes, aux femmes et aux jeunes des deux sexes. Cela facilitera un dialogue honnête et ouvert entre des groupes pouvant autrement se méfier les uns des autres. Bien que le programme PCE encourage le débat, vous devez être capable de concevoir une formation répondant aux besoins et intérêts de toutes les personnes présentes, ce qui peut être très difficile en présence d'un groupe hétérogène. Vous devrez donc essayer de réaliser une évaluation informelle des besoins du groupe afin de déterminer ses attentes, ses espoirs et ses craintes vis-à-vis du programme de formation.
- *Quand ?* La formation PCE doit se dérouler sur cinq jours afin de garantir que l'ensemble de son contenu puisse être passé en revue. Cependant, selon le groupe avec lequel vous travaillez, il peut être plus judicieux de la répartir en modules de deux journées ou en dix modules en soirée.
- *Où ?* Il est important d'essayer de trouver le meilleur site possible pour la formation, en prenant en compte la distance que les participants auront à parcourir. Il est aussi conseillé de demander si vous pouvez bénéficier de l'utilisation exclusive de la pièce et si les exercices de mise en situation risquent de déranger les personnes dans les pièces adjacentes.
- *Quoi ?* Nous espérons que ce guide pour l'animation et la formation que vous avez suivie mettront toute une gamme d'outils à votre disposition. Vous devrez évaluer quels modules mettre en œuvre entre la résolution de conflits, la communication interpersonnelle efficace, le genre et la bonne gouvernance.

2 Adapté de S.Williams(1994).*The Oxfam Gender Training Manual*.UK : Oxfam.p.4.

- *Comment ?* Une fois que vous avez choisi vos buts et objectifs pédagogiques, vous devez considérer la meilleure manière de communiquer avec votre groupe. Vaut-il mieux utiliser des études de cas ou des mises en situation ?

Maintenant que vous avez les réponses à ces questions, vous pouvez commencer à concevoir un plan de formation (voir le polycopié 1, qui donne un exemple de matrice).

Outils de formation

Comment choisir les bons outils de formation pour chaque session ?

Le choix d'outils de formation est crucial. Ce sont eux qui permettront de communiquer les informations de manière efficace ou de stimuler une conversation intéressante. Afin que les sessions soient intéressantes et animées, il est recommandé d'utiliser des outils variés à différents points de la formation. On remarquera rapidement que différents outils provoqueront des discussions menant à des issues différentes.

En plus de cela, certains outils peuvent encourager la participation de personnes qui ont tendance à se taire pendant les discussions de groupe, parce qu'elles sont timides ou gênées par leur niveau d'éducation. D'autres outils peuvent aussi aider le groupe à parvenir plus facilement à un consensus ou à une vision commune.

Les techniques suivantes peuvent être utiles pour choisir le bon outil :

- Pendant la planification d'une session, essayez de visualiser l'outil de formation : essayez d'imaginer comment l'outil peut être utilisé pendant la session, comment le groupe sera organisé, le temps nécessaire, les résultats désirés, etc.
- Menez des expériences avec les outils : il peut être intéressant de s'imposer des défis et d'essayer d'utiliser un nouvel outil à chaque formation pour voir comment il fonctionne. Il est également très utile de voir comment l'outil est utilisé par une personne plus expérimentée pour ensuite essayer de reproduire l'exercice.
- Essayez de déterminer l'outil le plus approprié aux objectifs de la session. L'utilité des outils varie en fonction du contenu et de l'objectif d'une session. Une présentation peut être utile afin d'expliquer les subtilités d'une loi, alors que pour explorer les défis présentés par une situation concrète, un jeu de rôle peut être plus approprié.

Exemples d'outils de formation³

Outil	Définition	Quand l'utiliser
Présentation	La personne chargée de la formation présente un concept aux participants, avec ou sans illustration. Le groupe écoute la présentation. Les questions peuvent être autorisées pendant la présentation ou à la fin.	Devant un groupe important, ou quand une information précise doit être communiquée au groupe. Quand les informations sont de nature technique et que le groupe ne dispose d'aucune connaissance préalable.
Débat	Conversation sur un thème particulier pouvant faire émerger des opinions contradictoires. Possibilité d'utiliser des supports visuels : on peut se placer à certains endroits pour illustrer son opinion ou dans un groupe dont on partage l'avis.	Quand un sujet suscite plusieurs opinions valides et que le groupe doit comprendre les différentes manières d'appréhender une question. L'animateur ou l'animatrice devra intervenir pour recadrer les débats.
Étude de cas	Une situation de la vie réelle (ou réaliste) est présentée à l'oral ou à l'écrit. Le groupe doit réagir à la situation à laquelle il est confronté.	Quand le groupe doit être confronté à une situation réelle pour comprendre sa complexité ou pour appliquer des outils ou théories à une situation concrète.
Jeu de rôles	Les différents membres du groupe jouent un rôle précis dans une situation spécifique. Ils doivent réagir en fonction du contexte présenté et de leur rôle.	Dans les cas où les membres du groupe sont régulièrement confrontés à des situations spécifiques et où il est utile de passer en revue les différentes réactions possibles.
Réflexion de groupe	Le groupe mène une réflexion sur un thème et donne des idées à l'oral ou par écrit. Toutes les idées sont valides. Il n'y a pas de réponse juste ou fausse.	Quand on désire explorer tous les aspects d'un sujet donné ou générer des idées pour résoudre un problème, ou pour préparer un projet.
Travail de groupe	Méthode pour promouvoir l'échange d'idées dans un temps limité. Les résultats du travail des sous-groupes peuvent être partagés avec tout le groupe afin de comparer les différents résultats ou générer une discussion.	Quand le groupe est trop important pour une discussion générale approfondie, et qu'il comprend/ connaît suffisamment bien le sujet pour parvenir seul à des réponses.
Exercices énergisants	Les personnes se déplacent dans la pièce, s'assoient ailleurs ou font des exercices physiques pour se réveiller. L'objectif n'est pas d'apprendre et l'activité doit être courte et simple. On peut cependant en tirer des enseignements.	Quand la fatigue s'installe ou qu'on désire modifier la dynamique de groupe après un débat difficile ou un exercice compliqué. Ils peuvent aussi être utilisés après une pause pour se remettre dans l'ambiance de la formation.
Théâtre-images et théâtre-forum	Le groupe doit participer à une situation qu'il a réellement vécue. Cette technique est différente du jeu de rôles en cela qu'aucun rôle n'est joué : elle illustre des situations réelles ou la vision d'une situation. Les membres du groupe ont l'opportunité de présenter une autre vision de la même situation.	Quand le groupe a besoin de réfléchir à sa situation actuelle et d'interpréter les défis qu'il doit relever dans la vie de tous les jours. Cela permet d'exprimer les espoirs, les frustrations et toute une gamme d'émotions et de désirs.

³ Adapté du programme de formation au leadership des seniors 'Techniques', accédé le 12 avril 2011. Disponible sur <http://www.inquiry.net/adult/trainer/techniques.htm>.

Défis de la formation

Les défis typiques d'une formation sont les suivants :

Problèmes logistiques (salle non disponible, matériel absent, équipement défectueux)

La quasi-totalité de ces problèmes peut être évitée grâce à une préparation efficace. Il est important de commencer à préparer l'aspect logistique et le contenu de la formation plusieurs semaines à l'avance, et de demander des conseils et une aide, le cas échéant. Il est toujours bon de prévoir des photocopies supplémentaires, de vérifier à l'avance l'équipement informatique et de demander à un(e) collègue de parcourir la liste de contrôle des outils à amener.

Comportements difficiles à gérer

Ce sont les comportements difficiles à gérer qui inquiètent souvent le plus les responsables de l'animation. Cependant, une planification efficace et la rédaction d'un contrat de groupe efficace peuvent minimiser ce risque. Un comportement difficile peut prendre plusieurs formes, y compris la remise en question de vos capacités à diriger une formation, le manque de respect vis-à-vis des autres membres du groupe, une tendance à inciter le groupe à s'écarter du sujet, à prendre l'ascendant sur les discussions de groupe ou à refuser de participer.

Il peut être utile de comprendre la raison d'un tel comportement ; pour cela, souvenez-vous des quatre P : participant, prisonnier, passager et protestataire.

- *Les participants* – les membres du groupe qui veulent apprendre et contribuer.
- *Les prisonniers* – les personnes qui, obligées de participer à la formation, sont présentes à contrecœur.
- *Les passagers* – les personnes qui sont présentes parce que cela leur fait une sortie gratuite, mais qui n'ont pas l'intention de s'impliquer.
- *Les protestataires* – les personnes prêtes à défier n'importe qui et n'importe quoi de manière agressive.

Une fois que vous avez identifié un comportement particulièrement difficile, il vous appartient de décider de la manière de réagir.

Parmi les stratégies à votre disposition :

- Attendre la pause pour avoir une discussion en tête-à-tête avec la personne sur son comportement ou pour lui demander si elle est satisfaite du déroulement de la formation.
- Demander un changement de comportement plutôt que de faire des critiques personnelles.

Par ex.: « Pourrais-je vous demander de ne pas parler lorsque les autres ont la parole ? » plutôt que « Vous êtes vraiment agaçant ! Nous essayons de mener une conversation ! ».

Dans des circonstances extrêmes, il peut être nécessaire de demander à quelqu'un de quitter la session. Cependant, avec l'accord du groupe, vous pouvez proposer à cette personne de reprendre la formation plus tard.

Attention à la fatigue !

N'oubliez pas que l'animation d'une formation peut être très fatigante, surtout après un long trajet et d'importantes préparations. Essayez dans la mesure du possible de diviser vos sessions avec votre collègue et de vous ménager quelques pauses.

Évaluation de la formation

Enfin, il est très important de concevoir un processus d'évaluation efficace de votre formation. La méthode que vous utiliserez devra être adaptée aux besoins de votre groupe. Par exemple, un questionnaire écrit ne serait pas approprié pour un groupe avec un taux d'analphabétisme élevé.

L'évaluation de la formation est particulièrement efficace si elle répond aux questions suivantes :

- Quelle a été votre réaction à la formation ?
- Qu'avez-vous appris ?
- Qu'allez-vous changer ? (Essayez de mesurer le changement de comportement)
- Qu'est-ce qui a changé suite à la formation ? (Cette information peut être utilisée lors d'un processus d'évaluation complémentaire, afin de mesurer les résultats).

Cependant, il n'est pas nécessaire d'attendre la fin de la formation pour réaliser une évaluation. En fait, pour des formations de longue durée, il peut être très utile de chercher régulièrement à savoir où en sont les participants afin d'apporter les changements nécessaires. Par exemple, vous pouvez demander aux participants de former une ligne en leur disant qu'un côté de la salle représente l'idée que la formation est « trop difficile/ trop lente/comporte trop de mises en situation » et que l'autre côté symbolise une formation « trop facile/trop rapide/manque de mises en situation », avant de leur demander de se positionner.

Quelle que soit la méthode utilisée pour collecter les données (et souvenez-vous que certaines personnes préféreront contribuer de façon anonyme), ce qui compte, c'est de les utiliser ! Pour vous, il s'agit d'informations précieuses, et si l'évaluation indique la nécessité d'améliorer certains aspects de la formation, essayez de ne pas le prendre comme un échec personnel ! Enfin, une partie de l'évaluation peut aussi être faite lors d'un débriefing informel avec votre collègue. Habituez-vous à mentionner un aspect de la formation où vous pensez avoir excellé, où vous pensez que votre collègue a excellé, et un aspect que vous feriez différemment à l'avenir ; cela peut vous aider à renforcer votre confiance en vous et celle de votre collègue, tout en vous fixant des objectifs de développement réalistes. Le polycopié 2 propose un exemple de formulaire d'évaluation.

Il est très important que vous tiriez des enseignements des formations que vous donnez et amélioriez progressivement vos compétences. Aucune formation n'est parfaite, et nous espérons que vous prendrez plaisir à travailler avec de nouveaux outils et de nouveaux participants à chaque nouvelle formation. Il pourrait être utile de faire un bilan avec votre collègue à mi-chemin ou à la fin d'une formation afin d'échanger vos points de vue et de parler du déroulement des sessions et des manières de les améliorer à l'avenir.

Exemple de programme PCE

Formation ciblant un groupe mixte de personnes actives dans des organisations et réseaux de la société civile à Freetown

Horaire	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
10h – midi	Présentations Demandes du groupe Vue d'ensemble de la formation	Réfléchir aux obstacles à la participation politique des femmes et des jeunes	Comprendre le genre	Comprendre la résolution des conflits	Développer des plans de plaidoyer SMART
Repas					
14h – 16h	Visualiser le potentiel de participation politique des femmes et des jeunes	Réfléchir aux obstacles à la participation politique des femmes et des jeunes	Comprendre la bonne gouvernance	Développer des plans de plaidoyer SMART	Réflexions finales et évaluations

PREMIÈRE ÉTAPE

VISUALISER LE POTENTIEL DE PARTICIPATION POLITIQUE DES JEUNES ET DES FEMMES

Temps de formation suggéré : une demi-journée

La première étape du cours PCE consiste à imaginer une participation politique accrue des femmes et des jeunes. On envisage que ce processus permettra aux participants de réfléchir et de définir leurs propres aspirations vis-à-vis d'une participation accrue, qui formeront la base de l'étude et de l'articulation des obstacles économiques, sociaux, politiques et culturels qui bloquent actuellement les progrès. Avec la plupart des groupes, il sera probablement nécessaire de passer plus de temps à réfléchir aux différentes manières de définir et d'exprimer la participation politique.

La session se focalisera sur les aspects suivants :

- Il est important que le groupe clarifie ses objectifs vis-à-vis de l'augmentation de la participation politique des femmes et des jeunes. Le groupe doit disposer d'un but et d'une vision généraux afin de déterminer les étapes pouvant mener à des progrès. Ces objectifs devront être décomposés en étapes réalistes et réalisables. Sans objectif précis, on risque de se perdre dans des activités limitées et non stratégiques et de perdre de vue la situation générale.
- Les participants devront être capables de partager leur vision. Les objectifs d'une participation politique accrue des femmes et des jeunes ne peuvent pas être atteints par des individus isolés. S'ils arrivent à articuler une vision claire de l'objectif qu'ils veulent atteindre, ils pourront la communiquer aux autres et bâtir des coalitions dans ce but.
- Cette étape permettra aussi au groupe, avec l'aide du formateur/de la formatrice, de mettre au point des définitions et de partager ses interprétations de concepts clés. Cette activité est essentielle au progrès des discussions ultérieures. Elle aidera le groupe à aller au-delà des concepts rebattus, comme la « participation », la « gouvernance », etc. Elle permettra également de clarifier la forme pratique qu'ils envisagent pour la « participation » et la « gouvernance ».

Résultats :

À l'issue de cette étape, les participants pourront articuler une vision claire de leurs objectifs généraux pour le changement. Cette vision sera divisée en étapes atteignables et les aidera à définir une feuille de route pour transformer la situation actuelle en situation idéale.

Remarque à l'intention de l'animateur/de l'animatrice :

Cette étape exige que vous jouiez un rôle très actif. La vision doit être définie par le groupe, mais vous devrez prendre soin de bien cadrer les exercices afin de parvenir à une vision claire de la participation politique des femmes et des jeunes, et non pas à une vision floue et irréaliste dans un monde idéal. Vous devrez aider les membres du groupe à formuler leurs désirs de manière claire et précise en leur demandant ponctuellement d'expliquer le sens de leur vision et d'éviter les clichés et les idées vagues. Bien que cet exercice vise à formuler une vision de l'évolution à long terme, il doit être réaliste du point de vue de la mise en œuvre et suffisamment spécifique pour être pertinent à notre projet.

Définir la participation politique

Objectif de la session : réfléchir aux interprétations de la participation politique et à son évolution au cours des prochaines années

Objectif d'enseignement : Identifier et débattre des différents types et niveaux de participation politique, et réfléchir à la signification de certains des mots clés utilisés dans ce domaine.

Durée/Matériel : 30 minutes ; chevalet de conférence et marqueurs

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Demandez aux participants de répondre aux questions suivantes et servez-vous du chevalet de conférence pour prendre des notes pendant la discussion :
 - a. Qu'entendons-nous par le terme « participation politique » ?
 - b. Quelles activités sont comprises dans la participation politique ?
 - c. À quoi ressemble la participation politique au niveau de la famille, de la communauté et du pays entier ?
 - d. Qui est inclus/exclu à chacun de ces niveaux ?
3. Essayez de retirer les éléments clés de chacune des quatre catégories ci-dessous et commencez à les organiser. Si le groupe n'arrive pas à faire ressortir des points clés, continuez à poser des questions pour l'aider.

Points clés devant ressortir de cette session

- La participation politique prend des formes différentes.
- La participation politique ne se résume pas au vote pendant les élections. Nous pouvons participer au processus politique dans notre vie quotidienne et par le biais de nos interactions personnelles.
- Il existe au moins quatre catégories de participation politique : le vote, la participation axée sur les campagnes, la participation axée sur l'activité civique et la participation axée sur une cause.

Conclusion

<i>Catégorie de participation politique</i>	<i>Description</i>	<i>Exemples d'activités</i>
Le vote	Normalement perçu comme l'élément clé de la participation politique. Il requiert une certaine sensibilisation, mais la demande de temps et d'effort est limitée.	Vote lors d'élections nationales et locales ; inscription sur les listes électorales.
Les campagnes électorales	Influencer le gouvernement par l'intermédiaire des partis et des politiciens.	Contacteur un(e) élu(e) ; faire un don d'argent à un parti ; travailler pour un parti ; être membre d'un parti ; porter les couleurs d'un parti en période de campagne électorale.
Activité civique	Travail avec d'autres personnes dans des associations bénévoles, potentiellement pour résoudre des problèmes.	Appartenir à un groupe religieux ; à une association environnementale ; à une association humanitaire ; à une association éducative ; à un syndicat ; à un club ; à une association sociale ; à une association de consommateurs ; à une association professionnelle ; à un club sportif.
Défense d'une cause	Exercer une influence sur des enjeux et politiques précis hors de la scène politique	Signer une pétition ; acheter un produit pour une raison politique ; boycotter un produit ; manifester légalement ; protester illégalement.

Réflexion de groupe sur la visualisation

Objectif de la session : Parler des espoirs quant à l'avenir de la participation politique des jeunes et des femmes

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe peuvent visualiser une participation accrue à l'avenir, et les différences au niveau de la famille, de la communauté et du pays.

Durée/Matériel : 90 minutes ; papier, marqueurs, autres fournitures

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Répartissez le groupe en équipes de 5 ou 6 personnes.
3. Demandez-leur de répondre aux questions suivantes :
 - a. Dans dix ans, comment espérez-vous que la participation politique des jeunes et des femmes aura évolué ?
 - b. Quelles seraient les différences au niveau de la famille, de la communauté et de la nation ?

Points clés devant ressortir de cette session

- La participation politique se déroule dans des contextes variés : au sein de la famille, de la communauté, de la région et du pays.
- La situation actuelle n'est pas figée. Elle peut évoluer, et nous pouvons agir pour encourager le changement.
- Les visions des différents groupes auront sans doute des points communs.

Veillez à ce que tout le monde ait bien compris les questions. Il s'agit d'un exercice de visualisation ; la créativité est encouragée, ainsi que la rédaction d'une liste de souhaits.

4. Après 15 minutes, donnez-leur des stylos, du papier et autres fournitures et demandez à chaque équipe de rédiger son « manifeste ».
5. Après 30 minutes, demandez à chaque équipe de présenter son travail. Les autres équipes joueront le rôle de « membres de la communauté » et poseront des questions. Toutes les idées sont bienvenues, alors veillez à ce que tous les membres du groupe soient respectueux dans leurs commentaires. Il est possible que certaines visions manquent de réalisme, mais cet exercice n'exige pas qu'elles aient une application pratique. Si la vision reste floue, demandez des explications en posant des questions comme « Que voulez-vous dire ? » ou « Pouvez-vous me donner un exemple de ce que cela voudrait dire dans la pratique ? ».

Conclusion

Feuille de route de la visualisation

Objectif de la session : Commencer à réfléchir à la manière de réaliser les visions d'une participation politique accrue

Objectif d'enseignement : Les groupes peuvent transformer leur vision en étapes menant à sa réalisation.

Durée/Matériel : 60 minutes ; papier, marqueurs, autres fournitures

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Demandez aux participants de se mettre d'un côté de la pièce avec leur équipe.
3. En face de chaque groupe, disposez au sol cinq feuilles de papier les unes au-dessus des autres, en terminant avec l'affiche de leur manifeste en haut.
4. Expliquez que chaque feuille de papier représente une étape sur la voie menant à la réalisation de leur manifeste (et que plus d'une activité peut être mise en œuvre à chaque étape).
5. Demandez-leur de discuter et d'écrire ce qui doit se produire et les actions nécessaires à chaque étape pour parvenir à la réalisation de leur manifeste. Il se peut que vous ayez besoin d'aider certains groupes. Les étapes menant à la réalisation de leur vision doivent suivre une progression logique.
6. Demandez à chaque groupe de partager ses réflexions.

Points clés devant ressortir de cette session

- Un temps et un travail importants sont nécessaires pour atteindre ses objectifs. Cela ne se fait pas du jour au lendemain.
- La planification est essentielle : il faut réfléchir aux étapes obligatoires pour atteindre un objectif, et aux actions devant être mises en œuvre à chaque étape.
- La planification doit être réaliste et prendre en compte le contexte actuel. Qu'est-il possible de changer à l'avenir ? Comment peut-on y parvenir ?
- Il peut être nécessaire de commencer par mettre en œuvre des activités à court terme, mais il ne faut pas perdre de vue la vision à plus long terme.
- Les progrès doivent être évalués à chaque étape : œuvrons-nous vraiment dans le sens de notre objectif à long terme ?

Conclusion

Débriefing et clôture de la première étape

À la fin de chaque étape, il est essentiel de prévoir du temps pour la clôture de la session afin d'aider le groupe à réaliser qu'il a bien assimilé les principales idées. Les acquis seront différents en fonction des membres du groupe : certains en apprendront plus sur leur vision, d'autres sur la définition de la participation politique.

Parmi les questions de débriefing pouvant être posées :

- Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?
- En quoi pensez-vous qu'il est important de passer du temps à visualiser un avenir caractérisé par une meilleure participation politique des jeunes et des femmes?
- Expliquez que l'étape suivante consiste à réfléchir aux obstacles qui se dressent entre nous et nos visions, et que le groupe devra partager ses propres expériences et adopter un point de vue plus large de la situation. En préparation de la session suivante, vous pourriez demander aux participants d'essayer de préparer quelques exemples personnels de non-participation aux activités politiques.

DEUXIÈME ÉTAPE

RÉFLÉCHIR AUX OBSTACLES À LA PARTICIPATION POLITIQUE DES FEMMES ET DES JEUNES

Durée suggérée : 1/2 journée – 1 journée

La seconde étape du programme PCE se focalise sur le fossé qui sépare la vision de la réalité actuelle. Comment peut-on expliquer que les femmes et les jeunes ne participent pas pleinement à la vie politique en Guinée, au Liberia et en Sierra Leone ?

Il est très utile d'identifier ces obstacles afin de pouvoir mener une réflexion créative sur les solutions possibles. Il est important de mener une réflexion complète : un grand nombre de militants ont tendance à se jeter la tête la première dans les activités, sans prendre le temps de bien comprendre les causes de la situation actuelle.

La session se focalisera sur :

- Les obstacles à la participation politique, qui peuvent se trouver à différents niveaux. Par exemple, ils peuvent être culturels, économiques ou politiques. Cette étape nous permettra d'analyser chaque niveau au lieu de nous concentrer sur un aspect pouvant poser problème.
- Elle aidera aussi les membres du groupe à échanger leurs points de vue à l'égard de la nature de ces obstacles. L'objectif n'est pas de parvenir à une série de problèmes clés, mais d'aider le groupe à prendre conscience de tous les aspects de la vie publique pouvant empêcher la participation des femmes et des jeunes dans leur pays. Parfois, les obstacles sont subjectifs : les gens pensent qu'on les empêche de participer, que leur participation n'est pas voulue ou trop difficile. Cette section permet au groupe d'échanger des points de vue sur les obstacles perçus.
- Les membres du groupe auront l'opportunité de parler des problèmes auxquels ils doivent faire face ou dont ils sont conscients au sein de leur communauté.

Résultats :

À cette étape, le groupe pourra réfléchir aux changements vraiment impératifs au niveau de l'attitude ou du comportement de la population, des dirigeants et du contexte général. Cela les aidera à décider de la meilleure méthode pour avoir un réel impact sur la participation politique des femmes et des jeunes.

Remarque à l'intention de l'animateur/de l'animatrice :

Les exercices utilisés à cette étape exigent des membres du groupe qu'ils partagent leurs difficultés. Il est possible que ce processus éveille des souvenirs pénibles que certaines personnes ne désirent pas partager avec le groupe entier. Vous devrez respecter ce choix et faire attention à ne pas trop pousser les membres du groupe.

Ces activités ne sont pas associées à des débriefings structurés. Leur rôle est de faciliter l'analyse des expériences personnelles quant aux obstacles à la participation, à la manière dont ils sont perçus par les autres et aux moyens de les surmonter. Nous espérons que cela permettra d'ancrer la formation dans le quotidien des personnes tout en les aidant à réfléchir de manière approfondie à l'impact sur leur vie de leur exclusion du processus politique.

Cependant, pour les exercices plus analytiques, les responsables de la formation pourront enrichir la session à l'aide d'informations telles que les barrières légales à la participation politique, par exemple, ou d'autres aspects de la question inconnus des membres du groupe.

Images statiques⁴

Objectif de la session : Réfléchir aux obstacles à la participation politique et les identifier

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe sont capables d'identifier les obstacles à la participation politique en fondant leur réflexion sur leurs expériences personnelles dans ce domaine.

Durée/Matériel : 30 minutes

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
 - Le groupe doit utiliser ses expériences personnelles pour parler des obstacles à la participation politique.
 - Rappelez aux membres du groupe que c'est à eux de décider des expériences qu'ils souhaitent partager.
2. Divisez les membres du groupe en équipes de quatre ou cinq personnes.
3. Donnez-leur quelques minutes et demandez-leur de réfléchir à une époque où ils n'étaient pas autorisés à participer aux débats publics.
4. Demandez à un membre du groupe de partager ses expériences en décrivant le contexte. Tous les membres du groupe doivent jouer un rôle différent dans la scène évoquée. Les « acteurs » restent muets : leur rôle consiste à fournir une image statique de la personne qu'ils incarnent. La personne partageant son expérience forme une image statique d'elle-même pendant la scène. Vous pouvez alors demander à un ou plusieurs membres du groupe d'expliquer la scène.
5. Le groupe recommence cet exercice avec différentes personnes partageant leurs expériences. Vous pouvez demander aux groupes d'essayer d'illustrer différentes catégories de la participation politique afin de démontrer l'éventail d'activités pouvant être utilisées.

Points clés devant ressortir de cette session

- Nous avons tous été empêchés de participer dans des contextes variés.
- Dans chaque cas, l'exclusion ne se résumait pas à un facteur unique.
- Il existe différents types d'obstacles à la participation politique des femmes et des jeunes. Ils peuvent être politiques, culturels et/ou économiques.

Si vous avez le temps et pensez que les membres du groupe seraient prêts à s'ouvrir, réunissez tout le groupe pour une discussion commune. Dégagez, regroupez et enregistrez les expériences d'exclusion. Comment sont-elles liées aux discussions des sessions précédentes sur les différents types de participation, et pourquoi les personnes étaient-elles incapables de participer ? Est-il possible de les regrouper en fonction des différentes catégories d'obstacles ? Que ressent-on quand on n'a pas le droit de participer ?

Conclusion

4 Ces exercices et les techniques du forum d'images ont été adaptés à partir du travail d'Augusto Boal.

Rashomon

Objectif de la session : Explorer différentes perspectives de la même situation de non-participation

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe comprennent que la même situation peut être vécue et mémorisée différemment par les différentes personnes présentes.

Durée/Matériel : 90 minutes ; dans la mesure du possible, divisez-la en deux sessions séparées par une pause

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Demandez aux membres du groupe de réfléchir à des situations où leur participation a été refusée, mais qui ont peut-être été vécues différemment par les différentes personnes présentes.
3. Demandez à quelques volontaires de partager leurs expériences en expliquant que la personne dont l'histoire sera choisie devra jouer son propre rôle dans la reconstruction de la scène.
4. Demandez aux membres du groupe de se mettre d'accord ou de voter sur l'histoire qu'ils veulent approfondir.
5. Demandez à la personne dont c'est l'histoire de choisir des personnes pour jouer les autres personnages. Obtenez un maximum d'informations sur leur perception de la situation et l'identité des autres personnes présentes.
6. Demandez-leur de répéter la scène. Dans l'idéal, cela se fera pendant la pause. Sinon, donnez-leur un peu de temps pour répéter dans un coin de la pièce.
7. Demandez-leur d'improviser la scène de manière aussi naturelle que possible. Mettez fin à l'exercice quand la scène semble être arrivée à son terme.
8. Choisissez l'un des acteurs (pas celui dont c'était l'histoire) et demandez-lui de « sculpter » les autres personnages en les transformant en images statiques représentant leur attitude.
9. Demandez aux acteurs de réfléchir à la manière dont ils changeraient leurs mouvements et leur contribution avant de rejouer la scène en tenant compte de la nouvelle version des événements.
10. Encouragez les acteurs et les spectateurs à mener une réflexion sur ce qui s'est passé.

Points clés devant ressortir de cette session

- Différentes personnes voient une même situation sous un jour différent.
- Les perspectives des personnes dépendent de leur parcours/humeur/culture et d'autres facteurs.
- Quand nous réfléchissons aux obstacles posés à la participation, nous devons considérer les questions de la perspective de toutes les humeurs/cultures présentes.

Conclusion

Pilote – Copilote

Objectif de la session : Constater que la même situation peut être interprétée différemment par différentes personnes

Objectif d'enseignement : Le groupe comprendra que la nature subjective de la communication peut mener à des malentendus et parfois à des conflits.

Durée/Matériel : 45 minutes

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Demandez au groupe de réfléchir une nouvelle fois à leurs propres expériences de « non-participation ».
3. Divisez le groupe en sous-groupes de tailles égales et demandez aux personnes qui veulent bien parler de leur expérience de faire équipe avec une personne prête à écouter. Cela peut aussi se faire en groupes de trois.
4. Donnez aux raconteurs (pilotes) quelques minutes pour partager leurs expériences avec les personnes à l'écoute (copilotes).
5. Demandez à une paire de volontaires de s'avancer, et, sans révéler lequel va raconter son histoire, créez une image statique des deux protagonistes en demandant à des volontaires dans le reste du groupe de créer la scène. Il vaut mieux que cette « sculpture » soit réalisée en silence. Demandez-leur de jouer le rôle principal.
6. Demandez au pilote ou au copilote de s'avancer afin d'examiner les deux images de la même histoire. Demandez à l'autre protagoniste de s'avancer afin d'examiner les deux images de la même histoire.
7. S'il vous reste du temps et que le groupe accepte, donnez au pilote et au copilote trois souhaits, autrement dit, trois décisions transformant la scène pour la rendre idéale.
8. Si le narrateur (pilote) n'y voit pas d'objection, demandez au pilote et au copilote s'ils acceptent de partager leur histoire et toute réflexion suscitée par les deux interprétations et résolutions différentes du même événement.

Points clés devant ressortir de cette session

- Les souvenirs ne sont pas forcément synonymes de descriptions fidèles.
- Il est essentiel de procéder à une écoute active.
- Différentes personnes ont des idées différentes de ce qu'est une situation idéale.

Conclusion

Obstacles à la participation politique – La vue d'ensemble

Objectif de la session : Étudier la nature et la structure variées des obstacles à la participation politique

Objectif d'enseignement : Le groupe comprendra que les obstacles peuvent se trouver à différents niveaux de la société. Par conséquent, les acteurs de chaque niveau doivent agir de manière coordonnée.

Durée/Matériel : 60 minutes ; chevalet de conférence avec la matrice dessinée dessus

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Divisez les membres du groupe en équipes de quatre ou cinq personnes.
3. Demandez aux participants de réfléchir à la nature des obstacles à la participation politique des jeunes et des femmes.
4. Présentez cette matrice et demandez au groupe de réfléchir aux différents obstacles dans les différentes sphères. Le cas échéant, modifiez la matrice pour la simplifier. Si vous pensez que c'est pertinent et accessible au groupe, vous pouvez même ajouter un niveau « international ».

Points clés devant ressortir de cette session

- Les obstacles peuvent être politiques, économiques et culturels.
- Ils peuvent se dresser au niveau de la famille, des communautés, des régions, des nations et sur le plan international.
- La manière dont les obstacles sont vécus dépend du contexte où ils se dressent.

	Famille	Communauté	Sous-régional	National
Politique				
Économique				
Culturel				

5. Rassemblez les groupes et discutez de la nature des obstacles à la participation politique des femmes et des jeunes et de leurs différents types et niveaux.

6. Contribution : une étude réalisée par Alert en 2010 a identifié des obstacles à la participation politique des femmes au Liberia et en Sierra Leone :

- Pratiques traditionnelles et religieuses
- Éducation et alphabétisation limitées
- Non-connaissance des droits et des possibilités
- Processus de nomination (ne satisfait pas les quotas de 30%)
- Inclusion des femmes uniquement pour la forme en les nommant à des sièges perdus d'avance
- Système électoral (actuellement scrutin uninominal majoritaire à un tour et non pas le scrutin proportionnel plurinominal)
- Campagne inefficace (manque de compétences et d'expérience)
- Difficultés pour les femmes de financer une campagne
- Intimidation des candidates féminines

C'est le moment de mentionner les obstacles non mentionnés par le groupe et de demander son opinion. Vous pouvez également distribuer le photocopié 3 sur les *Obstacles à la participation politique des femmes et des jeunes*.

Conclusion

Débriefing et clôture de la deuxième étape

L'exploration des obstacles par le biais de l'expérience personnelle et dans un contexte plus large permet aux participants de prendre conscience des défis à relever pour accroître la participation politique des jeunes et des femmes. Afin que les deuxième et troisième étapes se déroulent en douceur, il serait bon de discuter des compétences et des connaissances nécessaires afin de surmonter certains de ces obstacles. La majorité de ces réponses devraient correspondre à l'une des catégories suivantes : genre, bonne gouvernance, communication interpersonnelle, résolution de conflits et plaidoyer. Le cas échéant, une pause entre les étapes 2 et 3 vous permettra d'avoir le temps d'adapter votre session aux intérêts du groupe. Sinon, il peut être utile d'essayer de mener quelques recherches avant la formation afin de déterminer ce qui vous semble le plus approprié.

Voici quelques questions de débriefing que vous pourriez poser :

- Qu'avez-vous pensé de la journée ?
- Quelles sont les compétences et les connaissances que vous pensez utiles afin de surmonter les obstacles dont nous avons parlé aujourd'hui ? (Écrivez les contributions sur un chevalet de conférence).
- Parmi les compétences mentionnées, quelles sont celles que vous voudriez développer ?

TROISIÈME ÉTAPE – COMBLER LE FOSSÉ :

APPORTER LES COMPÉTENCES OU CONNAISSANCES PERMETTANT DE REMETTRE EN QUESTION CERTAINS DES PRINCIPAUX OBSTACLES

Durée suggérée pour la totalité de la troisième étape : 1 ou 2 journée(s)

La troisième étape donne aux responsables de l'animation la possibilité d'apporter les compétences ou connaissances pouvant aider à surmonter certains des obstacles à la participation politique des femmes et des jeunes, et qui ont été identifiés dans les phases précédentes du programme. Votre rôle consiste à identifier la session sur laquelle vous vous concentrerez en fonction des besoins et des intérêts du groupe. Vous n'aurez probablement le temps d'aborder que trois sujets de la liste suivante :

- Comprendre la résolution des conflits
- Comprendre la communication interpersonnelle efficace
- Comprendre le genre
- Comprendre la bonne gouvernance

Il est fortement recommandé d'inclure la session sur le genre, car elle est fondamentale à la réussite de cette formation. Chaque formation doit inclure au moins une session sur le genre et l'un des autres thèmes suggérés.

THÈME 1 :

COMPRENDRE LA RÉOLUTION DES CONFLITS

Une augmentation de la participation politique des femmes et des jeunes mènera forcément à des changements dans leur société. Il est important de réfléchir à la manière dont les individus vivent le changement et le conflit. Une bonne compréhension des déclencheurs de conflits, et de la manière dont on peut y répondre, aidera les participants à mieux gérer les changements qu'ils veulent déclencher dans leur vie.

Une réflexion portant sur sa réaction personnelle face au conflit est la première étape à franchir avant d'aborder la question du conflit interpersonnel. Souvent, ces stratégies sont similaires ou liées à certains des exercices de la section *Comprendre la communication interpersonnelle efficace*, et il peut être plus judicieux de les associer si vous choisissez de mettre en évidence ces compétences particulières.

Principaux enjeux de la session :

- Cette étape aidera les participants à comprendre les concepts clés associés au conflit, à la violence et à la paix et leurs relations entre eux. Elle donnera également la chance de réfléchir à la manière de gérer de façon positive les conflits et le changement.
- Les membres du groupe auront également la chance de réfléchir à la manière dont ils réagissent habituellement face à des situations difficiles, et aux stratégies qu'ils peuvent mettre en œuvre pour mieux y répondre.
- Les sessions souligneront également le fait que les conflits font partie de la vie de tous et qu'ils ne représentent qu'une facette du changement. Ce n'est pas nécessairement une expérience effrayante, et il est possible de l'affronter avec confiance et de manière constructive. Le groupe comprendra que tout le monde fait l'expérience du conflit et qu'il est utile de comprendre que la réaction d'autres personnes à certains déclencheurs peut être différente de la sienne.

Résultats :

La session de transformation des conflits donnera une définition du conflit et cherchera à trouver des stratégies pour réagir aux déclencheurs de résolution de conflits dans des situations vécues par les membres du groupe.

Remarque à l'intention de l'animateur/de l'animatrice :

Cette étape sera avant tout basée sur les expériences personnelles des participants. Vous devrez faire preuve d'un grand respect envers les membres du groupe et veiller à établir un climat de confiance, afin de les aider à se sentir à l'aise et à partager leurs expériences du conflit. Avant de lancer la session, il peut être utile de répéter les grands principes du respect et de la communication.

Si la session est tendue, il est conseillé de suggérer une pause ou un exercice énergisant afin de calmer les esprits.

Paix, conflit et violence

Objectif de la session : Définir les concepts de paix, de violence et de conflit en allant au-delà d'une compréhension superficielle de ces concepts

Objectif d'enseignement : Les participants comprennent les liens entre les trois concepts et le fait qu'il est possible d'aborder le conflit sous un angle paisible et positif, sans avoir recours à la violence.

Durée/Matériel : 30 minutes

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Divisez les membres du groupe en trois équipes chargées de définir un concept chacune : paix, violence ou conflit.
3. Demandez aux équipes de mener une réflexion de groupe, chacune devant chercher à mieux cerner un concept ; l'objectif n'est pas d'arriver à une définition définitive, mais de trouver des idées associées aux mots « paix », « violence » ou « conflit ».
4. Demandez aux groupes de présenter les résultats de leur réflexion, en commençant par « violence », puis « conflit », puis « paix ». Quand un groupe a fait sa présentation, demandez si quelqu'un veut poser des questions ou souhaite ajouter quelque chose, et posez-leur vous-même des questions afin de faire ressortir les éléments clés ci-dessous.

Points clés devant ressortir de cette session

- Les personnes peuvent avoir des vues différentes de la violence, de la paix ou du conflit ; ce ne sont pas des concepts objectifs. Ils peuvent prendre des significations différentes pour des personnes différentes.
- Ces concepts sont étroitement liés.
- Il n'est pas nécessaire de subir une violence directe et physique pour connaître les effets de la violence.

Violence	Conflit	Paix
<ul style="list-style-type: none"> • La violence peut prendre des formes multiples et diverses. Elle peut être physique et psychologique. • La violence peut être directe et physique ou indirecte. Par exemple, un groupe peut se voir refuser l'accès à des ressources dont il a besoin pour survivre ou se développer. Cela peut être considéré comme une violence. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le conflit fait inévitablement partie de la vie. • Le conflit peut mener à un changement négatif ou positif. • Le conflit n'est pas un problème en lui-même. C'est contre la violence qu'il faut lutter. • Le conflit est dynamique, il peut s'intensifier comme s'apaiser. Il est parfois latent et parfois manifeste. 	<ul style="list-style-type: none"> • La paix peut prendre un sens à différents niveaux – du niveau personnel au niveau international. • La « paix négative » décrit une société qui n'est pas en proie à la guerre, mais où les droits sont bafoués et où le pouvoir n'est pas distribué de façon équitable. • La « paix positive » prend un sens plus profond : les droits sont respectés, le développement est partagé, etc.

Questionnaire sur les styles de conflit

Objectif de la session : Réfléchir aux réactions des membres du groupe dans une situation de conflit

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe explorent les différentes réactions des individus dans une situation de conflit et comprennent que la même situation peut provoquer des réactions différentes.

Durée/Matériel : 30 minutes ; photocopiés du questionnaire sur les styles de conflit (photocopié 4)

Il peut être utile de demander aux membres du groupe de remplir le questionnaire la veille. Ainsi, vous n'aurez pas à attendre qu'ils le fassent pendant la session.

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Demandez aux membres du groupe s'ils ont appris quelque chose sur eux-mêmes. Demandez des réactions générales.
3. Vous pouvez approfondir la réflexion à l'aide de différentes questions, dont :
 - Qu'avez-vous pensé de cet exercice ?
 - Avez-vous trouvé le résultat surprenant ?
 - En quoi pensez-vous qu'une réflexion sur votre style de conflit peut être utile ?

Points clés devant ressortir de cette session

- Il peut arriver que les gens réagissent différemment face aux mêmes situations en fonction de leur style.
- Votre réaction peut varier en fonction des types de conflits.
- En connaissant votre propre style de conflit, vous êtes en mesure de modifier votre comportement.

Conclusion

Drapeaux rouges

Cet excellent exercice permet aux participants d'étudier plus en profondeur les déclencheurs de conflit personnels auxquels ils font face de manière régulière. Il fonctionne en général plutôt bien avec la plupart des groupes. Cependant, vous devez garder à l'esprit qu'il peut provoquer des émotions fortes chez certaines personnes ; vous devez donc vous préparer à une telle éventualité et veiller à disposer du temps nécessaire pour gérer une telle situation. Vous devrez expliquer aux membres du groupe qu'ils ne sont pas obligés de partager quoi que ce soit s'ils ne le désirent pas, et qu'on ne leur demande pas de revenir sur les événements les plus douloureux de leur vie.

Objectif de la session : Explorer les réactions ou les réponses dans une situation de conflit

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe comprendront la différence entre la réaction et la réponse à un conflit et exploreront des réponses alternatives à apporter aux déclencheurs.

Durée/Matériel : 60 minutes

Déroulement :

Expliquez à tout le groupe que cet exercice consiste en l'examen des déclencheurs de conflit des différents individus et que des techniques très simples de mise en situation seront utilisées afin de les mettre en évidence. Rassurez-le en précisant que vous n'attendez pas de performances dignes d'un Oscar !

Cet exercice compte plusieurs étapes précises :

1. Premièrement, demandez aux membres du groupe ce qu'ils associent avec la couleur rouge.
2. Demandez-leur ce qu'ils associent avec les drapeaux rouges – normalement, une personne donnera l'exemple de la corrida. Demandez-leur ce qui se passe pendant une corrida, puis de décrire le rôle du matador et de la foule.
3. Expliquez que cet exercice utilise la métaphore de la corrida et qu'ils doivent essayer de déterminer leurs propres déclencheurs de conflit.
4. Expliquez que vous souhaitez leur montrer un exemple, que vous aurez préparé à l'avance avec votre collègue. Il doit prendre la forme d'un bref jeu de rôle, d'une minute maximum, dans

Points clés devant ressortir de cette session

- Tout le monde a des déclencheurs de conflit.
- Les déclencheurs de conflit varient en fonction des individus.
- Il est utile de connaître les siens de manière à concevoir des stratégies pour les gérer.
- Parmi ces stratégies : on peut les éviter, s'y habituer, expliquer à son entourage qu'on réagit mal à certaines situations, etc.

lequel vous jouerez votre propre rôle. Lorsque vous arrivez au moment où votre colère culmine, dites simplement « Drapeau Rouge » en levant le doigt. Dans l'idéal, le drapeau rouge doit être un déclencheur récurrent dans votre vie et peut être lié à une seule personne.

5. Donnez 20 minutes au groupe pour travailler par deux et répéter leurs drapeaux rouges. Assurez-vous que les deux personnes ont un déclencheur et qu'elles jouent leur propre rôle.
6. Une fois le temps de préparation écoulé, rassemblez le groupe. Si vous travaillez avec un groupe au comportement difficile, il peut être utile de commencer par expliquer ce que l'on ressent quand on fait une présentation devant un groupe et comment nous pouvons aider les gens dans une telle situation. Demandez à un binôme de s'avancer et de présenter le contexte de la situation avant de montrer leurs drapeaux rouges. Une fois qu'ils ont terminé, demandez à la personne qui a présenté son drapeau rouge de donner un titre au jeu de rôle. Demandez dans quelle partie de son corps la colère s'est située (dans les mains, l'estomac, la tête, etc.) et de donner une note de 1 à 10 en fonction de son intensité émotionnelle. Vous pouvez inscrire ces notes sur un chevalet de conférence, le cas échéant. La participation de tous n'est pas requise : certaines personnes peuvent être mal à l'aise, ou vous pouvez manquer de temps. Dans ce cas, n'hésitez pas à écourter la session.

Débriefing

Il peut être intéressant de clôturer l'exercice avec les questions suivantes :

- Pourquoi est-il utile de réfléchir à ses drapeaux rouges ?
- Pouvez-vous donner un exemple de situation où d'autres personnes peuvent se rendre compte de nos drapeaux rouges ?
- Comment peut-on distinguer la réponse (une décision contrôlée et préméditée à l'égard de la manière d'agir dans une certaine situation) et la réaction (une décision instantanée et incontrôlée) à nos drapeaux rouges ?
- Suggérez enfin qu'en comprenant nos drapeaux rouges, nous sommes mieux armés pour contrôler des situations qui ont un impact sur nous.

Résolution de conflit – Débriefing et clôture

Afin de clôturer cette session, posez les questions suivantes (entre autres) :

- Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?
- Compte tenu de l'objectif de ce programme, comprenez-vous toujours la pertinence de la résolution de conflit ?
- Essayerez-vous de gérer votre drapeau rouge différemment ?
- Avez-vous fait une découverte personnelle pendant cette session ?

THÈME 2 :

COMPRENDRE LA COMMUNICATION INTERPERSONNELLE EFFICACE

Même si la résolution de conflit peut nous aider à prendre conscience de nos réponses au conflit et de la manière de les améliorer, l'apprentissage des compétences liées à une communication interpersonnelle efficace peut contribuer à transformer les relations avec autrui. Une meilleure communication permettrait à la majorité des conflits d'être mieux compris et résolus.⁵

Principaux enjeux de la session :

- Cette étape aidera le groupe à comprendre que la communication est souvent problématique quand elle n'est pas correctement utilisée et peut mener à des malentendus et même à des conflits.
- En revanche, une communication efficace peut contribuer à résoudre les conflits ou à aider les personnes qui ont vécu des situations difficiles. Elle peut leur donner le sentiment d'être écoutées, les aider à exprimer leurs besoins et problèmes et même à trouver leurs propres solutions.
- Les techniques présentées ici peuvent sembler étranges au début, mais avec un peu de pratique, elles peuvent être très utiles, même dans la vie de tous les jours.

Résultats :

La session de communication illustrera le fait que la communication interpersonnelle est la clé de la gestion des conflits. Elle offrira aussi au groupe l'opportunité de tester quelques techniques.

Remarque à l'intention de l'animateur/de l'animatrice :

Il est important d'insister sur deux grands points pendant les sessions :

- La communication ne se résume pas à l'envoi d'un message à quelqu'un : elle implique la participation d'un « expéditeur » et d'un « destinataire ». L'expéditeur envoie un message, mais il peut arriver que le destinataire l'interprète de manière complètement différente. Il est donc très important de réfléchir à la personne à qui l'on envoie le message afin d'optimiser l'efficacité de la communication.
- La communication n'est donc pas la même pour tout le monde. En fonction de facteurs variés comme l'ethnie, l'âge, le sexe et l'éducation, le même message prendra des sens différents.

5 Les exercices suivants sont soit adaptés de l'ouvrage « Une communication non-violente » de Marshall Rosenberg ou d'exercices spécifiques provenant de formations de médiation. L'ouvrage suivant peut représenter une bonne lecture complémentaire : M. Rosenberg (2003). *Non-Violent Communication – A Language of Life*. Puddledancer Press.

Écoute dos à dos

Objectif de la session : Explorer les obstacles à la communication

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe sont dans un contexte de communication difficile et en tirent des enseignements pour optimiser l'efficacité de la communication.

Durée/Matériel : 20 minutes ; chevalets de conférence avec dessins ; deux rangées de chaises dos à dos au milieu de la pièce

Cet exercice amusant permet de lancer une conversation sur la communication.

Déroulement :

1. Préparez la pièce. D'un côté, vous aurez besoin d'un chevalet de conférence ou d'un mur sur lequel coller des feuilles. Sur les autres côtés de la pièce, placez plusieurs feutres et feuilles de papier. Demandez aux membres du groupe de s'asseoir en veillant à ce que tous soient dos à dos avec quelqu'un. Expliquez que dans quelques minutes, vous allez montrer une simple figure géométrique, que vous avez préparée au préalable (veillez à en avoir deux pour chaque groupe et cachez-les). Les membres du groupe assis devant l'image devront donner des instructions à leur partenaire de manière à la reproduire. Insistez sur le fait que les personnes dos à l'image ne doivent pas se retourner. Après environ 3 minutes, demandez au groupe de dessinateurs de regarder l'image originale et de comparer avec leur dessin. Échangez les rôles dans le groupe si vous avez le temps, en utilisant bien évidemment une autre image.

Points clés devant ressortir de cette session

- La communication non verbale est importante.
- Il existe parfois un fossé entre le message que nous transmettons et le message qui est reçu.
- Il est important d'adapter un message au public qui le reçoit.

2. Cela devrait mener à quelques dessins amusants et très différents des vôtres. Le groupe devrait découvrir que certains modes de communication manquent d'efficacité. Vous pouvez poser les questions suivantes :

- Comment avez-vous trouvé cet exercice ?
- Pourquoi vous a-t-il paru difficile ?
- Aurait-il été plus facile de vous faire face pendant l'exercice ? Si oui, pourquoi ?

Cela devrait provoquer une discussion sur la communication non verbale : l'idée que seule une petite partie de nos messages est communiquée de manière verbale. Albert Mehrabian a établi la règle des 7%-38%-55%, qui sont les pourcentages de la communication attribués aux mots, au ton de la voix et au langage corporel. Il est toujours intéressant de faire deviner ces valeurs au groupe.

Conclusion

Faits, interprétation et évaluation

Objectif de la session : Comprendre les facteurs d'influence sur la communication

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe vont découvrir les différents facteurs qui ont un impact sur l'efficacité de la communication.

Durée/Matériel : 60 minutes ; images (polycopié 5)

Pour cet exercice, vous aurez besoin d'imprimer des images de bonne qualité à montrer au groupe. Si c'est impossible, essayez de trouver d'autres images.

Déroulement :

1. Divisez le groupe en équipes de quatre ou cinq personnes. Distribuez quatre photos de personnes dont les visages expriment toute une série d'émotions. Certaines d'entre elles sont imprimées sur le polycopié 5. Demandez aux groupes de décrire les faits (ce qu'ils voient, deux femmes par exemple), d'interpréter l'image (créer une histoire de ce qui se passe sur cette photo et imaginer ce que les individus ressentent) et d'évaluer l'image (que ressentez-vous en la regardant ?).
2. Après environ 30 minutes, demandez aux groupes de se réunir et passez rapidement les images en revue. Si vous connaissez l'histoire qui se cache derrière les images, partagez-la avec le groupe. Il est toujours intéressant d'utiliser quelques images qui suggèrent le contraire de ce qui se passe réellement !
3. Faites un débriefing. Pour cet exercice, c'est une étape cruciale, car on peut en tirer de nombreux enseignements en fonction de l'objectif de la session.

Parmi les questions pouvant être posées :

- Quelle est la tâche la plus difficile : déterminer les faits, interpréter l'image ou l'évaluer, et pourquoi ?
- Pourquoi des personnes différentes donneraient-elles des interprétations différentes de la même image ? Parmi les facteurs pertinents, citons l'âge, l'expérience, les connaissances, le sexe et la tribu.
- Imaginez que nous écoutons une personne qui nous raconte la mauvaise journée qu'elle vient de passer. Quel est l'élément le moins utile : les faits décrits, son interprétation/ses sentiments ou notre évaluation ?

Points clés devant ressortir de cette session

- Il est souvent très facile de confondre nos interprétations d'un événement avec les faits réels.
- Lorsque nous écoutons une personne, notre évaluation de l'histoire n'est pas toujours l'information la plus importante.
- Le même message a le potentiel d'être compris de différentes manières par différentes personnes.

Conclusion

Écoute active

Objectif de la session : Essayer un outil d'amélioration de la communication

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe apprendront les techniques d'écoute active et les testeront.

Durée/Matériel : 20 minutes

Cet exercice nécessite un volontaire. Vous pourriez parler à un membre du groupe avant la session ou pendant une pause et lui demander de se préparer à vous aider ; vous pouvez également recruter l'aide de votre collègue.

Déroulement

1. Choisissez un volontaire et demandez-lui de vous raconter une histoire vraie basée sur quelque chose qui lui est arrivé. Cette histoire ne doit pas être trop intense, mais elle doit tout de même générer quelques émotions. Lorsque l'histoire commence, faites tout ce que vous pouvez pour ne pas l'écouter (par exemple, évitez son regard, interrompez-le, changez de sujet, utilisez votre téléphone portable, avachissez-vous sur votre chaise, etc.).
2. Après environ une minute, demandez au groupe s'il pense que vous faites preuve d'une bonne écoute, et demandez-lui de faire des suggestions pour l'améliorer. Écoutez les suggestions, détaillez-les et vérifiez que vous avez bien compris. Au fur et à mesure de la conversation, vous devriez parvenir à la description de l'auditeur idéal. N'hésitez pas à échanger les rôles.
3. Conclusion et débriefing. Vous parviendrez probablement à un guide de l'écoute active au travers de cet exercice. Au cas où cela ne serait pas le cas, voici une liste de contrôle⁶.

Points clés devant ressortir de cette session

- L'écoute active peut aider la personne qui parle à avoir le sentiment qu'elle est entendue.

Caractéristiques de l'écoute active :

- Se taire
- Se focaliser sur la personne qui parle
- Regarder la personne qui parle dans les yeux/adopter une posture attentive
- Indiquer qu'on écoute avec ses gestes
- Réagir aux émotions
- Chercher des signaux non verbaux
- Faire preuve d'empathie
- Clarifier
- Éviter de présumer
- Résumer

Parmi les impacts positifs d'une écoute efficace :

- Les gens ont le sentiment d'être entendus
- Les gens nouent des liens de confiance
- La personne qui écoute comprend mieux la situation

Résumer

Objectif de la session : Essayer un outil d'amélioration de la communication

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe apprendront les techniques de résumé et les testeront.

Time/Logistics: 15 minutes

Déroulement :

1. Présentez la session et expliquez en quoi consiste un résumé. C'est une technique très simple permettant de rendre compte des faits et des sentiments décrits à l'issue d'une période d'écoute active.

2. Demandez à votre groupe de se diviser en paires et de se disperser dans la salle.

Demandez à une personne de chaque paire de passer au moins une minute à raconter une anecdote réelle à l'issue de laquelle elle s'est sentie bouleversée ou furieuse, sans interruption de la part de la personne qui écoute. À la fin de l'histoire, la personne qui écoute doit résumer les informations en soulignant les principaux faits et les sentiments décrits, tout en demandant à l'autre personne de confirmer qu'elle ne se trompe pas.

Points clés devant ressortir de cette session

- Le résumé permet à la personne qui écoute de vérifier l'exactitude des informations reçues et aide celle qui parle à réfléchir à ses propos sans qu'un jugement soit porté.

Raisons devant encourager à utiliser le résumé :

- Aider les gens à se sentir écoutés
- Passer à un autre sujet
- Identifier les émotions et les inquiétudes sous-jacentes
- Focaliser les personnes sur la résolution du problème
- Encourager les personnes en démontrant les progrès déjà réalisés
- Décrire différents points de vue
- Mener un suivi

Les attributs d'un bon résumé :

- Concision
- Choix des mots
- Aller au-delà des mots
- Ne blâme personne
- Neutralité complète ; ne contient aucun jugement
- Vérification de l'exactitude
- Ne paraphrase que s'il s'agit d'un sujet sensible ou s'il est important de bien choisir ses mots

Débriefing

- Que ressent-on quand on est écouté(e), sans se faire juger ?
- Était-il facile de ne rien dire ?
- Était-il facile de séparer les faits des sentiments ?

Recadrage

Objectif de la session : Essayer un outil d'amélioration de la communication

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe apprendront les techniques de recadrage et les testeront.

Durée/Matériel : 30 minutes ; photocopiés des déclarations

Déroulement :

1. Présentez la session et expliquez en quoi consiste un recadrage. Le recadrage est une technique qui permet à l'auditeur de modérer le contenu des propos qu'il entend en omettant par exemple de répéter les mots qu'il trouve trop forts ou agressifs. Le recadrage peut également être utilisé pour éviter de vous laisser entraîner dans une conversation ou des conclusions qui vous mettent mal à l'aise. Cela peut être assez difficile, mais cette technique présente de nombreux avantages.

Points clés devant ressortir de cette session

- Le recadrage permet de se faire entendre sans obliger l'autre personne à exprimer son accord avec les propos tenus.

2. Divisez votre groupe afin que tous les membres soient assis en deux cercles concentriques, les personnes formant le cercle intérieur faisant face aux personnes du cercle extérieur. Distribuez aux membres du groupe du milieu des débuts de phrases écrits sur de petits bouts de papier et dites-leur qu'ils doivent s'en servir pour inventer une conversation. Expliquez que la personne à l'intérieur du cercle devra peut-être donner un peu de contexte à la personne à l'extérieur afin d'expliquer quel personnage chacune incarne et ses actions. Les personnes à l'écoute de la conversation devront faire de leur mieux afin de recadrer les propos tenus par la personne du cercle intérieur. De prime abord, c'est une tâche qui peut sembler difficile aux personnes du cercle extérieur.

Le recadrage peut être utile dans les situations suivantes :

- Transformer le négatif en positif
- Transformer les plaintes en négociations
- Faire la transition entre le passé et le futur
- Continuer à faire avancer la discussion

Exemple

Parti politique : « Nous avons élu une femme et elle fait très mal son travail. Je ne pense pas que les femmes devraient être autorisées à se présenter aux élections ».

Auditeur : « Je comprends que votre sentiment par rapport à cette situation est très fort et j'aimerais comprendre votre point de vue. Pourriez-vous m'expliquer de quelle façon elle pourrait améliorer son travail ? »

3. Après deux minutes, demandez aux personnes du cercle intérieur de donner leurs impressions. Qu'ont-elles bien réussi ? Que pourraient-elles améliorer ? À présent, demandez aux personnes du cercle extérieur de se déplacer d'une chaise en allant dans le sens des aiguilles d'une montre et de commencer une nouvelle conversation. Une fois que les personnes du cercle extérieur ont fait trois ou quatre tentatives, demandez aux deux groupes de changer de rôle.

Débriefing

- Comment avez-vous trouvé cet exercice ?
- Avons-nous des « recadreur » particulièrement doués dans le groupe ? Si oui, comment s'y sont-ils pris ?

La communication interpersonnelle efficace – Débriefing et clôture

Afin de clôture cette session, vous pouvez poser les questions suivantes :

- Un dernier mot à ajouter ?
- Lesquelles de ces techniques pensez-vous essayer ?
- Pensez-vous qu'il est pertinent de disposer de bonnes connaissances sur la communication interpersonnelle efficace ?

THÈME 3 :

COMPRENDRE LE GENRE

Durée suggérée : 1/2 journée – 1 journée

Cette section de l'étape trois se focalise sur la question du genre. Que veut dire le mot « genre » ? Quel est son impact concret ? Comment pouvons-nous changer les attentes de la société vis-à-vis des femmes et des hommes et les opportunités qui leur sont offertes ?

Dans le cadre de ce projet, il est essentiel que les participants aient une bonne compréhension des concepts liés au genre. Ce n'est qu'ainsi qu'ils pourront changer les attitudes, les attentes et les opportunités de participation politique des femmes et des jeunes au cours de leur travail. En conséquence, il est fortement recommandé aux responsables de l'animation de la formation PCE de choisir le thème « Comprendre le genre » dans le cadre de l'étape trois.

Principaux enjeux de la session :

- Parvenir à une compréhension commune du concept de « genre », de sa différence avec le concept de « sexe » et de la manière dont il varie en fonction d'autres facteurs comme l'âge, l'ethnie et le statut.
- Réfléchir aux différents impacts des conflits sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons et au besoin de comprendre ces différences dans le cadre de la consolidation de la paix et de la reconstruction post-conflit.
- Analyser les obstacles à la participation des femmes et des jeunes et la manière dont ils ont été ou non surmontés dans des exemples précis, l'objectif étant d'inciter à résoudre les problèmes et à trouver des solutions créatives dans les vies des membres du groupe.
- Renforcer la compréhension de documents politiques et juridiques clés sur l'augmentation de la participation des femmes et des jeunes aux niveaux national, régional et international, et la manière dont ils sont pertinents et applicables aux vies et communautés des membres du groupe.

Résultats :

Les membres du groupe pourront comprendre les concepts liés au genre et la signification concrète du « genre » dans les contextes de conflits et post-conflits et dans leurs communautés.

Remarque à l'intention de l'animateur/de l'animatrice :

Les discussions portant sur les questions de genre abordent les sujets les plus personnels et les plus sensibles. Bien qu'il ne soit pas forcément demandé aux membres du groupe de partager leurs expériences personnelles, les responsables de l'animation devront garder à l'esprit que ces conversations pourraient éveiller des souvenirs ou des sentiments douloureux. C'est particulièrement le cas pendant l'exercice sur les expériences des hommes et des femmes pendant les conflits. N'oubliez pas qu'il y a de grandes chances que les membres du groupe aient survécu au traumatisme de la guerre. Ne vous attardez pas trop sur des questions comme les viols de guerre, car le temps et les ressources à votre disposition ne vous permettront pas de fournir le soutien nécessaire aux membres du groupe concernés. N'oubliez pas qu'une certaine résistance sera peut-être opposée à certaines des idées présentées. Les rôles masculins et féminins sont tellement ancrés dans la majorité des communautés du monde qu'il peut être difficile d'y voir l'œuvre de la société, et non pas de la nature.

Le sexe et le genre

Objectif de la session : Parvenir à une bonne compréhension de la différence entre le sexe et le genre

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe observent des situations et déterminent si elles sont causées par le sexe ou par le genre.

Durée/Matériel : moins de 15 minutes ; deux feuilles de papier, l'une portant la mention « SEXE » et l'autre la mention « GENRE »

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Expliquez que vous avez placé deux feuilles de papier à des extrémités opposées de la pièce, l'une portant la mention SEXE et l'autre la mention GENRE. Vous allez lire des affirmations, et, si les membres du groupe pensent qu'elles sont liées au sexe, ils doivent se placer près de la feuille portant le mot « sexe », ou s'ils pensent qu'elles sont liées au genre, ils iront se placer près de la feuille portant le mot « genre ».
3. Lisez les affirmations. Commencez par des affirmations « faciles » pour ensuite compliquer l'exercice. Par exemple :
 - Les femmes peuvent allaiter.
 - Les hommes ne pourront jamais donner naissance à un enfant.
 - La majorité des soldats sont des hommes.
 - La majorité des infirmières sont des femmes.
 - Dans la plupart des cas, ce sont les femmes qui font la cuisine.
 - Essayez de replacer de telles affirmations dans votre contexte précis.

Points clés devant ressortir de cette session

- Il existe une différence biologique entre les hommes et les femmes (sexe), qui est interprétée par la société (genre).
- Sexe est un mot qui décrit les caractéristiques physiques et sexuelles des hommes et des femmes.
- Genre est un mot qui décrit les attentes de la société vis-à-vis du comportement des hommes et des femmes pour la simple raison qu'ils sont des hommes ou des femmes. Ces attentes peuvent réduire les opportunités, la liberté, l'accès aux ressources et la capacité de réclamer ses droits ou imposer un certain comportement « digne d'un homme » ou « digne d'une femme ». Par exemple : « Sois fort et bats-toi comme un homme ».
- Par exemple, la biologie veut que les femmes donnent naissance aux enfants et les allaitent, mais c'est la société, et non pas la biologie, qui dicte que, dans la majorité des sociétés, ce sont les femmes qui doivent s'occuper de la maison et des enfants.

Pour chaque affirmation, demandez à quelques personnes pourquoi elles ont choisi l'une ou l'autre feuille. Essayez de ne pas porter un jugement sur leur réponse, même si vous n'êtes pas d'accord. Demandez aux autres membres du groupe de commenter chaque opinion.

Conclusion

Un mot, une image

Objectif de la session : Parvenir à une compréhension commune du concept de genre

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe doivent réfléchir aux idées liées aux « femmes » et aux « hommes » et à leurs représentations.

Durée/Matériel : moins de 15 minutes

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Demandez au groupe de former un cercle et de se tourner vers l'intérieur. Expliquez que vous allez leur demander d'utiliser leur corps pour former des images représentant les mots que vous allez citer.
3. Commencez avec des mots assez faciles à représenter avec le corps, comme « école » ou « fête ».
4. Vérifiez que le groupe a bien compris le fonctionnement de cet exercice. Une fois qu'il arrive sans problème à former des images, utilisez des mots en rapport avec le thème de la session. Voici quelques images potentielles que vous pourriez utiliser : Homme ▪ Femme ▪ Jeune homme ▪ Jeune femme, etc.
5. En fonction du succès de l'exercice et du temps qui vous reste, cet exercice pourrait se transformer en outil de visualisation utile pour la première étape du programme. Demandez aux membres du groupe de créer une image de « femme puissante » ou d'« homme puissant ». Demandez-leur alors de retourner à leur image de la femme et de l'homme pour graduellement arriver à la nouvelle image.
6. Cet exercice peut être un point de départ utile pour le débriefing, ou mener à une conversation sur la différence entre le genre et le sexe, ou être utilisé en guise d'échauffement avant l'exercice suivant.

Points clés devant ressortir de cette session

- Quelles sont les différences entre les images des « femmes » et des « hommes » ?
- Pourquoi les images sont-elles différentes ?
- Quelles leurs répercussions sur la manière dont les femmes et les hommes sont « censés » se comporter ?
- Ces attentes peuvent réduire les opportunités, la liberté, l'accès aux ressources et la capacité de réclamer ses droits ou imposer un certain comportement « digne d'un homme » ou « digne d'une femme ». Par exemple : « Sois fort et bats-toi comme un homme ».
- Par exemple, la biologie veut que les femmes donnent naissance aux enfants et les allaitent, mais c'est la société, et non pas la biologie, qui dicte que, dans la majorité des sociétés, ce sont les femmes qui doivent s'occuper de la maison et des enfants

Conclusion

Débriefing

- Avez-vous des réflexions initiales à partager ?
- Comment avez-vous trouvé cet exercice ? Avez-vous appris/observé quelque chose ?

Si les concepts de « genre » et de « sexe » ont été soulevés :

- Comment définissons-nous le sexe et le genre ?
- Comment les rôles dans la société diffèrent-ils selon le sexe ?
- Ces rôles masculins et féminins ont-ils des aspects positifs ?
- Y a-t-il certains rôles que vous voudriez changer ?
- Pourquoi ?

Une heure, un mime

Objectif de la session : Arriver à une compréhension commune du concept de genre

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe réfléchissent aux idées liées aux « femmes » et aux « hommes » et à leurs différences.

Durée/Matériel : 30 minutes

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Demandez aux membres du groupe de se créer un espace individuel dans la pièce. Expliquez que vous allez donner une heure et un jour de la semaine et que leur rôle consistera à mimer ce qu'ils font normalement à cette heure de cette journée.
3. Commencez avec la matinée, comme 7 h le lundi. Donnez-leur quelques minutes pour mimer ce qu'ils font à cette heure un lundi.
4. Donnez-leur quelques journées et quelques heures et accordez-leur le temps nécessaire pour mimer leurs actions.
5. À présent, donnez-leur des jours et des heures et demandez-leur de mimer ce qu'ils feraient s'ils étaient du sexe opposé. Autrement dit, les femmes miment ce qu'un homme ferait, et les hommes miment ce qu'une femme ferait.
6. Invitez les membres à travailler ensemble au lieu de rester seuls.
7. Cet exercice peut être un point de départ pour le débriefing et mener à une conversation sur la différence entre le genre et le sexe

Points clés devant ressortir de cette session

- La signification des rôles masculins et féminins dépend de nombreux autres facteurs : âge, ethnie, religion, statut social.
- Les rôles masculins et féminins sont présents dans tous les aspects d'une société.

Conclusion

Débriefing

- Avez-vous des réflexions initiales à partager ?
- Comment avez-vous trouvé cet exercice ? Avez-vous appris/observé quelque chose ?
- Comment définissons-nous le sexe et le genre ?
- Comment les rôles dans la société diffèrent-ils selon le sexe ?
- Y a-t-il des points positifs à ces rôles masculins et féminins ?
- Y a-t-il certains rôles que vous voudriez changer ?
- Pourquoi ?

L'impact du conflit sur les femmes et les jeunes

Objectif de la session : Explorer les différents impacts du conflit sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons

Objectif d'enseignement : Les membres du groupe réfléchissent aux différences entre les expériences des hommes et des femmes pendant un conflit, et à leurs répercussions sur la consolidation de la paix et la participation politique post conflit.

Durée/Matériel : 45 minutes, polycopiés d'études de cas

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Divisez le groupe en équipe de trois ou quatre personnes.
3. Distribuez les études de cas (polycopié 6) afin que chaque groupe en ait une. Expliquez que toutes ces études de cas sont différentes et qu'elles se situent dans des conflits différents.
4. Demandez à chaque groupe de répondre aux questions suivantes :
 - Que vous apprennent les articles sur la contribution des hommes et des femmes aux conflits ?
 - Que vous apprennent les articles sur l'expérience des hommes et des femmes pendant un conflit ?
 - Avez-vous appris quelque chose qui remet en question vos propres suppositions/idées sur les rôles et les relations des hommes et des femmes pendant un conflit ?
 - Quels enjeux ont émergé et présentent un défi pour les hommes et les femmes dans les sociétés post-conflit ?
 - Comment ces histoires aident-elles à illustrer l'importance de la participation politique des femmes et des jeunes ?
5. Réunissez l'ensemble du groupe et encouragez le partage et l'échange d'idées et de réflexions.

Points clés devant ressortir de cette session

- Les femmes et les hommes jouent le rôle de combattant pendant les conflits.
- Les rôles masculins et féminins peuvent changer pendant un conflit, car les femmes occupent souvent les rôles de décision qui étaient auparavant réservés aux hommes.
- Les hommes et les femmes sont des victimes et des survivants de la guerre, mais leurs expériences et l'impact qu'ils subissent sont différents.
- Pendant la transition vers la paix, les opinions et les expériences des femmes et des hommes doivent être pris en compte au cours des négociations et des processus de consolidation de la paix.
- Les hommes et les femmes ont des besoins différents qui doivent être pris en charge lors du processus de consolidation de la paix.

Conclusion

Pouvoir et autonomisation

Objectif de la session : S'inspirer des expériences de personnes ayant renversé les obstacles à la participation pour alimenter les actions futures

Objectif d'enseignement : Le groupe commence à identifier comment d'autres personnes ont surmonté les obstacles à la participation.

Durée/Matériel : 45 minutes; photocopiés de l'étude de cas (elle peut également être utilisée à l'étape deux de la formation afin d'étudier les obstacles à la participation politique)

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Rappelez aux membres du groupe les types de participation et les obstacles à la participation politique (politique, économique, culturelle) identifiés aux étapes un et deux.
3. Divisez le groupe en équipe de trois ou quatre personnes.
4. Distribuez les études de cas sur la participation politique des femmes (photocopie 7) afin que chaque groupe en ait une. Expliquez que toutes ces études de cas sont différentes.
5. Demandez à chaque groupe de répondre aux questions suivantes :
 - Quels obstacles sont décrits par votre étude de cas ?
 - Si votre étude de cas se solde par un succès, comment est-on arrivé à surmonter les obstacles qui se présentaient ? En cas d'échec, que s'est-il passé ? Avez-vous une idée de la manière dont on aurait pu arriver à un résultat différent ?
6. S'il vous reste du temps, abordez la question du pouvoir. Demandez aux groupes de parler de différents types et exemples de pouvoir. Rassemblez tous les groupes et demandez-leur de partager leurs exemples et de créer des images statiques si le temps le permet. Regroupez les exemples en fonction des différentes perceptions du pouvoir.
 - **Le pouvoir exercé sur quelqu'un** : quand des personnes ont plus de pouvoir que d'autres, et qu'elles l'imposent par le biais de menaces et d'intimidations approuvées par la société. C'est une perception traditionnelle du pouvoir, quand il représente une ressource limitée. En conséquence, les tentatives d'un groupe d'accroître son pouvoir se heurtent souvent à une résistance.
 - **Le pouvoir de faire quelque chose** : quand un individu ressent son autonomie après avoir résolu un problème, acquis une nouvelle compétence ou fait preuve de créativité.
 - **Pouvoir d'un groupe** : quand un groupe se sent plus fort et mieux capable de résoudre ses problèmes en travaillant à plusieurs.
 - **Le pouvoir intérieur** : notre force intérieure, qui vient de l'estime de soi et du fait qu'on se sent l'égal des autres.

Points clés devant ressortir de cette session

- Rappeler qu'il existe différents types d'obstacles à la participation.
- Parmi les solutions pour surmonter les obstacles, on peut faire preuve de débrouillardise, utiliser sa créativité et persuader les autres.
- Nous détenons tous un pouvoir.
- L'acquisition de pouvoir par certains n'implique pas forcément une perte de pouvoir par d'autres

Conclusion

Cadres et principes fondateurs pour une plus grande participation politique des femmes et des jeunes

Objectif de la session : Clarifier certaines grandes réglementations et lois nationales, régionales et internationales sur la participation

Objectif d'enseignement : Le groupe pourra décrypter les documents politiques ou légaux et appliquer leurs dispositions à leurs communautés.

Durée/Matériel : 90 minutes ; photocopiés de documents politiques

Déroulement :

1. Présentez la session et ses objectifs.
2. Divisez les membres du groupe en équipes de cinq personnes.
3. Distribuez des versions simplifiées des documents politiques clés (photocopié 8 et tirées des recherches que vous aurez menées) de manière à ce que chaque groupe en ait une. Expliquez que chaque document est différent.
4. Demandez aux membres du groupe de passer quelques minutes à étudier en détail la politique, la loi ou le cadre.
5. Quand vous pensez que toutes les équipes ont eu le temps de comprendre le document distribué, demandez-leur de préparer un rapide jeu de rôles illustrant l'importance de ce document pour leur communauté.
6. Donnez au moins une heure de préparation. Pendant ce temps, passez dans les groupes pour vérifier que tout le monde comprend bien l'activité et répondez à toutes les questions sur le document.
7. Demandez à chaque équipe de réaliser leur jeu de rôles devant le reste du groupe.
8. Résumez chacun des documents étudiés. Vérifiez que tous les participants ont compris ce qu'on attend d'eux en cherchant sur leur visage des signes d'incompréhension ou en finissant avec un quiz rapide.

Points clés devant ressortir de cette session

- Dégagez les principaux points de chaque document politique en insistant sur leur mise en œuvre pratique.

Conclusion

Comprendre le genre – Débriefing et clôture

C'est le bon moment pour demander aux membres du groupe de résumer ce qu'ils ont appris pendant la session sur le genre et de vérifier qu'ils ont bien compris certains des principaux concepts. On espère que cette session sera dans la lignée de certaines des idées soulevées au cours des étapes un et deux et qu'elle fournira une solide base de discussion pour la formulation de plans de plaidoyers à l'étape quatre.

- Les questions suivantes peuvent être utiles pour clôturer cette session :
- Avez-vous des réflexions à partager sur les thèmes couverts dans cette session ?
- Avez-vous appris quelque chose de nouveau ? Avez-vous changé d'avis ?
- Comment pourriez-vous mettre en pratique vos nouveaux acquis ?
- Une meilleure compréhension du genre change-t-elle votre perception des efforts à réaliser pour augmenter la participation politique des femmes ?

THÈME 4 :

COMPRENDRE LA BONNE GOUVERNANCE

La bonne gouvernance est souvent utilisée de différentes manières et peut avoir plusieurs significations différentes. C'est un concept à la mode que la plupart des gens utilisent sans vraiment comprendre ce qu'il recouvre. Les objectifs de cette session seront d'explorer la signification de la bonne gouvernance au Libéria, en Sierra Leone et en Guinée dans les contextes spécifiques des membres du groupe. Qu'est-ce que la bonne gouvernance ? Que signifie-t-elle dans la pratique ? Qui est responsable de l'amélioration de la gouvernance ? Ce n'est qu'en comprenant tous ces enjeux que les membres du groupe pourront réaliser que la participation politique est un processus et non un *événement ponctuel*.

Principaux enjeux de la session :

- Définir les concepts de la gouvernance à différents niveaux (local, régional, national) et différents aspects de la vie de la communauté (politique, économique, social, etc.).
- Détailler toutes les conditions d'une bonne gouvernance au sein de la société et ne pas se fier aux seules élections pour cela.
- Développer des idées sur ce que nous attendons des dirigeants, et les qualités requises pour occuper ce poste.
- Explorer qui peut faire quoi pour améliorer la gouvernance et comprendre qu'elle n'est pas uniquement la responsabilité des personnes au pouvoir : la société civile, les élites culturelles et même les membres de la communauté peuvent jouer un rôle dans l'amélioration des systèmes de gouvernance.
- Chercher à comprendre pourquoi la participation est essentielle au développement, même à l'échelle d'un village.

Résultats :

Les membres du groupe devront comprendre les concepts liés à la bonne gouvernance et décider ce qu'ils peuvent faire à différents niveaux pour l'améliorer.

Remarque à l'intention de l'animateur/de l'animatrice :

Il est utile de répéter que la bonne gouvernance est un sujet abstrait, et donc complexe, et qu'il est facile d'utiliser des mots à la mode sans vraiment s'intéresser à leur application pratique. Il est possible que cette session utilise des concepts difficiles à comprendre, des mots compliqués ou aborde des sujets complètement nouveaux pour le groupe.

Il est donc essentiel de garder les pieds sur terre et de disposer d'exemples pratiques pour mieux expliquer le fond de votre pensée.

Cette session peut être vue comme une opportunité de critiquer les dirigeants corrompus ou les personnes au pouvoir qui font mal leur travail. Ce n'est pas son objectif ; ce qui nous intéresse, c'est de réfléchir aux actions possibles pour améliorer le système, et non pas de critiquer les actions des autres.

Qu'est-ce que la gouvernance?

Objectif de la session : Définir les principaux concepts liés à la gouvernance

Objectif d'enseignement : Le groupe explore différents aspects de la gouvernance et comprend que la « bonne gouvernance » ne se limite pas à des élections correctement organisées.

Durée/Matériel : 60 minutes

Déroulement :

1. Répartissez le groupe en quatre équipes.
2. Demandez-leur de réfléchir aux questions suivantes :
 - Quelle définition donneriez-vous à la gouvernance, quand ce mot est utilisé dans la vie quotidienne ?
 - Que signifie la gouvernance pour vous ?
3. Réagissez et échangez des idées. Il peut être nécessaire de leur poser d'autres questions afin de mettre à jour des éléments moins évidents.
4. Une fois que vous avez mené une conversation sur la première réflexion de groupe, assignez un « niveau de société » à chaque groupe : « Niveau national – gouvernement », « Niveau national – secteur privé », « Niveau national – société civile » et « Niveau familial ». Ensuite, demandez à chaque sous-groupe de répondre aux questions suivantes :
 - À votre niveau, qui s'occuperait des questions de gouvernance ?
 - À votre niveau, qui est exclu de la gouvernance ?
 - Quels sont les processus formels et informels qui contrôlent la prise de décision à chacun de ces niveaux ?
 - Qui détient le pouvoir à chacun de ces niveaux ?
 - De quel type de pouvoir s'agit-il ?
5. Rassemblez le groupe pour faire un débriefing, puis demandez ce qui caractérise une « bonne » ou « mauvaise » gouvernance à chacun de ces niveaux. Enfin, demandez-leur de mener une réflexion sur l'énoncé suivant :

Points clés devant ressortir de cette session

- La gouvernance est le processus de prise de décisions et de mise en œuvre de ces décisions.
- Elle ne se limite pas au gouvernement ou aux plus hauts niveaux de l'État : elle se retrouve dans le secteur privé, dans la famille, etc.
- La gouvernance s'applique à de nombreux secteurs : économique, démocratique et social.
- Elle n'est donc pas uniquement liée aux élections ou aux processus formels.

« La gouvernance est bonne lorsqu'elle garantit que les priorités politiques, sociales et économiques se basent sur un consensus large dans la société et que la voix de chacun est entendue dans la prise de décision sur l'allocation des ressources. »

Les principes de la gouvernance

Objectif de la session : Explorer les nombreuses composantes de la gouvernance

Objectif d'enseignement : Le groupe comprend que la gouvernance recouvre plusieurs principes clés allant au-delà de la simple prise de décision.

Durée/Matériel : 60 minutes ; photocopié 9

Déroulement :

1. Présentez la session. Expliquez que la bonne gouvernance présente les huit attributs suivants :

- Participative
- Respectueuse de l'État de droit
- Transparente
- Réactive
- Axée sur le consensus
- Équitable et inclusive
- Efficace et efficiente
- Responsable

2. Écrivez chacun de ces attributs sur une feuille de papier, que vous placerez à divers endroits dans la pièce. Divisez le groupe en équipes d'environ quatre ou cinq personnes et attribuez une feuille à chacun de ces groupes. Relisez à haute voix la définition de la bonne gouvernance, et demandez-leur de réfléchir à la signification de chacun de ces termes dans le cadre de la définition. Si les groupes ont du mal à trouver une réponse, demandez-leur de réfléchir à la signification qu'ils prendraient dans leur communauté locale. Après quelques minutes, faites tourner les groupes dans le sens des aiguilles d'une montre jusqu'à ce qu'ils aient effectué le même travail avec au moins quatre de ces attributs. Lors de la dernière rotation, demandez à chaque groupe de présenter sa dernière discussion et donnez-leur les définitions données dans le photocopié 9.

3. À ce stade, il est très important de ne pas imposer les définitions du photocopié 9. Les membres du groupe peuvent formuler leur propre interprétation de ces principes. Cela ne pose aucun problème. Vous pouvez aussi leur demander si leur communauté ou leur pays semble satisfaire les exigences de bonne gouvernance. Demandez-leur de donner des exemples positifs ou négatifs de la gouvernance dans leurs communautés. Ils réaliseront rapidement qu'aucune société ne donne un exemple parfait de bonne gouvernance, mais qu'il est possible de trouver des exemples positifs.

Points clés devant ressortir de cette session

- La gouvernance ne concerne pas uniquement les dirigeants d'un pays ou d'une communauté. Tout le monde a un rôle à jouer pour améliorer la bonne gouvernance.
- Il n'existe pas de pays ou de société donnant un exemple parfait de la bonne gouvernance.
- La gouvernance ne se limite pas à la prise de décision. Elle implique une relation entre la prise de décision et les personnes concernées.

Conclusion

Leadership

Objectif de la session : Explorer et découvrir différents styles de leadership

Objectif d'enseignement : Le groupe donne son opinion sur les qualités d'un bon chef et fait l'expérience du leadership

Durée/Matériel : 45 minutes ; bandeaux

Déroulement :

1. Divisez le groupe en équipes de cinq personnes, et dispersez-les dans la pièce. Distribuez des bandeaux à quatre membres du groupe. Expliquez que la cinquième personne est leur leader. Ils devront former une ligne en se tenant par la main, et la dernière personne devra diriger son groupe autour de la salle. Si tous les membres du groupe sont à l'aise, laissez-les se bander les yeux et guidez les leaders autour de la salle (essayez d'aller à l'extérieur, si cela ne pose pas trop de problèmes).

Points clés devant ressortir de cette session

- La majorité des enseignements seront formulés par les membres du groupe.
- Le leadership implique beaucoup de responsabilités. Ce n'est pas un rôle facile à tenir.

2. Après quelques minutes, demandez au leader de changer de rôle avec une autre personne du groupe.
3. Faites un débriefing avec tout le groupe ou en équipes. Vous pouvez poser les questions suivantes :
 - Qu'avez-vous ressenti lorsque vous suiviez le leader ?
 - Qu'avez-vous ressenti lorsque vous teniez le rôle de leader ?
 - Qu'avez-vous ressenti au changement de rôle ?
 - Selon vous, quelles sont les implications plus larges du jeu du bandeau ?

Après un retour initial, demandez aux équipes de se reconstituer et de mener une réflexion sur les bons et les mauvais côtés du leadership. Donnez-leur la chance de parler de leurs discussions, puis ajoutez les deux notions suivantes :

Leadership autocratique – direct, dominant, impatient, colérique, inapprochable, impoli et rude.

Leadership démocratique – participatif, consultatif, respectueux, approchable, responsable, poli.

Enfin, demandez au groupe de réfléchir sur leurs propres expériences du leadership et de partager cette expérience avec leur équipe.

4. Conclusion. Tout au long de cette session, il est important que les membres du groupe n'aient pas le sentiment qu'on les encourage à critiquer leurs chefs, rôle difficile impliquant de nombreuses responsabilités.

Le changement des systèmes de gouvernance

Objectif de la session : Explorer qui peut mener à un changement dans la gouvernance

Objectif d'enseignement : Les participants explorent les contributions d'une variété d'acteurs au changement dans la gouvernance. Le groupe s'éloigne de l'idée que seuls les leaders sont responsables d'un changement dans la gouvernance et reconnaissent que tout le monde a son rôle à jouer.

Durée/Matériel : 45 minutes ; étude de cas sur la ségrégation aux États-Unis

Cette session fonctionnera peut-être mieux avec des personnes ayant un bon niveau d'éducation et ayant entendu parler de la ségrégation aux États-Unis. Il est également nécessaire d'avoir de bonnes compétences de lecture.

Déroulement :

- Expliquez que la session va transporter le groupe dans un autre environnement : les États-Unis. De nombreux enseignements peuvent être tirés d'un autre contexte et appliqués à l'environnement des membres du groupe. Expliquez le fonctionnement de la ségrégation aux États-Unis, dont le polycopié 10 propose un résumé. Dans les années 60, les États-Unis représentaient un environnement hostile pour une grande partie de la population. Pourtant, en 2008, ce pays a élu son premier président noir. C'est la preuve d'un changement énorme dans la gouvernance. La session visera à expliquer comment une telle évolution a été possible, et qui en a été responsable.
- Répartissez le groupe en quatre équipes. Donnez une étude de cas à chaque équipe : Martin Luther King, le NAACP, Rosa Parks ou Nina Simone. Demandez à chaque groupe d'analyser son étude de cas et de préparer une présentation s'articulant autour de trois questions :
 - Qui est la personne ou l'organisation en question ?
 - Quelle a été sa contribution à l'évolution de la société américaine ?
 - Quels atouts, talents ou quelles connaissances spécialisées lui ont permis d'apporter sa contribution ?
- Donnez-leur 20 minutes de préparation avant de faire leur présentation devant le reste du groupe. Il peut être utile de prendre des notes sur le chevalet de conférence et d'écrire les talents et connaissances cités.
- Demandez aux participants qui a été responsable du changement dans cette situation. Les membres du groupe auront des idées différentes, mais chacune des quatre études de cas décrit une contribution fondamentale : cette évolution n'aurait pas pu se produire sans Rosa Parks, le NAACP, Nina Simone ou Martin Luther King.
- Donnez-leur le temps de tirer des conclusions et de trouver des parallèles avec leur propre environnement.

Points clés devant ressortir de cette session

- Tout le monde peut contribuer au changement : un leader, une organisation de la société civile ou même une personne ordinaire.
- Chaque acteur doit explorer ses propres atouts, talents et/ou connaissances spécialisées.
- Le changement prend du temps. Il a fallu des décennies pour y parvenir aux États-Unis, et ce processus est toujours en cours.
- Il est possible de changer le cours des choses, même si cela semble impossible au départ.

Participation et inclusion de la communauté

Objectif de la session : Explorer l'importance de la participation dans un contexte de développement

Objectif d'enseignement : Le groupe comprend l'importance de la participation et les difficultés liées à la mise en œuvre d'une approche réellement participative du développement.

Durée/Matériel : 60 minutes ; briefings pour le jeu de rôles (à l'écrit ou à l'oral)

Déroulement :

1. Expliquez que cette session va se baser sur un jeu de rôles. Le scénario est très simple, mais les membres du groupe peuvent l'adapter à des situations dont ils ont été témoins dans leurs communautés.
2. Demandez des volontaires pour les rôles suivants : un(e) spécialiste du développement et son assistant(e) ; le chef du village et quatre « observateurs ». Les observateurs ne participent pas au jeu de rôles ; ils se contentent de le regarder, de prendre des notes et de donner un retour d'informations. Donnez à tout le monde cinq minutes pour se préparer. Pendant ce temps, expliquez au groupe d'observateurs qu'ils doivent décider si le processus est réellement participatif et déduire quelles seraient les conséquences d'un processus non participatif dans une telle situation.

Points clés devant ressortir de cette session

- La participation ne s'arrête pas à la prise de décision ; la communauté doit être impliquée à tous les stades du développement.
- Une participation authentique proscrit les questions fermées ; la communauté a besoin d'exprimer ses besoins et ses intérêts.
- Une participation authentique est coûteuse et prend du temps, mais elle est importante au succès des projets de développement.

Scénario pour le jeu de rôles

Un spécialiste du développement visite un village et demande à être présenté au chef du village. Chez le chef, il convoque une réunion avec toute la communauté et exprime son intention de les aider à construire un centre de santé, car il pense que son absence représente un problème majeur. Il sélectionne un comité de développement et lui donne une date limite pour la réalisation de certaines tâches. Il quitte ensuite le village et revient après un mois pour vérifier l'avancement des travaux. Il est déçu et choqué de voir que rien n'a été fait.

3. Une fois le jeu de rôles terminé, demandez aux membres du groupe de s'asseoir en cercle et demandez-leur ce qui, selon eux, s'est passé. Vous pouvez poser la question au spécialiste du développement et à son assistant, puis au chef du village, puis aux villageois. Pendant ce temps, les observateurs se réunissent pour échanger leurs observations et préparer un retour d'informations. Il peut être intéressant qu'un(e) responsable de l'animation de la formation leur apporte une aide, tandis que l'autre s'occupe du reste du groupe.

4. Une fois que les observateurs ont fait part de leurs observations au reste du groupe, posez les questions suivantes :

- Qu'est-ce que la participation de la communauté ?
- En quoi la participation de la communauté est-elle importante ?
- Comment améliorer la participation de la communauté ?
- Quels sont les obstacles courants à la participation de la communauté ?

Expliquez que les obstacles à la participation de la communauté peuvent être les suivants :

- L'absence de consultation des membres de la communauté à toutes les étapes de l'activité
- Les conflits socioculturels au sein de la communauté
- Un leadership faible
- L'ingérence politique
- L'ignorance et l'analphabétisme
- Le manque d'engagement
- Les stéréotypes sur les femmes, les jeunes et les personnes handicapées

Conclusion

Comprendre la bonne gouvernance – Débriefing et clôture

Vous pouvez clôturer la session grâce aux questions suivantes :

- Quel élément de bonne gouvernance mentionné aujourd'hui vous a le plus marqué(e) ?
- Quels éléments de la bonne gouvernance voudriez-vous le plus promouvoir ?
- Comment pourriez-vous y parvenir ?

QUATRIÈME ÉTAPE

ELABORER DES PLANS DE PLAIDOYER SMART AFIN D'ACCROÎTRE LA PARTICIPATION POLITIQUE

Durée suggérée : une journée

La quatrième étape vise à développer une ébauche de plan de plaidoyer pouvant être enrichie par les groupes et les individus concernés. Le succès du programme en cascade du PCE se fonde sur la capacité à comprendre les éléments porteurs de succès d'un processus de plaidoyer, et à mettre en pratique les enseignements grâce au développement et à la mise en œuvre de plans de plaidoyer. Après avoir visualisé une plus grande participation politique, examiné les obstacles présents et acquis de nouvelles compétences, les membres du groupe vont à présent développer une stratégie efficace de plaidoyer qu'ils pourront adapter après la formation.

Principaux enjeux de la session :

- Approfondir la compréhension du fonctionnement du plaidoyer et les différents éléments qu'il recouvre.
- Développer un plan de plaidoyer fondé sur les problèmes et les preuves, ciblé, réaliste et pouvant être approfondi et mis en œuvre après la formation.

Résultats :

Après cette étape, le groupe aura développé une ébauche de plan de plaidoyer, qu'il pourra approfondir et mettre en œuvre après la formation.

Remarque à l'intention de l'animateur/de l'animatrice :

Cette étape est différente des autres : après une brève explication, votre rôle consiste à guider les membres du groupe tout au long des différentes étapes (page 59) du développement d'un plan de plaidoyer en leur posant des questions ciblées (pages 60 et 61) pour les y aider.

Vous êtes donc là pour aider le groupe à progresser. Les membres du groupe peuvent décider de ce qu'ils veulent faire, et comment ils veulent s'y prendre. Vous devez leur fournir un cadre et des outils et les aider à approfondir leur réflexion. D'une certaine manière, votre rôle consiste à assurer que les plans développés par le groupe sont SMART et de haute qualité.

Présentation de la session et du modèle de plan de plaidoyer

- Présentez la session avec une brève réflexion de groupe sur la nature du plaidoyer. Ils doivent comprendre que le plaidoyer est un processus visant à persuader un individu ou un groupe d'allouer des ressources, du temps ou des efforts à votre cause.
- Demandez aux membres du groupe de partager leur expérience du plaidoyer et quelles sont les étapes nécessaires pour développer et mener une bonne campagne de plaidoyer. Écrivez leurs idées et organisez-les en fonction des catégories suivantes :

1. Enjeux/Objectif

Identifiez et spécifiez les problèmes et les solutions

2. Cible/Acteurs

Citez les personnes ou institutions qui sont en mesure d'agir et les meilleures méthodes pour les convaincre

3. Messages/Communication

Décidez des meilleures méthodes pour atteindre vos cibles et comment renforcer vos arguments

4. Mise en œuvre

Décidez de ce qui va se passer pendant la mise en œuvre de la stratégie et répartissez les rôles

5. Évaluation

Réfléchissez à la stratégie et aux étapes suivantes

À prendre en compte à chaque étape du processus :

1. Le contexte

Évaluez la situation actuelle ou son évolution et la manière d'y répondre

2. Ressources

Déterminez ce dont vous avez besoin et ce dont vous disposez déjà

3. Calendrier

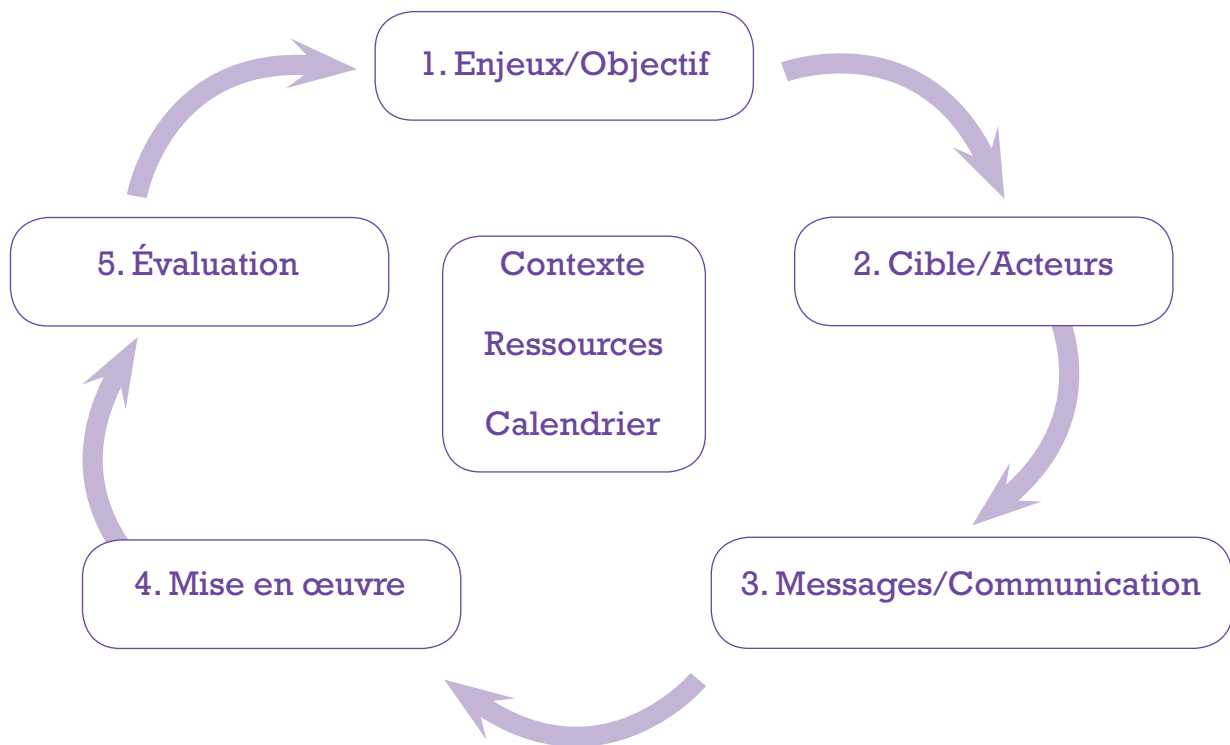
Déterminez ce qui va se passer, quand cela va se passer et qui en sera responsable

- Divisez les membres du groupe en équipes de quatre ou cinq personnes et distribuez les deux études de cas du polycopié 11 de manière à ce que chaque équipe travaille avec une étude de cas. Pour chacune de ces études de cas, demandez-leur d'identifier l'enjeu défendu par les groupes, les acteurs ciblés, son message et le reste des étapes ci-dessus. Ainsi, les membres du groupe comprendront à quoi ressemble chaque étape dans la pratique.

- Les équipes devront maintenant développer leur propre plan de plaidoyer, qu'ils pourront mettre en œuvre après la formation. Pour cela, ils devront se regrouper s'ils représentent une organisation ou un réseau spécifique. Demandez-leur de revenir à la première étape, qui consiste à visualiser une participation politique accrue des femmes et des jeunes. Demandez à chaque équipe de formuler un enjeu pouvant être formulé en une phrase maximum.
- Passez en revue les étapes de développement d'un plan de plaidoyer. Commencez avec l'étape un (enjeux/objectif), présentez les questions principales à approfondir (page 59) et demandez aux membres du groupe d'en discuter et de formuler des réponses en gardant à l'esprit les enjeux devant être pris en compte à chaque étape. Pendant que les équipes développent leurs plans, circulez parmi elles pour contribuer à leur discussion et les aider à progresser. Afin de garantir des réponses de qualité, vous pouvez leur poser les questions plus détaillées fournies aux pages 60 et 61. À intervalles réguliers (deux ou trois fois dans la journée), demandez au groupe entier de se reformer et demandez-leur de parler des difficultés qu'ils rencontrent pendant le développement de leurs plans. D'autres groupes pourront peut-être les aider à trouver une solution à leurs problèmes.
- Une fois que toutes les étapes du processus de développement d'une stratégie de plaidoyer ont été réalisées, revoyez l'ensemble des plans.

Étape quatre : débriefing et clôture

- Pour aider les membres du groupe à approfondir leur stratégie, donnez-leur le polycopié 11, qui contient les questions des pages 60 et 61.
- Quel a été l'aspect le plus utile de la conception d'une stratégie du plaidoyer que vous avez appris aujourd'hui ?
- Quel a été l'aspect le plus difficile/le plus facile de la définition de votre stratégie de plaidoyer ?
- Qu'allez-vous retenir de cette session ? Comment allez-vous poursuivre votre travail ?



Enjeux/Objectif/but

- Que voulons-nous réaliser ? Pourquoi est-ce important ? Pourquoi voulons-nous le faire ?

Cible/Acteurs

- Qui a le pouvoir de changer les choses ? Quels sont leurs noms ? À quelle forme de pression vont-ils réagir ?
- Comment pouvons-nous les convaincre de changer les choses ? Comment pouvons-nous faciliter leur prise d'action ?

Messages/Communication

- De quelles données (chiffres, études de cas ou statistiques) avons-nous besoin pour bâtir un argumentaire convaincant ?
- Quels mots et quel ton allez-vous utiliser pour communiquer votre message clairement et de manière efficace ? Comment pouvons-nous adapter notre message à chaque cible ?

Mise en œuvre

- De quelles ressources et capacités (main-d'œuvre, ressources ou équipement) avons-nous besoin pour réussir ? Comment pouvons-nous rassembler les ressources nécessaires pour réaliser le travail de plaidoyer ?
- Quel est notre calendrier ? Qu'allons-nous faire et quand ?
- Quelles actions attendons-nous de chacune de nos cibles ?

Évaluation

- Comment saurons-nous que nous avons atteint l'objectif de notre plaidoyer ?
- La stratégie a-t-elle été efficace ? Quels éléments ont bien fonctionné ? Quels éléments ont mal fonctionné ? Pourquoi ?
- Sur la base de ces expériences, quels sont nos nouveaux objectifs et buts pour progresser et changer les choses ?

Autres questions utiles au développement d'une stratégie de plaidoyer plus détaillée

Enjeux/Objectif

- Que voulons-nous réaliser ? Pourquoi est-ce important ? Pourquoi voulons-nous le faire ?
- Quel est l'enjeu le plus important ? Pouvons-nous en tirer un objectif spécifique ?
- Cet objectif répondra-t-il réellement au problème ? Ce changement est-il faisable/réaliste du point de vue politique, économique et social ? Que pouvons-nous faire pour le rendre possible ?
- Nos buts et objectifs sont-ils SMART, autrement dit clairs, faciles à comprendre, flexibles et basés sur un calendrier détaillé et réaliste ? Pourront-ils persuader les acteurs d'agir ?
- Cet objectif est-il réalisable, même en dépit d'une opposition ?
- L'objectif sera-t-il soutenu par beaucoup de gens ? Ces personnes se sentent-elles assez concernées par l'objectif/le but pour agir ? L'objectif peut-il rassembler plusieurs groupes en une puissante coalition ? Avons-nous créé les alliances nécessaires avec des individus importants pour atteindre votre objectif ?
- Pouvez-vous penser à un événement actuel pouvant être utilisé pour lancer une discussion ?

Cible/Acteurs

- Qui a le pouvoir de changer les choses ? Quels sont leurs noms ? Par quoi sont-ils influencés ?
- Comment pouvons-nous les convaincre de changer les choses ? Comment pouvons-nous faciliter leur prise d'action ?
- Quel est le processus décisionnaire suivi par les personnes que nous devons cibler ?
- Connaissons-nous une personne au pouvoir, ou qui exerce une influence sur les personnes/les institutions détenant le pouvoir ? Qui sont les « agents de changement » au sein de l'organisation ? Que pouvons-nous faire pour les persuader d'agir ?
- Qui s'opposera à l'action ? Quel est leur niveau d'influence ? Pouvons-nous faire quoi que ce soit pour les convaincre de changer d'avis ? Sinon, comment peut-on contrecarrer leur influence ?
- Qui d'autre serait intéressé ? Qui peut être notre allié ? Pouvons-nous bâtir une coalition de personnes prêtes à changer le cours des choses ?
- Avec qui et entre qui devons-nous établir des relations ?
- Comment pouvons-nous recadrer le message communiqué aux différentes cibles/différents acteurs afin de les convaincre de donner une réponse positive ?

Messages/Communication

- De quelles données (chiffres, études de cas ou statistiques) avons-nous besoin pour bâtir un argumentaire convaincant ?
- Quels mots et quel ton allez-vous utiliser pour communiquer votre message de manière claire et efficace ? Comment pouvons-nous adapter notre message à chaque cible ?

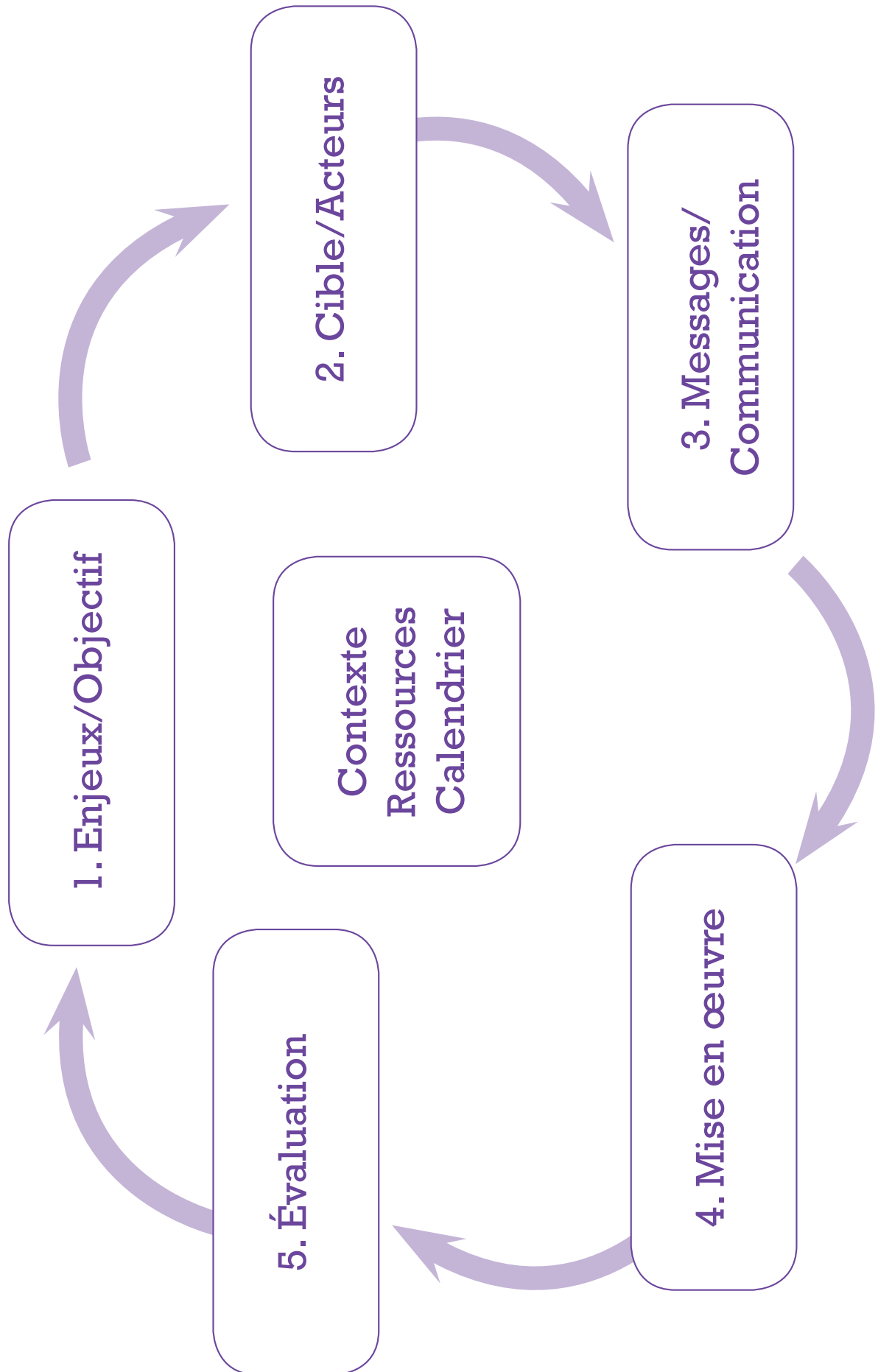
- Quelle idée voulons-nous communiquer ? Quel est le problème, quelle est la solution et comment les personnes ciblées peuvent-elles agir ?
- Quels sont les contre-arguments et comment pouvons-nous y répondre ?
- Comment pouvons-nous formuler notre pensée afin de tirer le meilleur parti possible d'opportunités fugaces ?
- Quels mots et quel ton allez-vous utiliser pour communiquer votre message de manière claire et efficace ?
- Quels types d'arguments seront les plus percutants avec les personnes que nous désirons inciter à l'action ?
- Existe-t-il des mots ou arguments à utiliser et à éviter ? Pourquoi ?
- De quelles preuves disposons-nous (ou quelles preuves pouvons-nous générer) ? Quels sont les faits décisifs pouvant être utilisés ?
- Nos arguments sont-ils suffisamment clairs et spécifiques ? Ce que nous demandons au décideur est-il faisable ?
- Qui serait la meilleure personne pour s'adresser à chaque décideur ciblé ?
- De quelles manières pouvons-nous communiquer le message pour garantir un impact maximum ?

Mise en œuvre

- De quelles ressources et capacités (main-d'œuvre, ressources ou équipement) avons-nous besoin pour réussir ? Comment pouvons-nous rassembler les ressources nécessaires pour réaliser le travail de plaidoyer ?
- Quel est notre calendrier ? Qu'allons-nous faire et quand ?
- Quels résultats attendons-nous de chacune de nos cibles ?
- Avons-nous identifié des revues d'événements/politiques ou annonces dont nous devons profiter, préparer et utiliser dans nos actions de plaidoyer ?
- Quels risques menacent notre succès ? Pouvons-nous les identifier et agir de mesure à les éliminer ?
- Comment pouvons-nous utiliser les médias pour créer un climat propice au changement ?

Évaluation

- Comment saurons-nous que nous avons atteint l'objectif de notre plaidoyer ?
- La stratégie a-t-elle été efficace ? Quels éléments ont bien fonctionné ? Quels éléments ont mal fonctionné ? Pourquoi ?
- Sur la base de ces expériences, quels sont nos nouveaux objectifs et buts pour faire avancer le changement ?
- Que pouvons-nous faire pour garantir que de nouvelles politiques soient mises en œuvre et leur impact évalué pour garantir l'efficacité ?
- Quels enseignements pouvons-nous tirer de notre action pour nos stratégies futures ? Comment les stratégies de plaidoyer peuvent-elles être améliorées ?



International Alert.

346 Clapham Road, London SW9 9AP, Royaume-Uni

Tél : +44 (0)20 7627 6800 - Fax : +44 (0)20 7627 6900

E-mail : general@international-alert.org

www.international-alert.org