

LEADERSHIP DES JEUNES

Manual de formation en leadership et engagement communautaire des jeunes



BURKINA FASO, NIGER ET TCHAD
DECEMBRE 2016



PREFACE

La montée de l'extrémisme violent en Afrique et au Sahel notamment (en raison des problèmes de développement, de dégradation de l'environnement, de la marginalisation politique et sociale, du crime organisé, ainsi que de la faiblesse de la gouvernance) a conduit certains pays à solliciter et à obtenir le soutien du Gouvernement Américain à travers la mise en place d'un projet dénommé « *Paix à travers le développement* » (PDev II). D'une durée de cinq (5) ans, allant de 2011 à 2016, le PDev II a couvert le Burkina Faso, le Niger, et le Tchad, et est mis en œuvre par l'ONG *International Relief and Development (IRD/Blumont)*, en partenariat avec *Equal Access International (EAI)*, *Search for Common Ground (SFCG)*, et *Salam Institute for Peace and Justice*. Il a aussi développé, au niveau national, des partenariats avec des ONG et des associations locales.

Afin d'atteindre ses objectifs, ce projet cible les communautés locales dont les jeunes, les organisations de la société civile, les leaders religieux et/ou communautaires (sans distinction d'âge ou de sexe), les radios de proximité, et les élus locaux dans le cadre de la gouvernance locale.

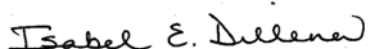
Aussi, le PDev II et ses partenaires ont-ils développé des initiatives novatrices, tissé des alliances et apporté des réponses face à l'extrémisme violent qui menace la stabilité et la paix sous régionales. On peut citer, entre autres, la contribution à des élections libres, transparentes et apaisées, la gestion et la prévention des conflits, la sensibilisation sur les conflits fonciers, le renforcement du civisme et de la gouvernance locale, la promotion du dialogue inter religieux, la production et la diffusion d'émission radiophonique de qualité adressée à la jeunesse, la formation des jeunes aux activités génératrices de revenu, etc.

A travers ces activités, le Projet a développé des modules et des manuels de formation pour ses cibles (radios communautaires, leaders religieux et coutumiers, jeunes, ...). Et, c'est avec un grand plaisir que nous mettons à la disposition des partenaires ces guides et manuels élaborés dans l'unique dessein de servir à tout acteur ou à toute organisation désireuse de promouvoir la paix et de bâtir une résilience communautaire face à l'extrémisme violent.

C'est le lieu, ici, de remercier tous les partenaires — régionaux, internationaux, nationaux et communautaires — qui ont accompagné le projet dans cette œuvre pleine d'enseignements, de succès et de fierté partagée, afin de contribuer à l'émergence d'une véritable résilience communautaire dans les trois pays cibles.

Leader du consortium de mise en œuvre du PDev II, l'ONG américaine *International Relief and Development (IRD/Blumont)*, ainsi que ses partenaires de mise en œuvre, demeurent convaincus que les bons réflexes sont acquis et que les acteurs locaux des pays d'intervention du projet sauront cultiver et entretenir cette belle plante de la paix dont les graines ont été semées par le PDev II.

Avec tous mes remerciements,



Isabel Dillener
Regional Project Director
USAID/PDev II



TABLE DES MATIERES

| | |
|--|----|
| AVANT-PROPOS | 4 |
| INTRODUCTION | 5 |
| OBJECTIFS DES MODULES..... | 7 |
| CONSEILS PREALABLES AUX FORMATEURS/TRICES | 8 |
| NOTE METHODOLOGIQUE..... | 10 |
| MODULE 1 : LE LEADERSHIP | 11 |
| Unité 1 : Ouverture..... | 12 |
| Unité 2 : Explorer la notion de leadership | 13 |
| Unité 3 : Les caractéristiques d'un bon leader | 15 |
| Unité 4 : Les sources du pouvoir d'un leader | 17 |
| Unité 5 : Styles de leadership..... | 19 |
| Unité 6 : Clôture | 20 |
| Documents | 21 |
| MODULE 2 : LA COMMUNICATION POUR LE LEADERSHIP | 26 |
| Unité 1 : Ouverture..... | 27 |
| Unité 2 : Définition de la Communication..... | 28 |
| Unité 3 : Communication efficace..... | 30 |
| Unité 4 : Les Capacités de Communication | 33 |
| Unité 5 : Clôture | 34 |
| MODULE 3 : TRANSFORMATION DES CONFLITS..... | 35 |
| Unité 1 : Ouverture..... | 36 |
| Unité 2 : Définition du conflit..... | 37 |
| Unité 3 : Types et niveaux de conflit..... | 38 |
| Unité 4 : Les attitudes face aux conflits..... | 39 |
| Unité 5 : L'analyse des conflits | 40 |
| Unité 6 : Les acteurs du conflit..... | 41 |
| Unité 7 : Principes de transformation de conflit..... | 43 |
| Unité 8 : Techniques de transformation de conflit..... | 45 |
| ANNEXES..... | 48 |

Cette publication a été rendue possible grâce à l'agence des États-Unis pour le développement international (United States Agency for International Development ou USAID). Le contenu de cette publication ne reflète pas nécessairement les vues de l'USAID ou du gouvernement des États-Unis.

AVANT-PROPOS

Ce Guide est la résultante de la capitalisation de cinq (5) années d'expériences dans la mise en œuvre du Projet Paix à travers le Développement Phase II (PDev II) pour son volet amélioration et renforcement de la communication sociale paix sensible au sahel, à y confier à Search For Common Ground. Il fait ainsi suite à des diverses sessions de formations de formateurs et de coaching qui ont eu lieu durant la période d'exécution dudit projet.

Il a été préparé à l'attention des praticiens du Cinéma Mobile notamment les formateurs, les facilitateurs et animateurs du terrain. Il est conçu surtout pour servir d'aide-mémoire et du support à tous les acteurs tant au niveau national que communautaire, leur fournissant des principes et des exercices pratiques, participatifs et nécessaires afin que l'utilisateur puisse produire les résultats escomptés.

La rédaction de ce guide est basé sur les différentes leçons tirées lors des formations et des facilitations des projections pendant la mise en œuvre de ce projet au Sahel et, en tant que tel, il est biensûr loin d'être complet et parfait et pourrait alors être enrichi et modifié par les formateurs qui l'utiliseront.

La conception de ce manuel n'aura pas été possible sans la contribution sur tous les plans des personnes suivantes :

- Les jeunes bénéficiaires des activités de Search For Common Ground/PDev II et leurs formateurs pour leurs disponibilités et engagements ;
- Les formateurs des formateurs et consultants internationaux pour leurs soutiens technique et pédagogiques ;
- Les coordonnateurs de jeunesses pour leurs engagements auprès des jeunes et leurs sens de responsabilités ; et
- Toutes les personnes de bonnes volontés pour leurs accompagnements.

Je remercie aussi l'ensemble des acteurs de la paix qui de près ou de loin ont contribué à la réalisation de ce Guide.



Sophien Ben-Achour
Sahel Team Leader Sahel
Search for Common Ground
USAID/PDev II

INTRODUCTION

La jeunesse constitue « le fer de lance » de tout développement qui se veut « durable » et en ce sens elle est l'espoir et l'avenir de toute l'humanité. Pourtant, la situation des jeunes est aujourd'hui loin d'être reluisante particulièrement dans les pays en développement comme ceux du Sahel. La précarité des ressources naturelles et les grands défis du changement climatique, les crises d'emploi, le faible niveau de qualification et de formation professionnelle, le faible esprit d'innovation et de créativité sont autant d'obstacles qui renforcent la vulnérabilité des jeunes de cet espace. Ils les exposent surtout aux diverses menaces dont entre autres la recherche des gains faciles, la prise des drogues et autres stupéfiants, la tentation et les promesses piégées des mouvements extrémistes.

C'est pourquoi, conscient de cet état de fait, le Projet Paix à travers le Développement phase II (PDev II) a accompagné, durant cinq(5) années de 2011 à 2016, les jeunes afin de contribuer à la création d'un espace d'épanouissement, de développement et de promotion de leurs besoins et aspiration et faire d'eux des véritables artisans de la paix et des agents du changement.

Le Projet Paix à travers le Développement phase II (PDev II), financé par l'Agence Internationale de Développement des Etats-Unis (USAID) intervient dans la promotion de la paix et l'augmentation de la résilience communautaire dans le Sahel africain. Un groupe d'ONGs, sous l'impulsion de l'IRD a œuvré à travers une approche holistique et communautaire, à la réalisation de ces objectifs avec les organisations de la société civile locales, les leaders communautaires, les radios de proximité, les jeunes et les élus locaux dans le cadre de la gouvernance locale. Ce programme, au long de sa durée de vie, a permis la réalisation d'activités avec les différents bénéficiaires. Il a quatre objectifs stratégiques : (OS1) Renforcer la capacité des jeunes; (OS2) Accroître les voix modérées; (OS3) Renforcer la société civile; et (OS4) Renforcer la gouvernance locale.

Search For Common Ground (SFCG) ONG partenaire dans l'atteinte de l'objectifs de OSI avait pour rôle principal de renforcer « les capacités des jeunes » au niveau local et éventuellement accompagner ces derniers à planifier des activités dans leurs communautés. Selon leur pertinence en lien avec l'Extrémisme Violent, ces activités ont été soutenues par un mécanisme de subventions. L'approche de SFCG s'appuie sur les expériences de l'organisation en Afrique de l'Ouest et dans le monde. SFCG a également intégré les perspectives et atteinte des jeunes dans les activités des partenaires et organiser des foras de jeunes aux niveaux national et régional.

En effet, le renforcement et le développement du leadership des jeunes est l'un des axes stratégiques d'intervention de SFCG/PDEV II pour la mobilisation sociale et surtout la responsabilisation de la jeunesse dans la promotion de la paix, la culture de la non-violence et la lutte contre l'extrémisme violent. SFCG s'est attelé à renforcer le leadership d'un bon nombre de jeunes à travers des formations dans les trois(3) pays.

Conscient du fait que ces jeunes représentent une infime partie de la jeunesse et conscient de l'intérêt et de l'apport bénéfique de ses actions, SFCG a mis en place ce manuel basé sur les différentes expériences acquises pendant sa mise en œuvre du projet afin de permettre à d'autres bâtisseurs de la paix de contribuer et surtout de continuer les actions de PDev II.

Le but de ce manuel est surtout d'offrir aux jeunes leaders en tant que des vecteurs et facteurs du changement l'occasion de :

- participer en tant qu'acteur, à des prises de décisions pour le développement de leur localité ;
- acquérir des nouvelles compétences d'animations de groupe et d'assumer leurs rôles de leaders ;
- apporter leur contribution au programme pour le bénéfice des autres et de la communauté ;
- acquérir et/ou consolider un sentiment d'appartenance à un même groupe et d'avoir un même idéal ; et
- donner des outils aux jeunes pour la culture de la paix et la lutte contre l'extrémisme violent.

OBJECTIFS DES MODULES

Ce manuel vise à fournir une ressource tangible aux jeunes leaders et artisans de la paix au Sahel sur l'utilisation de leur capacité de mobilisation sociale en tant que leaders communautaires pour contribuer davantage à la consolidation de la paix et à la cohésion sociale. Bien qu'il doive servir comme ressource technique pour les jeunes leaders formés par le programme PDevII dans cette thématique, il devrait également servir comme ressource pour les autres intéressés à en apprendre plus sur cet outil novateur ainsi.

Les modules de ce manuel de formation visent également à contribuer à des objectifs spécifiques ainsi. Ces objectifs sont les suivants :

- Permettre aux jeunes de devenir des médiateurs dans leurs propres communautés en utilisant à la fois des méthodes traditionnelles et modernes de résolution des conflits.
- Renforcer le rôle des jeunes dans la gestion des structures locales ou municipales en renforçant leurs connaissances et leurs compétences pour travailler dans le domaine de la paix et la résolution des conflits.
- Former le groupe de formateurs dans les techniques de résolution des conflits, y compris les pactes de non-agression (alliances interethniques) et leur renforcement ultérieur.
- Développer une conscience d'éducation pour la paix, au niveau intra et intercommunautaire.
- Orienter et préparer les participants de la formation pour sensibiliser d'autres jeunes à se convertir en agents sociaux et comme médiateurs.

CONSEILS PREALABLES AUX FORMATEURS/TRICES

Les modules sont indépendants les uns des autres et peuvent être utilisés séparément, avec pour chacun des modules une ouverture, le développement de la formation et une évaluation & clôture.

Commencez toute formation en établissant avec les participants une liste de leurs connaissances et expériences antérieures (Pré-test). Cela vous permettra de valider les acquis et d'adapter le niveau de la formation.

Quand vous préparez une session, réfléchissez par rapport à ces questions :

- Quel est le principal message que je veux faire passer ?
- Quels sont les différents exercices à utiliser pour faire passer ce message ?
- Quels sont les éléments clés que le groupe devrait apprendre ? comprendre ? réfléchir ? C'est important de distinguer ce que le groupe devrait comprendre de ce qu'il devrait apprendre.

Si le but est que le groupe comprenne un terme, privilégiez une approche participative : le groupe lui-même propose une définition des termes et ne pas s'enfermer avec des termes ou des définitions scientifiques externes.

Si le but est que le groupe apprenne des termes ou des concepts nouveaux, il faudrait alors proposer une fiche avec les définitions exactes sur le tableau pour que le groupe puisse les reproduire. (Différents niveaux d'apprentissage : citer et énumérer ; connaître ; maîtriser ; restituer)

Gardez toujours à l'esprit qu'en tant que formateur/trice, vous facilitez une réflexion à tirer des différentes expériences des participants, soyez à l'écoute et fournissez les compléments.

Soyez toujours présent et attentif. Circulez entre les groupes de travail, prêtez une « oreille » attentive. Ne préparez pas le prochain exercice pendant l'exercice en cours, ne quittez jamais la scène.

Soyez toujours présent en face du groupe, ne jamais lui tourner le dos, avancer et reculer dans la présentation mais ne pas se focaliser dans un coin ou sur un seul participant.

Toujours commencer par un check up de temps/ sentiments, comment le groupe est arrivé à la formation, à la session, pour laisser dehors les inquiétudes et être concentré sur ce qui se passe dans la salle.

Ne jamais faire une activité sans conclure ou demander si les gens ont des questions ou commentaires.

Eviter de distribuer des documents sans explication de leur utilisation.

Quand le groupe est trop grand, divisez en petits groupes.

Pour les formations de plusieurs jours, chaque matin faites récapituler l'enseignement de la journée précédente par des questions.

Quand les formateurs/trices vont sur le terrain pour faire des formations dans la communauté, soyez clairs par rapport au but de l'activité. Si la formation est pour une seule journée : il faut faire l'évaluation seulement à la fin de la journée. Mais si la formation est sur plusieurs jours, faites une évaluation au début de la formation pour établir les connaissances existantes et évaluer les connaissances acquises.

Évaluez autant les connaissances, des concepts clés compris et assimilés que le processus, comment la formation s’est passé. Ces sont des s qui vont informer vos décisions par rapport au projet.

Gardez la simplicité et ayez des informations comparables – donc toujours utiliser le même formulaire. Il est Important de partager ces informations au groupe qui a été évalué par la suite.

La durée des unités n’est donnée qu’à titre indicatif, il est bien sur possible de prolonger la durée des exercices en fonction du niveau et du nombre des participants. Un seul module peut faire l’objet d’une formation de plusieurs jours voir d’une semaine. C’est aux formateurs/trices d’apprécier la durée nécessaire en fonction des besoins de formation identifiés.

Commencez avec un plan détaillé, mais soyez prêt pour des occasions spontanées d’apprentissage qui pourrait venir tout au long de la formation. Le maintien d’une étroite prise de conscience du groupe vous permettra d’adapter. Cependant, faites ceci prudemment. Si un problème intéressant se pose lors d’une activité ou d’un compte rendu qui n’a aucun rapport direct avec les objectifs de l’atelier, vous devrez peut- être rediriger la conversation vers des sujets pertinents. Chaque fois que vous redirigez quelqu’un, assurez-vous toujours de valider (respecter) ce qu’il a dit avant de passer à autre chose (par exemple, « Merci pour ce commentaire. Je vois que vous êtes très intéressé à discuter de la situation politique. Nous pouvons peut-être faire cela au cours du déjeuner ; la question que je voudrais poser maintenant est ... »). Afin de garder l’atelier sur la bonne voie, soyez attentif et constamment conscient de ce qui suit :

- De quelle manière est-ce que la présente activité / discussion contribue aux objectifs de l’atelier ?
- Est-ce que nous restons dans les temps ? Si nous passons plus de temps que prévu sur une activité, comment allons-nous le rattraper ?
- Comment se sent le groupe ? Tout le monde est à l’aise ? Est-ce que tous leurs besoins sont satisfaits ?
- Tout le monde est engagé ? Si quelqu’un ne contribue pas, est-ce parce qu’il est tout simplement silencieux – ou indifférent ?

NOTE METHODOLOGIQUE

La méthodologie privilégiée dans les formations de SFCG devrait être à l'horizontal, c'est à dire dans le dialogue et la participation de tout un chacun.

C'est une approche andrologique (éducation des adultes) favorisant la participation active du groupe dans la définition du contenu, dans l'analyse et la réflexion autour d'un thème, de même que dans la recherche de solutions aux problèmes ressentis par les participants.

Les outils utilisés :

- discussions interactives : pour les travaux de groupes en atelier et en plénière ;
- jeux de rôle : mise en scènes sur les différentes notions ;
- études de cas concrets pris dans notre communauté ;
- jeux des mots (traduction en langues locales) ; et
- brainstorming ou remue-méninges.

Pour chaque exercice expérimental, distinguez les différentes étapes :

- Quel a été l'expérience immédiate ?
- Quelles sont les leçons à tirer de manière générale de l'exercice ?
- Comment ces leçons vont être mises en application ?

Ceci vous permet de concrétiser l'apprentissage et faire les liens entre les leçons acquises et la réalité immédiate des participants.

Une formation participative et basée sur l'expérience est la manière la plus efficace d'aider les participants à intérioriser les nouvelles informations.

Autant que possible, essayez de préparer dans la séance des exercices qui leur serait utile par la suite dans leur travail et vie quotidienne.

Les participants s'engagent activement dans la formation quand on leur donne l'opportunité de développer, pendant la session, un produit qu'ils vont pouvoir utiliser dans leur travail quotidien (recommandations pour les actions futures, un projet en commun).

Par exemple, l'expérience de travail en petit groupe pour revoir un projet d'une perspective genre est très utile dans les ateliers. Cet exercice apparaît être une découverte de soi pour beaucoup de participants. Plusieurs seraient surpris qu'il y ait tant à découvrir.

**APERÇU D'ENSEMBLE :****Session 1 : Notation de leader et leadership**

Unité 1 : Ouverture

Unité 2 : Notion de leader et de leadership

Unité 3 : Les bases du pouvoir

Unité 4 : Les styles de leadership

Session 2 : Renforcement des capacités de leadership

Unité 1 : Renforcement des capacités de leadership

Unité 2 : Leadership et résolution de conflits

Session 3 : Conclusion et évaluation

Unité 1 : Aperçu des leçons apprises et conclusions à travers une discussion

Unité 2 : Evaluation du formation

SUPPORTS MATÉRIELS :

Flip chart et Papier collant x 3

Feutres colorés x 5

Fiches cartonnées de différentes couleurs x 25

Bloc-Notes et stylos pour les participants

DOCUMENTS ET OUTILS PÉDAGOGIQUES :

Doc. 1 : Définition de leadership

Doc. 2 : Etoile du leader

Doc. 3 : Les bases du pouvoir

Doc. 4 : Le tableau des bases du pouvoir

Doc. 5 : les styles de leadership

Doc. 6 : Evaluation de la formation

UNITE I ▶ **OUVERTURE**

Objectif : Instauration d'une ambiance dynamique qui incite les participant(e)s à s'engager activement tout au long de la session de formation.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | NOTES AU FORMATEUR/TRICE |
|---|--|
| <p>Durée : 30 min</p> <p>Ressources humaines : Facilitateur/ Facilitatrice ; Participants</p> <p>Notes : Le but de cette ouverture est d'instaurer une ambiance dynamique qui incite les participant(e)s à s'engager activement tout au long de la session de formation.</p> <p>Prendre le temps pour annoncer les objectifs et les aspects logistiques de la formation.</p> <p>Dire aux participants que les questions qui ne se rapportent pas directement au module peuvent être posées en fin de séance.</p> | <p>Programme :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cérémonie d'ouverture de la formation. 2. Exercice brise-glace : Se présenter et demander à chaque participant de présenter son voisin/ sa voisine. 3. Formuler les attentes (par les participants). 4. Présenter le but de la session. 5. Présenter le chronogramme de la session 6. Demander si le chronogramme répond à leurs attentes ou s'ils/elles veulent rajouter d'autres éléments. 7. Demander s'il y a des questions ou des suggestions. 8. Etablir le code de conduite/contrat de confiance. 9. Administrer le pré-test aux participants. |



La rencontre des jeunes Leaders des trois pays (Burkina- Niger –Tchad) au Forum Regional des Jeunes Leaders à Niamey, Niger pour échanger sur les priorités de la Jeunesse.

UNITE 2 ▶ **EXPLORER LA NOTION DE LEADERSHIP**

Objectif : Amener les participants à comprendre le concept de leadership et à connaître les caractéristiques d'un/e leader.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|---|--|
| <p>Durée : 45 min</p> <p>Ressources : Doc. I étoile du leader</p> <p>Jeu : Identification du Leader</p> <p>Mots clés : Personne désignée ; Intérêts communs ; Influence ; confiance.</p> <p>Langues nationales : Moore : « taore-soba » ; Fulfulde : « ardiido » ; Tamatchek : « am'hare ».</p> <p>Mots clés : Personnes désignées dotées d'un art de gérer des hommes ; Mot composé de la racine « leader » et du suffixe « ship ».</p> <p>Langues nationales : Moore : « taore-sob-n-do » ; Fulfulde : « ardaagol ».</p> | <p>Jeu : Identification du Leader</p> <ol style="list-style-type: none"> Repartir les participants en deux groupes <ul style="list-style-type: none"> Le groupe des « manifestants » et le groupes des « autorités » deux (02) personnes au maximum. Faire sortir le groupe des manifestants et leur expliquer le sens du jeu : <ul style="list-style-type: none"> Ils doivent identifier en leur sein un leader pour conduire la manifestation. Celui-ci doit se dissimuler dans le groupe de sorte à ne pas se laisser identifier facilement. Le leader et son groupe doivent improviser une revendication à l'endroit des autorités locales (la municipalité par exemple). Prévenir aux « autorités » de l'arrivée d'un groupe de manifestants dans lequel ils devront identifier le leader sans poser de question. <p>Discussion en plénière : qu'est-ce que ce jeu nous apprend ? Par rapport au leadership ?</p> <p>Il est important de laisser les participants s'exprimer sur leur expérience et leur sentiment par rapport au déroulement du jeu.</p> <p>Discussion interactive :</p> <ol style="list-style-type: none"> Demander aux participants de définir le concept « leader » (français et langues nationales). Recenser les propositions pertinentes sur le flip chart. Proposer une définition. Demander aux participants de définir le concept « leadership ». Recenser les propositions pertinentes sur le flip chart. Proposer une définition. |

PROPOSITION DES DEFINITIONS :

UN LEADER est une personne désignée par ses pairs pour conduire le groupe vers les objectifs communs auxquels ils se sont fixés. Il existe deux types de leaders ; le leader charismatique et le leader architecte. Le leader charismatique sait motiver les membres du groupe et a une vision d'ensemble tandis que le leader architecte se concentre sur la mise en place des structures et procédures efficaces. Il se contente d'effectuer des opérations pratiques et mécaniques.

En langue nationale moore, Leader veut dire « Taore soba ».

LEADERSHIP vient du mot Anglais « leader » qui signifie chef désigné par ses pairs et le suffixe « ship » qui désigne la qualité, la capacité, l'art à conquérir, exercer, et conserver cette fonction de leader au sein du groupe.

LE LEADERSHIP d'un individu est basé sur la relation de confiance qui s'établit entre cet individu et la majorité des membres du groupe dans la poursuite d'un objectif partagé.

Cette relation est réciproque et temporaire et se manifeste par la capacité à mobiliser les énergies autour d'une action collective. Elle se traduit par une élection formelle ou informelle, explicite ou implicite au cours de laquelle la majorité du groupe reconnaît un de leurs comme le leader légitime et lui délègue son pouvoir de décision.

Taore-soba ya tampouure
« un leader est comme une poubelle »
(proverbe moaga)

UNITE 3 LES CARACTÉRISTIQUES D'UN BON LEADER

Objectif : Amener les participants à identifier les caractéristiques d'un bon leader.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|--|---|
| <p>Durée : 90 min</p> <p>Propositions de certaines caractéristiques d'un/e bon/ne leader :</p> <ul style="list-style-type: none"> • adaptation à toute situation ; • délégation de pouvoir ; • bonne collaboration ; • bonne communication ; • honnêteté. | <p>Travaux de Groupes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demander aux participant(e) s d'identifier un/e leader qu'ils/elles admirent au sein de leur localité et ailleurs. 2. Mener la discussion sur le rôle, les qualités et caractéristiques des leaders en utilisant les questions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il des caractéristiques de leadership qui sont perçus comme positives chez les hommes et négatives chez les femmes ? (ou vice versa) pourquoi ? et pourquoi pas ? • Quelle est la différence entre un/e leader et un/e dirigeant ? • Comment une personne peut-elle devenir un/e leader ? • Est-ce que tous les leaders mènent de la même manière ? <p>Travaux de Groupes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Repartir les participants en groupes. 2. Chaque groupe écrit ce qu'il pense être le comportement, attitudes et qualités d'un leader. Se limiter à 5 / 6 éléments par groupe. 3. Restitution : Les comportements et attitudes d'un leader donnés par les groupes de travail sont classés en deux colonnes par le/la formateur/trice mais le titre de ces colonnes (leader et dirigeant) n'est donné qu'après. 4. En considérant les qualités que les participants ont identifiées, dégager les défis, contraintes ou handicaps pour être un véritable leader et aussi les remèdes à apporter à ces défis. 5. Présenter ceci sous forme de tableau. |

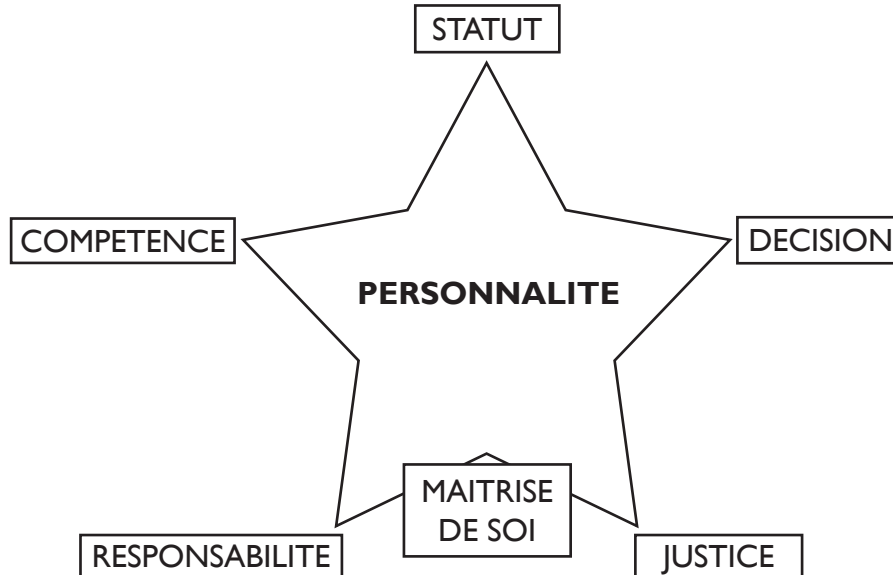
Les tableaux suivants sont des exemples de restitutions que les formateurs/trices peuvent utiliser à titre d'exemple lorsqu'ils/elles circulent dans les groupes. Il ne faudrait pas les mettre sur flip chart ou les distribuer aux groupes pour qu'ils s'en inspirent car il s'agit pour le groupe de venir avec ses propres propositions.

| Leader | Chef ou dirigeant |
|--|--------------------------------------|
| Propose ou négocie | Donne des ordres |
| Collabore ou échange | Dicte et impose |
| Donne des conseils et corrige | Punit |
| Partage les idées, facilite le travail | Commande et fait appliquer |
| A le souci de l'objectif commun | Met en avant les intérêts du service |
| Utilise la coopération | Fait travailler dur |
| Crée la confiance | Crée la peur |
| Montre comment | Sait comment |
| Utilise le « nous » | Utilise le « je » |
| Est choisi et travail volontairement | Est nommé et rémunéré |
| Temps de leadership limité | Peut-être à vie |
| Humble | Aime les honneurs |

D'autres qualités peuvent être citées telles que : connaissance et maîtrise de son groupe (forces, faiblesses, désirs, objectifs...), être capable de délégué des responsabilités, d'apprécier le travail des autres, capacité à prendre des responsabilités voir des risques, habilité à changer certaines situations, avoir des talents reconnus par les autres...

| Défis | Remèdes |
|--|---|
| Manque d'expérience dans certains domaines | Se documenter, apprendre à déléguer |
| Manque de moyens | Chercher des partenaires |
| Peur de se faire critiquer | Chercher à être plus ouvert et à accepter les critiques |
| Manque de cadre d'expression et de soutien | Créer un réseau de travail |
| Surcharge de travail | Apprendre à déléguer |
| Méfiance | Impartialité |
| Manque de connaissance du milieu et de l'environnement | Pratique de l'écoute active avec la communauté considérée |

DOC I. ETOILE DU LEADER :



UNITE 4 LES SOURCES DU POUVOIR D'UN LEADER

Objectif : Identifier les sources de pouvoir et explorer les relations entre leadership et pouvoir.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|---|---|
| <p>Durée : 40 min</p> <p>Notes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit de laisser les participant(e)s de discuter librement sur ce concept. • Il n'y a pas une définition statique sur la question, et il est plus important de dégager des participants leurs propres sources du pouvoir et les aider à identifier leur marge de manœuvre pour changer les choses. • En langues nationales pouvoir veut dire « naam » en moore et « laamou » en fulfulde, « Al-hakuma't » en Tamatchek ; « hinon » en Sonraï. <p>Description du jeu : l'arbre du pouvoir.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A travers le brainstorming, dessiner un tronc d'arbre sur une grande feuille. 2. Ecrire le mot « pouvoir » sur le tronc de l'arbre. 3. le groupe écrit ensemble dans les branches ce qu'il identifie comme les diverses formes de pouvoir. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Discussion interactive : <ul style="list-style-type: none"> • Définir le concept de « pouvoir ». • Jeu : l'arbre du pouvoir. Voir description du jeu ci-contre. 2. Travail en groupe : Demander aux participant(e)s de discuter sur la relation entre le pouvoir et le leadership en utilisant les questions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que le leadership est possible sans le pouvoir ? • Est-ce que le fait d'avoir le pouvoir vous rend leader ? • Quelles sont les sources du pouvoir que vous connaissez ? 3. Mise en commun. |

LES SOURCES DU POUVOIR :

Sans pouvoir le leadership n'est pas possible. Ceci n'implique pas qu'avec le pouvoir le leadership est garanti. Cela veut dire tout simplement que le pouvoir est un ingrédient essentiel du leadership. Chacun a un certain degré de pouvoir. Quelques sources du pouvoir :

LE POUVOIR LÉGITIME : La capacité d'influencer le comportement d'une personne à cause de la position dans une organisation. C'est un pouvoir légitime, c'est-à-dire que la perte de la position ou du titre signifie également la perte du pouvoir.

LE POUVOIR COERCITIF : La capacité d'influencer le comportement de quelqu'un sur base de la peur. Cette peur peut prendre la forme de punition, ou peur de ne pas apparaître adéquat.

LE POUVOIR DE RÉCOMPENSE : La capacité de donner de prix qui influence le comportement d'une autre personne. Ce prix peut être un sourire ou une promotion.

LE POUVOIR CHARISMATIQUE : La capacité d'influencer le comportement d'une autre personne sur base des traits personnels, le charisme. Les personnes sont prêtes à payer pour être associées avec toi, avoir un pouvoir sur eux.

LE POUVOIR D'EXPERTISE : La capacité d'influencer le comportement d'une autre personne sur base de l'expertise dans un certain domaine. L'expertise peut être nécessaire à une autre personne pour faire son travail et donc cette personne va vous suivre pour recevoir cette expertise.

LE POUVOIR D'INFORMATION : il est lié au pouvoir d'expertise, c'est la capacité d'influencer une autre personne sur base de l'information qu'on possède.

LE POUVOIR DE CONNEXION : c'est la capacité d'influencer le comportement d'une autre par les « connexion » qu'on a avec des gens importants. Bien qu'on puisse donner des prix ou de sanctions ou d'informations ou d'expertise et l'on ait aucun pouvoir légitime dans l'organisation, nos contacts avec les personnes influentes nous donne un pouvoir indéniable.

Le pouvoir est important pour un leader et il n'est pas mauvais en soi mais tout dépend de la façon dont il est utilisé. Il doit être utilisé pour aider le groupe et les membres du groupe à s'épanouir et à les opprimer.

EXERCICE SUR LES SOURCES DE POUVOIR :

L'objectif de cet exercice est de faire ressortir des participants leurs propres expériences en matière d'expression de leurs leaderships.

Instructions :

Les questions suivantes ont pour but de vous aider à identifier et analyser vos sources de pouvoir présent et futur.

Discuter en groupe en considérant les points suivants :

1. Comment vous pouvez utiliser mieux les sources de pouvoir que vous avez déjà ?
2. Comment votre organisation sera affectée si vous faites une meilleure utilisation de vos sources de pouvoir actuel ?
3. Quelles sont les sources de pouvoir que vous voudriez développer ? Comment est-ce que ces sources de pouvoir affectent l'organisation ?
4. Comment vous pouvez développer ces nouvelles sources de pouvoir d'une manière qui sera bénéfique à vous et à votre organisation ?



UNITE 5 ▶ **STYLES DE LEADERSHIP**

Objectif : Identifier les différents styles de leadership.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|---|---|
| <p>Durée : 45 min</p> <p>Explication du concept styles de leadership en langue nationale moore : « taore-soba zougdo ».</p> <p>Jeu : Les styles de leadership</p> <p>Description du jeu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Repartir les participants en quatre groupes. 2. Designner un leader pour chaque groupe (4 leaders). 3. Inviter les leaders à tour de rôle en leur donnant les consignes ci-après : <ul style="list-style-type: none"> • <i>Au leader du groupe 1</i> : lui demander de prendre les décisions dans son groupe sans l'avis des autres. • <i>Au leader du groupe 2</i> : lui demander de donner des instructions précises aux membres de son groupe et de surveiller de près l'exécution des tâches tout en encourageant les membres de son groupe. • <i>Au leader du groupe 3</i> : lui demander de partager avec son groupe la responsabilité de la prise de décision et de travailler sur un pied d'égalité avec ses collaborateurs. • <i>Au leader du groupe 4</i> : lui demander de transmettre à ses collaborateurs la responsabilité de la prise de décision. 4. Diviser les participants en trois groupes et leur demander de discuter sur les styles de leadership. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Discussion interactive : <ul style="list-style-type: none"> • Définir le concept de « pouvoir ». • Jeu : l'arbre du pouvoir. Voir description du jeu ci-contre. 2. Travail en groupe : Demander aux participant(e)s de discuter sur la relation entre le pouvoir et le leadership en utilisant les questions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que le leadership est possible sans le pouvoir ? • Est-ce que le fait d'avoir le pouvoir vous rend leader ? • Quelles sont les sources du pouvoir que vous connaissez ? 3. Mise en commun. |

IL EXISTE QUATRE STYLES DE LEADERSHIP :

STYLE DIRECTIF : Le leader donne des instructions précises et surveille de près l'exécution des tâches. Il prend les décisions « je décide ».

STYLE PERSUASIF : Le leader donne des instructions précises et surveille de près l'exécution des tâches mais il applique ses décisions, sollicite les suggestions, et encourage les membres de son groupe.

STYLE PARTICIPATIF : Le leader partage avec son groupe la responsabilité de la prise de décision. Il écoute, parle peu et travail sur un pied d'égalité avec ses collaborateurs. Les collègues participent à la prise de décision « nous décidons ».

STYLE DÉLÉGATIF : Le leader transmet à ses collaborateurs la responsabilité de la prise de décision. Il reste en retrait tout étant disponible si l'équipe le sollicite. Les collaborateurs prennent des décisions « vous décidez ».

Situationnel, selon laquelle il n'existe pas de bon style de leadership ; un leader doit être capable d'adapter le style le plus adapté à la situation.

*Paul Hersey et Kenneth Blanchard ont développé la théorie dite de leadership

UNITE 6 CLÔTURE

Objectif : Consolider l’enseignement, répondre aux questions des participant (e)s et terminer la formation avec une évaluation.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|--|--|
| <p>Durée : 25 min</p> <p>Ressources : Doc. 5 Fiche d’évaluation</p> <p>Notes : Évaluez autant les connaissances, des concepts clés compris et assimilés que le processus, comment la formation s’est passé. Ces sont des informations qui vont informer vos décisions par rapport au projet.</p> <p>Gardez la simplicité et ayez des informations comparables. Il est Important de partager ces informations au groupe qui a été évalué par la suite.</p> | <p>Clôture :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revoir le programme et résumer brièvement la session. 2. Demander aux participant(e)s de citer trois (3) choses apprises pendant l’atelier. 3. Revoir les attentes qui ont été formulé au début de la session et vérifier si les attentes ont été répondues. 4. Demander aux participants s’ils ont des questions. 5. Distribuer la fiche d’évaluation. 6. Faire le post-test. 7. Lecture et Amendement du rapport final de la session de formation par les participants. |

EVALUATION DE LA FORMATION :

Au niveau du processus :

Répondez aux questions suivants de 1 à 5 (5 = tout à fait d’accord ; 4 = d’accord ; 3 = un peu d’accord ; 2 = pas d’accord ; 1 = pas d’accord du tout) :

1. Les objectifs principaux de la formation ont été clairement exprimés ?
2. Les activités ont-ils été utiles et efficaces ?
3. Les moyens/ matériels utilisés ont-ils été satisfaisants ?
4. Etiez-vous satisfait de la méthode de formation utilisée ?

Au niveau de connaissances :

1. Avez-vous appris quelque chose de nouveau ?
2. La partie la plus bénéfique ou la moins utile de l’atelier a été laquelle selon vous ?
3. Dites comment vous comptez utiliser ce que vous avez acquis durant la formation ?
4. Suggestions pour améliorer la formation ?
5. Autres commentaires

DOCUMENTS :

Doc. I : Les bases de pouvoir

Sans pouvoir le leadership n'est pas possible. Ceci n'implique pas qu'avec pouvoir le leadership est garanti mais cela signifie tout simplement que le pouvoir est un ingrédient essentiel du leadership. Chacun a un certain degré de pouvoir.

Il y a 7 bases de pouvoir :

LE POUVOIR LÉGITIME : La capacité d'influencer le comportement d'une personne à cause de la position dans une organisation. C'est un pouvoir légitime, c'est-à-dire que la perte de la position ou du titre signifie également la perte du pouvoir.

LE POUVOIR COERCITIF : La capacité d'influencer le comportement de quelqu'un sur base de la peur. Cette peur peut prendre la forme de punition, ou peur d'apparaître pas adéquat.

LE POUVOIR DE RÉCOMPENSE : La capacité de donner de prix qui influence le comportement d'une autre personne. Ce prix peut être un sourire ou un compliment ou une promotion.

LE POUVOIR CHARISMATIQUE : La capacité d'influencer le comportement d'une autre personne sur base de traits personnel, charisme. Les personnes sont prêtes à payer pour une association proche avec toi et donc on a un pouvoir sur eux.

LE POUVOIR D'EXPERTISE : La capacité d'influencer le comportement d'une autre personne sur base de l'expertise dans un certain domaine. L'expertise peut être nécessaire à une autre personne pour faire son travail et donc cette personne va suivre pour recevoir l'expertise.

LE POUVOIR D'INFORMATION : Lié au pouvoir d'expert, c'est la capacité d'influencer le comportement d'une autre personne sur base de l'information qu'on possède ou à quoi on a accès.

LE POUVOIR DE CONNEXION : La capacité d'influencer le comportement d'une autre personne par les « connections » qu'on a avec des gens importants. Bien qu'on ne puisse donner des prix ou des sanctions ou d'information ou d'expertise et l'on n'ait aucun pouvoir légitime dans l'organisation, nos contacts avec les personnes influentes nous donnent un pouvoir indéniable.

Source : CEDPA/ Genre et Développement

| Sources de pouvoir | Utilisées surtout par les hommes | Utilisation égale par les hommes et les femmes | Utilisées surtout par les femmes |
|--|----------------------------------|--|----------------------------------|
| Pouvoir militaire | | | |
| Pouvoir physique | | | |
| Pouvoir économique | | | |
| Pouvoir de connaissance ; information ou éducation | | | |
| Pouvoir moral ou spirituel | | | |
| Pouvoir du peuple (quand un groupe de personne fait une action ensemble) | | | |
| Pouvoir d'apparence ou de beauté | | | |
| Pouvoir charismatique ou de personnalité | | | |

Doc. 2 : Le tableau de bases de pouvoir

Instructions :

Les questions suivantes ont pour but de vous aider à identifier et analyser vos bases de pouvoir présent et futur. Discuter en groupe en considérant les points suivants :

1. Comment vous pouvez utiliser mieux les bases de pouvoir que vous avez déjà ?
2. Comment votre organisation sera affectée si vous faites une meilleure utilisation de vos bases de pouvoir actuel ?
3. Quelles sont les bases de pouvoir que vous voudriez développer ? comment est-ce que ces bases de pouvoir affectent l'organisation ?
4. Comment vous pouvez développer ces nouvelles bases de pouvoir d'une manière qui sera bénéfique à vous et à votre organisation ?

| Vos bases de pouvoir actuel | Les manières possibles pour renforcer vos bases de pouvoir | Le soutien au sein de votre organisation | Les nouvelles bases de pouvoir que vous voulez | La manière de développer ces nouvelles bases de pouvoir | Le support dont vous avez besoin pour ces nouvelles bases de pouvoir |
|-----------------------------|--|--|--|---|--|
| | | | | | |

Source: Situational leadership, perception and the impact of power, in Group and Organisation Studies 4(4), 418-428

Doc. 3 : Les styles de leadership

DIRIGEANT : Le leader fournit des instructions spécifiques et supervise de près la réalisation des tâches.

Leadership autoritaire (pour la survie) :

- Le leader prend une décision et l'annonce – il informe les autres de sa décision, sans se sentir obligé d'en donner la raison.
- Le leader présente une décision mais la « vend » aux membres – il annonce sa décision et en partage les raisons lesquelles sont préparées à l'avance, c'est un monologue.
- Le leader présente une décision et invite les membres à poser des questions – il annonce sa décision mais répond à une base impromptue aux questions de clarification posées par les membres. Il dialogue mais n'exprime aucune volonté de changer la décision.

CONSEILLÉ : Le leader explique les décisions, sollicite des suggestions et soutient le progrès.

Leadership consultatif (pour la sécurité) :

- Le leader prend une décision provisoire, qu'on peut changer – il annonce une proposition de décision et accepte de répondre aux questions de clarification et de discussion des membres (il dialogue avec la volonté de changer la décision si nécessaire).
- Le leader présente une situation, entend les commentaires et prend une décision – le leader identifie la situation ou le problème, puis devient facilitateur pour faire remonter à la surface les présupposés et les suggestions. Il/elle quitte alors son rôle de facilitateur et prend une décision.
- Le leader demande aux membres de prendre une décision mais se réserve le droit de veto – le leader demande au groupe d'identifier le problème, d'analyser la situation et ses contraintes et de prendre la décision tout en se prévalant d'un droit de veto.

DÉLÉGUÉ : Le leader donne des responsabilités de prise de décision et de résolution de problème à ses subordonnés. Le leader a confiance que les subordonnés vont faire la meilleure décision et soutient leur effort pour prendre cette décision.

Leadership facilitateur (pour la participation) :

- Le leader identifie les contraintes et demande aux membres de prendre une décision – le leader partage toutes les données (fonds disponible, les paramètres du temps) et facilite la prise de décision par les membres, sur la base des contraintes existantes.
- Le leader demande aux membres d'identifier les contraintes d'examiner la situation et de prendre une décision – le leader se réserve un rôle de facilitateur, permettant aux membres d'identifier les contraintes, d'explorer les diverses possibilités et de prendre la décision.

Doc. 4 : Evaluation de la formation

Au niveau du processus : Répondez aux questions suivants de 1 à 5 (5 = tout à fait d'accord ; 1 = pas d'accord du tout)

1. Les objectifs principaux de la formation ont été clairement exprimés ?
2. Les activités ont-ils été utiles et efficaces ?
3. Les moyens/ matériels utilisés ont-ils été satisfaisants ?
4. Etiez-vous satisfait de la méthode de formation utilisée ?

Au niveau de connaissances :

1. Post-test
2. La partie la plus bénéfique ou la moins utile de l'atelier a été laquelle selon vous ?
3. Indiquez dans quelle mesure vous comptez utiliser ce que vous avez acquis durant la formation ?
4. Suggestions pour améliorer la formation

2

MODULE 2 : LA COMMUNICATION POUR LE LEADERSHIP



APERÇU D'ENSEMBLE :

Session 1 : La Communication

Unité 1 : Ouverture

Unité 2 : Définition de la Communication

Unité 3 : Communication Effective et Efficace

Unité 4 : Communication Non Violente

Session 2 : Communication pour le changement de comportement

Unité 1 : Communication pour le Changement de Comportement (CCC)

DUREE:

3 jours / 18 h - La durée des unités n'est donnée qu'à titre indicatif.

SUPPORTS MATÉRIELS :

Flip chart et Papier collant x 3

Feutres colorés x 5

Fiches cartonnées de différentes couleurs x 25

DOCUMENTS ET OUTILS PÉDAGOGIQUES :

Doc. 1 : Communication effective et efficace

Doc. 2 : Communication Non Violente

Doc. 3 : Communication pour le Changement de comportement

Doc. 4 : Evaluation

UNITE I ▶ **OUVERTURE**

Objectif : Créer un cadre d’ambiance et de convivialité aux participants pour une participation active.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|--|---|
| <p>Durée : 30 min</p> <p>Notes : Le but de cette ouverture est d’installer une ambiance dynamique qui incite les participant(e)s à s’engager activement dans la formation.</p> <p>Prendre le temps pour annoncer les objectifs et les aspects logistiques de la formation.</p> <p>Dire aux participants que s’ils/elles ont des questions qui ne peuvent pas être répondu directement, elles seront écrites sur le flip chart dans une « zone de parking » et vont être discutés à la fin pour ne pas interrompre le déroulement de la séance.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Arrive et installation des participants. 2. Mots de bienvenue aux participants. 3. Discours (autorité ou les organisateurs). 4. Introduction : demander à chaque participant de se présenter. 5. Présenter les objectifs de la formation. 6. Présenter l’agenda et amendement. 7. Formuler les attentes. Demander si le programme répond à leurs attentes ou s’ils/elles veulent rajouter d’autres éléments. 8. Demander s’il y a des questions ou des suggestions. 9. Etablir le code de conduite/contrat de confiance. |



UNITE 2 DÉFINITION DE LA COMMUNICATION

Objectif : Amener les participants à comprendre ce que c'est la communication.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|---|--|
| <p>Durée : 90 min</p> <p>Le formateur donne la possibilité aux participants de donner leur interprétation du jeu produit.</p> <p>Qu'est-ce que la Communication ?</p> <p>Définition : l'un des besoins les plus profonds chez l'être humain, c'est d'être compris et accepté par les autres. Comprendre l'autre est une forme convaincante de respect et de responsabilisation.</p> <p>Traduction du mot communication en langue local :</p> <p>Moore : sonsga / kibaya Fulfulde : kibarou Sonrhai : fahamendihone Tamatchek : magrade</p> | <p>Jeu de débat : voir description du jeu ci-contre (10 min)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Discussion en plénière : l'exercice consiste à répartir les participants en deux groupes de six personnes. 2. Travail en groupe : chaque groupe mènera un débat d'actualité, dans lequel, tout le monde parle à la fois. 3. Restitution : à la fin de l'exercice le facilitateur pose la question suivante : que peut-on retenir de votre discussion ? <p>*Définitions clefs se trouvent ci-dessous</p> |

DEFINITION :

LA COMMUNICATION : un processus d'envoi et de réception des messages qui peuvent être verbaux et/ou non verbaux.

L'un des besoins les plus profonds chez l'être humain, c'est d'être compris et accepté par les autres. Comprendre l'autre est une forme convaincante de respect et de responsabilisation. Il n'est pas indispensable d'être d'accord avec les autres pour les respecter et les responsabiliser de cette manière ; il suffit, au travers du regard, du langage corporel et du ton de la voix, de faire montre de la volonté de voir le monde du point de vue de l'autre.

Notre interaction doit s'inspirer d'un intérêt profond et sans préjugés. La clef, c'est de bien saisir les motivations sous-jacentes aux propos ou aux actes et ce, afin d'avoir une meilleure compréhension des intérêts et des besoins les plus profonds de la personne avec laquelle on s'entretient. Dès que les gens ont l'impression que vous cherchez sincèrement à comprendre, ils commencent à traiter les problèmes et les autres de manière plus constructive.

Une bonne capacité d'écoute est indispensable à tout processus conçu pour résoudre un différend de manière constructive. Une bonne capacité d'écoute est peut-être la compétence la plus importante qu'un médiateur ou modérateur utilise pour aider les parties dans une situation de conflit.

LES ELEMENTS DE BASE D'UNE COMMUNICATION :

- Le message ;
- L'émetteur ; et
- Le canal.

LES DIFFERENTS TYPES DE COMMUNICATION FAVORABLE A LA TRANSFORMATION :

C'est l'un des facteurs les plus profonds chez l'être humain, c'est d'être compris et accepté par les autres. Comprendre l'autre est une forme convaincante de respect et de responsabilisation. Dans ce théâtre, la communication a une place très importante entre les acteurs et le public.

Notre interaction doit s'inspirer d'un intérêt profond et sans préjugés. La clé, c'est de bien saisir les motivations cachées aux propos ou aux actes et ce, afin d'avoir une meilleure compréhension des besoins les plus profonds de votre interlocuteur. Dès que les gens ont l'impression que vous cherchez sincèrement à comprendre, ils commencent à traiter les problèmes et les autres de manière plus constructive.

L'ECOUTE ACTIVE :

Il existe plusieurs types de communication favorable à une transformation positive. L'on peut noter :

- l'écoute active ;
- l'expression en soi-même ;
- exprimer sa rancœur sans faire de reproches ;
- le questionnement ;
- le feedback ; et
- le recadrage.

Ces types de communication sont essentiels à l'instauration d'une interaction entre les parties, pour dresser un diagnostic correct et pour permettre une transformation positive plus efficace.

« La couleur rouge de la langue est différente de la couleur de la peau de celui qui parle »
(Le message ne doit pas varier quel que soit le porteur du message)

(Proverbe Peulh)

UNITE 3 COMMUNICATION EFFICACE

Objectifs : Amener les participants à comprendre les différents types de communication.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|--|---|
| <p>Durée : 35 min</p> <p>Proposition de définitions : Une bonne communication ne s'agit pas seulement de se contenter de croire qu'on se communique bien. Il faut s'assurer que le récepteur comprend le message de la façon dont le messenger a voulu que ça soit. Le seul moyen d'assurer la bonne communication est d'assurer qu'il y a une possibilité de feedback.</p> <p>Définir La communication effective et efficace : Elle permet de faire comprendre une idée vite et bien. Elle permet d'atteindre l'objectif qu'on s'est fixé. Elle permet que les idées, opinions, attitudes et sentiments transmis soient compris de la même manière par son audience.</p> | <p>Proposition de définitions : Une bonne communication ne s'agit pas seulement de se contenter de croire qu'on se communique bien. Il faut s'assurer que le récepteur comprend le message de la façon dont le messenger a voulu que ça soit le seul moyen d'assurer la bonne communication est d'assurer qu'il y a une possibilité de feedback.</p> |

LES ATTITUDES D'UNE COMMUNICATION EFFICACE :

L'ENCOURAGEMENT : Il faut montrer de l'intérêt pour le discours du locuteur et encourager l'autre d'exprimer son point de vue.

LA VALIDATION : Affirmer la valeur du locuteur ainsi que la validité de ses idées et sentiments.

LA CLARIFICATION : Des brèves questions peuvent faciliter votre compréhension et vous donner davantage d'information.

Lorsque tu tires rapidement et prématurément les conclusions !

LES OBSTACLES D'UNE COMMUNICATION EFFICACE : Il arrive de fois qu'il ait des obstacles pour qu'une communication soit effective et efficace lorsque :

- Tu interromps ton interlocuteur si souvent possible !
- Lorsque tu ne cesses pas de parler pendant que ton interlocuteur parle !
- Tu laisses tes pensées divaguer alors que ton interlocuteur est en train de parler !
- Tu prépares tes réponses pendant que ton interlocuteur parle encore !
- Tu fais un effort pour achever les phrases que ton interlocuteur a commencé !
- Tes oreilles n'entendent que ce que tu attends d'entendre !

STRATEGIES D'UNE COMMUNICATION EFFECTIVE ET EFFICACE :

La communication vise à :

- toucher son audience ;
- se faire comprendre par son audience ;
- convaincre son audience ; et
- susciter l'adhésion de son audience.

Les différentes stratégies les plus utilisées :

- communication pour le changement de comportement ;
- la mobilisation sociale ;
- l'Education parentale ; et
- le plaidoyer.

Quelques outils de communication :

- ateliers de formation ;
- théâtres participatif ;
- medias sociaux ;
- écrits/articles ;
- messages audiovisuels ;
- caricatures ; et
- compétitions culturelles.

LA COMMUNICATION POUR LE CHANGEMENT DE COMPORTEMENT CCC :

La Communication pour le changement de comportement : c'est un processus interactif et participatif d'échange d'idée et d'information en vue d'un changement positif.

APPROCHES DE COMMUNICATION POUR LE CHANGEMENT DE COMPORTEMENT :

Concernant les approches il était questions de trouver des réponses à travers ces questions (quel est le problème ? Quel est le groupe cible ? quel est le niveau de connaissance du public cible ? Quel sont les outils appropriés ?

PROCESSUS DE CHANGEMENT DE COMPORTEMENT :

Les échanges portaient sur la prise de conscience du problème.

Avoir des connaissances sur le problème.

Elaboration des messages clés : les éléments suivants ont été développés.

Le message doit annoncer :

- le problème ;
- la solution ; et
- l'action.

L'élaboration du message doit être faite à travers une approche participative.

L'ELABORATION DES MESSAGES :

Comment déterminer les canaux, techniques et outils de communication des messages, et éléments clés du message ?

Les différentes approches du CCC :

- Quel est le problème/quel est l'objectif du changement ?
- Quel est le groupe cible, quel est le niveau de connaissance ?
- Qui sont les personnes influentes ?
- Qui peut être l'acteur de changement : statut social (autorités locales, leaders communautaires, d'opinion, religieux etc...) ?
- Quels sont les outils de communication appropriés ?

L'Elaboration des messages courts et simples :

- seulement quelques idées-clés ;
- donnez une information fiable et complète ;
- répétez l'idée autant de fois que possible ;
- recommandez des conduites précises et observables ;
- démontrez le lien existant entre le problème constaté et la conduite incriminée ; et
- usez d'un slogan ou d'un thème.

Assurez-vous que le message est présenté par une source crédible d'information (aux yeux du public-cible). Présentez les faits de façon directe. Présentez éléments clé du message.



Ces jeunes leaders sont en train d'implémenter un projet de service communautaire à N'Djamena.



Des jeunes leaders en formation en « Exploitation des Réseaux Sociaux pour la Transformation des Conflits » dans le cadre du projet USAID/PDev II.



Ces jeunes leaders font partie d'un groupe musicale « Kasan Matassa » qu'ils ont créé pour essayer de fournir des messages de la paix pendant les élections présidentielle et législative au 2016..

UNITE 4 LES CAPACITÉS DE COMMUNICATION

Objectif : Développer les capacités à parler sans agresser.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|--|---|
| <p>Durée : 40 min</p> <p>Note : Théorie de Gandhi sur la non-violence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • toute situation doit pouvoir être observée sans juger les autres ; • chacun doit apprendre à exprimer son propre ressenti ; • à exprimer ses besoins ; • à formuler ce qu'il attend de l'autre. | <p>Discussion de groupe 15 min</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment la communication peut être violente ? • Est-ce-seulement la communication interpersonnelle ? • Qu'en est-il des médias ? <p>Travaux de groupe 20 min</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Faire des groupes de 4 à 6 personnes assis en cercle. 2. Chacun des membres du groupe expose ses attentes (2 minutes). 3. Le voisin reformule les attentes de celui qui vient de parler et le groupe valide la reformulation. Il expose à son tour ses attentes. <p>Discussion : Comment chacun s'est-il senti pendant son exposé ? Les autres ont-ils perçu le message ? Y avait-il des tensions dans le groupe ? Etc.</p> |

FICHE D'INFORMATIONS

La communication non violente s'attache à instaurer entre les êtres humains, des relations fondées sur une coopération harmonieuse, sur le respect de soi et des autres. Théorisée par Gandhi, apôtre de la non-violence, cet outil de communication verbale est recommandé pour la résolution de conflits et permet de développer une meilleure relation à soi. Sa pratique repose sur l'expérimentation d'un nouveau modèle qui a pour principaux objectifs, l'identification des sentiments, des besoins et la formulation d'une demande en vue de les satisfaire. Cette approche est bénéfique pour communiquer avec davantage d'authenticité. * Cfère Catherine Maillard

Il s'agit d'un outil de communication, principalement verbal, qui vise à transformer les conflits en de simples dialogues. Dans la relation aux autres nous sommes confrontés à nos besoins, mais comme nous ne savons pas les reconnaître, et encore moins les écouter, nous avons tendance à les étouffer. Alors comment prétendre à une bonne écoute de l'autre, si nous ne savons pas le faire pour nous-même ? Pour y parvenir la CNV propose d'apprendre l'alphabet d'une communication débarrassée de toute violence, à commencer envers soi-même. La technique repose sur l'application de quatre principes fondamentaux :

- toute situation doit pouvoir être observée sans juger les autres ;
- chacun doit apprendre à exprimer son propre ressenti ;
- à exprimer ses besoins ; et
- à formuler ce qu'il attend de l'autre.

La pratique permet de renoncer à tout jugement de l'autre pour sentir ce qui se passe en soi, tout en favorisant une collaboration mutuelle. Ce n'est en aucun cas une thérapie, toutefois elle peut avoir des retombées positives en termes de connaissance de soi.

UNITE 5 ➤ **CLÔTURE**

Objectif : Consolider l’enseignement, répondre aux questions des participant (e)s et terminer la formation avec une évaluation.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|---|--|
| <p>Durée : 30 min</p> <p>Ressources : Fiche d’évaluation Post test</p> <p>Note : Évaluez autant les connaissances, des concepts clés compris et assimilés que le processus, comment la formation s’est passé. Ces sont des informations qui vont informer vos décisions par rapport au projet.</p> | <p>Clôture</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revoir le programme et résumer brièvement la session. 2. Demander aux participant(e)s de citer 3 choses apprises pendant l’atelier. 3. Revoir les attentes qui ont été formulé au début de la session et vérifier si les attentes ont été répondues. 4. Demander aux participants s’ils ont des questions. 5. Distribuer la fiche d’évaluation. 6. Faire le post-test. 7. Lecture et Amendement du rapport final de la session de formation par les participants. |

3

MODULE 3 : TRANSFORMATION DES CONFLITS



OBJECTIFS DU MODULE :

1. Définir un conflit.
2. Identifier les types et sources de conflits.
3. Connaître les différents outils pour bien analyser un conflit.
4. Explorer les principes de transformation des conflits.
5. Apprendre le Common Ground les techniques et les capacités de la transformation de conflits de personnages ? Décrivez-les.

APERÇU D'ENSEMBLE :

Session 1 : Analyse de conflit

Unité 1 : Ouverture

Unité 2 : Nature de conflit

Unité 3 : Types de conflit

Unité 4 : Sources de conflit

Unité 5 : Outils d'analyse de conflit

Session 2 : La Transformation des Conflits

Unité 1 : Principes de Transformation des conflits

Unité 2 : Techniques de Transformation des conflits

Session 3 : Conclusion et évaluation

Unité 1 : Aperçu des leçons apprises et conclusions à travers une discussion

Unité 2 : Evaluation de la formation

DUREE :

2 jours / 12 h – La durée des unités n'est donnée qu'à titre indicatif.

SUPPORTS MATÉRIELS :

Flip chart et Papier collant x 3

Feutres colorés x 5

Fiches cartonnées de différentes couleurs x 25

Bloc-Notes et stylos pour les participants

DOCUMENTS ET OUTILS PÉDAGOGIQUES :

Doc. 1 : Outils d'analyse d'un conflit

Doc. 2 : Styles de comportements face aux conflits

Doc. 3 : Scénario d'un conflit

Doc. 4 : Différentes approches face à un conflit

Doc. 5 : Jeu du village

UNITE I ▶ **OUVERTURE**

Objectif : Créer une ambiance pour faciliter une participation active chez les participants.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|---|---|
| <p>Durée : 60 min</p> <p>Ressources : Flip chart – jeu de brise-glace</p> <p>Notes : Le but de cette ouverture est d’installer une ambiance dynamique qui incite les participant(e) s à s’engager activement dans la formation.</p> <p>Cette activité se fera après les discours des autorités officielles invitées pour la cérémonie l’ouverture.</p> <p>Prendre le temps pour annoncer les objectifs et les aspects logistiques de la formation.</p> <p>Dire aux participants que s’ils/elles ont des questions qui ne peuvent pas être répondu directement, elles seront écrites sur le flip chart dans une « zone de parking » et vont être discutés à la fin pour ne pas interrompre le déroulement de la séance.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenue aux participants. 2. Faire un exercice de brise-glace pour s’assurer que tout le monde est éveillé et présent : <ul style="list-style-type: none"> • Demander à chaque participant de se présenter et de dire les mots conflits et paix dans leur langue maternelle. • On peut faire aussi le jeu de salade de fruits ou autre, choix dans la boîte à exercice à la fin de ce manuel. 3. Demander aux participants de formuler les attentes. 4. Présenter le programme. 5. Demander si le programme répond à leurs attentes ou s’ils/elles veulent rajouter d’autres éléments. 6. Demander s’il y a des questions ou des suggestions. 7. Etablir le code de conduite/contrat de confiance. 8. Faire le pré-test. |



Des jeunes leaders en formation en « Exploitation des Réseaux Sociaux pour la Transformation des Conflits » dans le cadre du projet USAID/PDev II.



Les jeunes leaders en train de prendre les points avec les GPS dans leur quartier.



Les jeunes Tchadiens en train de chanter dans un concours des chansons pour la paix qu'ils ont organisés.

UNITE 2 DÉFINITION DU CONFLIT

Objectif : Comprendre la définition du conflit et sa nature.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|---|---|
| <p>Durée : 30 min</p> <p>Ressources : Flip chart</p> <p>Notes : Le but de cette section est de définir le « conflit ». La compréhension du conflit, sa nature, sa relation avec la violence.</p> <p>Amener les participants à faire la différence entre conflits et violence.</p> <p>Le conflit se définit comme une incompatibilité des idées, des valeurs et des intérêts.</p> <p>Le conflit est un phénomène normal, naturel, inévitable car il est lié aux attitudes, comportements et sentiments.</p> <p>Le conflit peut être positif ou négatif. Il est positif lorsqu'il est abordé de manière constructive et devient négatif lorsque la manière de l'aborder est destructive.</p> | <p>Discussion interactive :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poser la question : Qu'est-ce qu'un conflit ? 2. Engager les participants à réfléchir sur le mot conflit en utilisant leur 5 sens : l'image, l'odeur, la voix, le goût et le son du conflit et noter sur le flip chart. <p>OU</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Travail en groupe de 4 ou 5 et leur demander à réfléchir sur une situation conflictuelle qu'ils/elles ont récemment expérimenté et discuté dans le groupe sur cette situation. A partir de cette discussion, essayer de définir ce qu'est un conflit. 2. Chaque groupe désigne un rapporteur qui présente la définition. <p>Retirer les éléments clés de chaque définition, et ouvrir le débat sur les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est-ce qu'un conflit est toujours négatif ? • Quand peut-il être positif ? Réfléchissez à une situation où le conflit est positif. |

UNITE 3 TYPES ET NIVEAUX DE CONFLIT

Objectif : Connaître les différents types de conflits.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|--|---|
| <p>Durée : 30 min</p> <p>Ressources : Flip chart</p> <p>Notes :Types de conflits</p> <p><i>Conflit latent :</i> Une ou plusieurs personnes affectées par un problème sont mécontentes de la situation présente et la tension monte.</p> <p><i>Conflit ouvert :</i> Les parties en conflit s'accusent ouvertement les unes les autres, sans s'estimer responsable de leur rôle dans le conflit, et cherchant à « gagner ».</p> <p><i>Conflit violent :</i> Les parties en conflit utilisent à présent la violence ou l'agressivité pour vaincre l'autre.</p> | <p>Discussion interactive :</p> <p>On raconte un conflit qu'on a vécu et les autres essayent de voir s'il s'agit d'un conflit ouvert, latent ou violent.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cette activité peut d'abord avoir lieu dans un grand groupe et le formateur peut diviser les participants en petits groupes de 4 à 5 participants. <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> Cette activité peut se dérouler comme un grand exercice de groupe avec tous les participants ensemble. Toutefois, afin d'assurer une participation forte et fructueuse, il est recommandé de limiter le nombre de participants à 20. |

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|--|--|
| <p>Durée : 30 min</p> <p>Niveaux de conflit :</p> <p><i>Conflit intra personnel :</i> qui concerne l'individu avec lui-même.</p> <p><i>Conflit inter personnel :</i> qui concerne deux ou plusieurs personnes entre elles.</p> <p><i>Conflit intra groupe :</i> au sein d'un même groupe.</p> <p><i>Conflit inter groupe :</i> entre deux ou plusieurs groupes (ethniques, religieux, politiques).</p> <p><i>Conflit national :</i> qui affecte l'ensemble d'un pays.</p> <p><i>Conflit international :</i> qui oppose deux ou plusieurs pays.</p> | <p>Travaux de Groupe :</p> <p>Question : A quel type de conflits les jeunes du Sahel sont-ils confrontés aujourd'hui ?</p> <p>Etablir grâce aux réponses des participants une grille suivant le modèle dessous.</p> <p>Recueils de données.</p> <p>Faites une revue approfondie de la liste : quelle est la proportion de conflits violents ? Quelle est la proportion de conflits où les jeunes sont les parties principales et /ou les victimes ? Quelle est la proportion des conflits où les jeunes se font manipuler par d'autres acteurs ? Que dire des effets de ces conflits ?</p> |

| Niveau du conflit | Type de conflits | Exemples d'enjeux | Acteurs principaux | Rôle des jeunes | Effets du conflit |
|--|--------------------------------------|---------------------------------------|--|---|--|
| Conflits intra-groupe au sein des associations de jeunes | Conflits ouverts, mais violence rare | Lutte de pouvoir entre jeunes leaders | Jeunes eux-mêmes, parfois influence des politiques | Parties aux conflits et principales victimes du conflit | Inefficacité association, perte de crédibilité et financements |

UNITE 4 LES ATTITUDES FACE AUX CONFLITS

Objectif : Savoir comment aborder un conflit.

| NOTES AU FORMATEUR/ TRICE | ACTIVITIES |
|--|---|
| <p>Durée : 45 min</p> <p>Ressources : Flip chart 4 feuilles 4 markers</p> <p>Notes : Face à un conflit, chacun de nous affiche une attitude. On en distingue 5 manières d'aborder le conflit.</p> <p>ÉVITEMENT (A) : C'est le fait d'ignorer, d'éviter le terrain de conflit sur lequel l'un veut amener l'autre.</p> <p>CONFRONTATION (B) : C'est lorsqu'un problème aboutit à un affrontement. Dans la confrontation on voit l'autre comme le problème initial, la source du conflit et l'on se concentre sur les différences.</p> <p>SOUMISSION/ ACCOMMODATION (C) : On accepte la position de l'autre même si cela ne nous arrange pas.</p> <p>COMPROMIS (D) : On n'élimine pas le problème, mais on essaie de trouver une solution en faisant des concessions de part et d'autre.</p> <p>COOPÉRATION/ COLLABORATION (E) : Consiste à ne pas faire de l'autre le problème. Il faut le considérer avec dignité et se mettre ensemble pour aborder et éliminer le problème.</p> <p>Ils forment une chaîne « naturelle » de réactions, selon notre éducation, expériences, notre humeur du jour, nos intérêts, la situation, etc.</p> | <p>Exercice : Une personne lit l'histoire suivante et demande aux autres de se mettre dans la situation.</p> <p>L'histoire : Vous êtes dans un séminaire. Le deuxième jour, quelqu'un du groupe rapporte aux organisateurs sa déception sur le lieu de la rencontre qui ne cadrerait pas avec ses attentes. Vous êtes d'accord avec lui sur certains points qu'il a soulevés. Comment réagissez-vous? Choisissez la réaction qui est la plus proche de vous parmi les quatre suivantes (A-D). Créez des groupes selon les schémas de réactions.</p> <p>A : Vous restez silencieux et laissez la personne parler à votre place pour ne pas être confronté aux organisateurs.</p> <p>B : Vous sautez sur l'occasion et dites aux organisateurs que vous ressentez la même chose et que vous allez quitter si les choses ne changent pas.</p> <p>C : Vous levez la voix pour dire, « Oui, il est possible que cela soit vrai. Mais L'organisateur a fait de son mieux et nous ne devons pas en faire un problème. »</p> <p>D : Vous dites être d'accord avec les arguments. Mais vous seriez d'accord si les organisateurs proposent des compensations.</p> <p>E : Vous dites être d'accord avec quelques arguments. Mais vous réalisez aussi la difficulté que rencontre l'organisateur et vous proposez de s'asseoir et de trouver une solution souhaitable pour satisfaire les besoins de chacun.</p> <p>Les groupes selon les schémas de réaction (A, B, C et D, E) restent ensemble et explorent les questions suivantes : Quels sont les avantages de votre réaction ? Quels sont les inconvénients de votre réaction ? Comment estimez-vous les autres modèles ? Ils restituent leurs résultats en plénière.</p> <p>Discussion interactive : 15 min Faire un tour de table et demander à chaque participant de définir son attitude face au conflit.</p> <p>Le groupe discute les différents schémas de réactions dans un conflit et les conséquences que chaque schéma peut avoir sur des décisions quand on est confronté à des conflits sur le terrain.</p> <p>Il est important d'avoir conscience de nos propres schémas afin de devenir capables de choisir consciemment et développer des stratégies appropriées. Souvent notre choix d'approche au conflit est déterminé par notre schéma personnel. En étant conscients de nos schémas nous pouvons nous libérer pour faire des choix mieux adaptés à la situation.</p> |

UNITE 5 L'ANALYSE DES CONFLITS

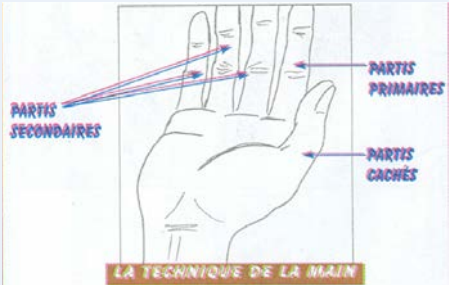
Objectif : Savoir comment analyser un conflit.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES | | | | |
|---|---|---------|-----------|--|--|
| <p>Durée : 30 min</p> <p>Ressources : flip chart marqueurs</p> <p>Objectif : Mieux comprendre les raisons des conflits. Les manifestations des conflits.</p> <p>Notes : Une bonne analyse du conflit est nécessaire pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> comprendre l'historique de la situation et les événements actuels ; identifier les différents groupes impliqués, non seulement les plus visibles mais aussi les principales ; comprendre les perspectives de tous les groupes et mieux connaître comment ils interagissent ; et identifier les facteurs et les tendances qui sous-tendent les conflits. | <p>Travaux de Groupe : 30 min Les attitudes des jeunes face au conflit.</p> <p>Entre les cinq attitudes face au conflit, quelle attitude est la plus fréquente chez les jeunes ? Quels sont les facteurs déclencheurs de violence ? Donner les raisons et les obstacles à un retour à la non-violence.</p> <p>Chaque groupe présente les réponses suivant le modèle suivant :</p> <table border="1" data-bbox="783 808 1386 893"> <thead> <tr> <th data-bbox="783 808 1083 848">Raisons</th> <th data-bbox="1083 808 1386 848">Obstacles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="783 848 1083 893"></td> <td data-bbox="1083 848 1386 893"></td> </tr> </tbody> </table> <p>*Resource : Exemples de réponses se trouvent dans le tableau ci-dessous.</p> | Raisons | Obstacles | | |
| Raisons | Obstacles | | | | |
| | | | | | |

| Raison | Obstacles à un retour à la non-violence |
|--|---|
| <p>LA FORCE : Enfants kidnappés par forces rebelles ou « vendus » par familles désespérées.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Enfants soumis à endoctrinement dans les forces armées, apprennent à survivre par la violence. Communautés ont peur de ces enfants au retour, difficulté de réintégration. Années de scolarisations manquées. Traumatismes psychologiques profonds. Programmes de réinsertion incomplets / mal gérés. |
| <p>L'IGNORANCE : Jeunes attirés par théories simplistes qui désignent un seul coupable et préconisent la violence pour remplacer un groupe au pouvoir par un autre.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Système éducatif ne développe pas sens critique ou esprit d'analyse. Jeunes plus vulnérables face à la manipulation. Même jeunes qui ont bénéficiés d'une éducation peuvent être attiré par des idéologies violentes. |
| <p>LES RAISONS ÉCONOMIQUES : Jeunes se font payer pour faire le « sale boulot » des politiciens ou peuvent piller et voler grâce à aux armes.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Majorité des jeunes sont sans emploi ou sous-employés, peu d'alternatives économiques existent. Jeunes souvent orphelins et/ou responsables de la survie de leur famille. Armes faciles à obtenir. |
| <p>LES RAISONS PSYCHOLOGIQUES : Appartenance à un groupe violent donne identité valorisante.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Structures d'encadrement normales (famille, communauté) dissoutes suite au conflit ou aux migrations. Jeunes marginalisés dans vie politique. Violence paye à court-terme : donne une voix et même parfois une place à la table de négociation. |

UNITE 6 LES ACTEURS DU CONFLIT

Objectif : Comprendre le comportement des acteurs dans un conflit.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|--|--|
| <p>Les acteurs des conflits et leurs relations</p> <p>Durée : 30 min</p> <p>Objectifs : Mieux comprendre l'ensemble des acteurs d'un conflit. Arriver à une compréhension partagée des acteurs dans un conflit et de leurs relations. Etre conscients de tous les acteurs, même ceux qui ne sont pas directement visibles.</p> <p>Notes :</p> <p>Les parties primaires ou parties visibles sont les personnes directement concernées par le conflit.</p> <p>Les parties secondaires ou parties invisibles sont celles qui poussent les parties en conflit et qui souvent ont des intérêts dans le conflit.</p> <p>Les tierces personnes sont celles qui sont plus ou moins neutres, non directement concernés par le conflit mais peuvent jouer un rôle pour aider les parties en conflit à résoudre le conflit.</p> | <p>Discussions interactives :</p>  <p>LE POUCE : représente les individus qui tirent les ficelles dans l'ombre.</p> <p>L'INDEX : représente les parties primaires.</p> <p>LES AUTRES DOIGTS : sont les parties secondaires.</p> <p>LE POUCE A DES LIENS ÉTROITS AVEC L'INDEX ET ENSEMBLE : ils dirigent les autres doigts pour remplir leurs fonctions.</p> <p>LE CENTRE DE LA PAUME (la fondation solide) : est là où il faut placer le terrain commun aux parties et à partir duquel il faut élaborer les stratégies d'intervention.</p> <p>Les participants essayent de donner des exemples réels et identifient les parties.</p> |

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITIES |
|--|---|
| <p>Les outils d'analyse</p> <p>Durée : 60 min</p> <p>Objectif : Comprendre mieux le problème qui a créé le conflit, ses causes et ses conséquences. Arriver à une compréhension partagée par le groupe.</p> <p>Notes :</p> <p>Quels sont les outils pour analyser un conflit ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les étapes d'un conflit ; • la ligne du temps ; • la cartographie d'un conflit ; • le triangle ABC ; • l'oignon ; • l'arbre de conflit ; • l'analyse de champs de force ; • les piliers ; • la pyramide ; • la main. <p>Ces outils sont interchangeables, et leur utilisation est flexible, ils ne répondent pas à un ordre en particulier.</p> <p>Ils peuvent être utilisés indépendamment l'un de l'autre ou en combinaison de plusieurs.</p> <p>Ces outils peuvent être utilisés pour aider des groupes à développer une compréhension commune par rapport à une situation en particulier. C'est utile surtout quand l'analyse est la base pour l'action d'un groupe.</p> <p>Quand le groupe est composé de deux parties du conflit, ces outils fournissent un moyen à chaque partie de comprendre et respecter la perspective de l'autre, tout en approfondissant son propre analyse par rapport au conflit.</p> | <p>Exercice 1 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dessinez un arbre avec des racines, un tronc et des branches sur une grande feuille de papier. Donnez à chaque membre du groupe plusieurs cartes sur lesquelles il écrit un mot ou deux pour indiquer un point clé dans le conflit comme il le voit. 2. Invitez les gens à attacher les cartes à l'arbre sur le tronc s'ils pensent être le problème de fond, sur les racines s'ils pensent que c'est une cause fondamentale, sur les branches s'ils pensent que c'est là un effet ou conséquence. 3. Une fois que toutes les cartes sont placées sur l'arbre une discussion peut s'en suivre afin que le groupe puisse s'accorder sur le placement des problèmes notamment le problème fondamental. <p>Une autre étape de l'exercice facultative est de demander aux participants de visualiser leur propre organisation comme un organisme vivant (oiseau, ver, lierre) et de le placer sur l'arbre en rapport avec les questions qu'elle traite actuellement. Le travail actuel porte-t-il principalement sur les conséquences les racines ou le problème ?</p> <p>En essayant l'outil en question vous verrez que plusieurs aspects peuvent être considérés aussi bien comme causes que comme conséquences du conflit.</p> <p>Exercice 2 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Expliciter chacun de ces outils, de quoi il s'agit, dans quel but et quand l'utiliser. 2. Former 4 groupes et demander de choisir un même conflit et l'analyser en utilisant un ou plusieurs de ces outils. |

UNITE 7 PRINCIPES DE TRANSFORMATION DE CONFLIT

Objectif : Connaître les principes d'une transformation de conflit.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITE 1 |
|--|--|
| <p>Durée : 20 min</p> <p>Disposition : participant(e)s se mettent l'un(e) en face de l'autre.</p> <p>Ressources : S'assurer qu'il y a des tables pour faire face à face.</p> <p>Discussion :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La plupart des personnes vont essayer de forcer la main de leur partenaire à la table. Ceux qui travaillent ensemble accroissent leur score et les deux gagnent. • On perçoit souvent des situations comme compétitives : l'autre doit perdre pour que moi je gagne, même quand les situations ne le sont pas. • Un comportement de gagnant/perdant encourage un comportement gagnant/perdant. <p>L'opposé est également vrai : quand on perçoit une situation comme une opportunité pour la coopération, on peut transformer la situation en gagnant/gagnant résolution de problème.</p> | <p>Le jeu de coopération et de compétition</p> <p>Instructions :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Choisissez un/e partenaire et asseyez-vous en face avec une table entre vous. 2. Avec la coude sur la table prenez la main du partenaire, vous devez utiliser la même main tous les deux. 3. Le défi est d'avoir le dos de la main du partenaire sur la table autant de fois que possible. Chaque fois que la main touche, vous avez un point. 4. Vous avez 30 secondes ! Allez-y ! <p>Questions pour la discussion :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Combien de fois vous avez eu tous les deux ? • Pour ceux qui ont coopéré ensemble quel a été votre raisonnement ? • Pour ceux qui ont privilégié la compétition : pourquoi ? • Est-ce que vous pouvez utiliser cette leçon dans une situation personnelle ? |

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITE 2 |
|--|---|
| <p>Durée : 40 min</p> <p>Discussion : Ces styles adoptés sont des comportements modélisés. Ils sont des comportements appris, on les utilise consciemment ou non, selon la situation.</p> <p>Il est utile de prendre conscience de ses propres modes de fonctionnement, ainsi que ceux des autres.</p> <p>Nos réactions sont toujours basées sur 2 facteurs importants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La relation avec l'autre personne ; et ; • l'importance du gain individuel dans une situation de conflit – de quoi s'agit-il ? <p>Nous allons explorer cet aspect plus en profondeur grâce à un scénario dans la session II.</p> | <p>Travail en groupe :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En s'inspirant du Doc. 2 réfléchissez dans quelle situation on utilise chacun des styles et donner des exemples. 2. Restitution. 3. Discussion en groupe : <ul style="list-style-type: none"> • Quel est votre mode habituel pour traiter les conflits ? • Etes-vous conscient de passer d'un mode à un autre selon les circonstances et les situations ? 4. Former un groupe avec les personnes qui ont un style différent de gestion de conflit : <ul style="list-style-type: none"> • comment réagit-on quand on a en face de nous des individus avec des styles différents ? 5. Mise en commun. |

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITE 3 |
|---|--|
| <p>Durée : 35 min</p> <p>Ressources : Doc. 3 : scénario de conflit FC3 : graphique sur le conflit et les relations</p> <p>Discussion : Nous utilisons le mot « transformation de conflit » parce que notre priorité n'est pas uniquement sur la résolution du conflit ou du problème mais aussi de maintenir voire même améliorer la relation qui souvent a souffert à cause du conflit.</p> <p>A la fin de l'histoire, la situation doit être complètement différente, avec les parties ayant leurs besoins et leurs inquiétudes répondues et qu'elles aient une meilleure compréhension et relation entre elles.</p> <p>Notes : Demander à chaque groupe un scénario différent pour éviter la répétition du même scénario.</p> <p>Chaque rapporteur doit venir devant le groupe, présenter la suite du scénario puis mettre une croix sur le graphique.</p> | <p>La manière différente dont on approche un conflit</p> <p>Travail en groupe :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Créer un groupe de 4 participants. 2. Distribuer le scénario de conflit (Doc 3 ou un autre scénario local), le même pour chaque groupe. 3. Demander aux groupes de venir avec au choix 4 différentes manières de finir l'histoire, c'est – à dire comment le conflit va évoluer. 4. Mise en commun. 5. Demander à chaque groupe d'avoir un rapporteur/se et mettre un X sur le graphique FC3 – c'est-à-dire dans quelle mesure le conflit a été résolu et quel a été l'impact sur la relation. 6. Demander au groupe ce qu'il comprend maintenant par transformation de conflit. |

UNITE 8 ► **TECHNIQUES DE TRANSFORMATION DE CONFLIT**

Objectif : Connaître les techniques de transformation de conflit.

I. Positions et intérêts

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITE 2 |
|--|--|
| <p>Durée : 30 min</p> <p>Discussion : La meilleure manière de monter la relation entre les positions et les intérêts est de dessiner deux arbres, loin l'un de l'autre qui représente les positions des parties qui paraissent ne rien avoir en commun.</p> <p>Puis dessiner les racines des arbres sous la terre et ici on peut voir ce qui est en commun. Les intérêts incluent les peurs, les inquiétudes, les besoins et les motivations des parties.</p> <p>Exemple : Ouvrir/fermer la fenêtre dans un bureau, l'un pour la température et l'autre à cause de l'odeur de cigarette dehors.</p> <p>Si on demande à chacune des personnes sur sa position, l'on peut trouver une solution alternative : apporter un climatiseur.</p> | <p>Discussion interactive :</p> <p>Demander au groupe de définir les mots</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problème • Position • Intérêt <p>Mise en commun</p> <p>Suggère les définitions suivantes :</p> <p>UN PROBLÈME : est une question demandant à être résolue à propos de lesquelles différentes personnes ont des intérêts différents.</p> <p>UNE POSITION : est le point de vue d'un individu ou de groupe sur la question c'est la solution qui proposée pour résoudre un problème (ce que la personne veut – quoi ?)</p> <p>UN INTÉRÊT : représente ce qui est important pour un individu ou un groupe ; un besoin, une motivation profonde (la raison - pourquoi ?)</p> |

2. Perceptions et préjugés

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITE 2 |
|---|---|
| <p>Durée : 30 min</p> <p>Ressources : Image de jeune femme/veille femme uu autre document de perception.</p> <p>Discussion : On utilise nos perceptions pour donner sens au monde. Nos esprits remplissent l'information selon ce qu'on connaît les perceptions ne sont pas « justes » ou « fausses », elles le sont tout simplement.</p> <p>Les perceptions peuvent limiter nos options pour agir. On peut changer nos perceptions et apprendre l'un(e) de l'autre.</p> <p>Dans une situation de conflit, on voit tous d'un côté ou d'un autre du problème, rarement on voit les 2 côtés.</p> <p>On est toujours convaincu que de ce qu'on voit et on essaie de convaincre l'autre au lieu de se mettre à sa place et comprendre son point de vue. Et ceci est un principe de base de la résolution du conflit, pouvoir voir l'autre côté même si on n'est pas d'accord avec.</p> | <p>Exercice de perception</p> <p>Utiliser : une image de jeune/veille fille ou autre.</p> <p>Demander aux participant(e)s ce qu'ils/elles voient :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qui voit une jeune femme ? • Qui voit une veille femme ? <p>Ceux qui ont vu la jeune femme, pourraient vous expliquer ce qu'ils ont vu ? Ceux qui ont vu la vieille femme pourraient vous expliquer aussi ?</p> <p>Montrer l'image encore une fois, quelqu'un a-t-il changé d'avis ? Quelqu'un a vu autre chose qu'il n'a pas perçu auparavant ? si oui pourquoi ?</p> <p>Discussion interactive :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce que cet exercice nous révèle ? Les différentes perceptions ? opinions ? jugements vrai/ ou faux ? • Cette situation peut-elle être une situation de conflit ? • Y a-t-il toujours une personne qui a raison et une autre qui a tort ? <p>Regardez l'image encore une fois jusqu'à ce que vous voyiez les 2 visages de jeune/vielle femme.</p> <p>Demander aux participants de donner un autre exemple, local de stéréotypes et discuter comment ils affectent la communication et la confiance.</p> |

Rappel des Objectifs : Consolider l'enseignement, répondre aux questions des participant(e)s, finir la formation avec une évaluation.

| NOTES AU FORMATEUR/TRICE | ACTIVITE 2 |
|---|---|
| <p>Durée : 20 min</p> <p>Ressources : Doc .9 Fiche d'évaluation</p> <p>Note : Evaluez autant les connaissances, des concepts clés compris et assimilés que le processus, comment la formation s'est passé.</p> <p>Ces sont des informations qui vont informer vos décisions par rapport au projet.</p> <p>Gardez la simplicité et ayez des informations comparables.</p> <p>Il est Important de partager ces informations au groupe qui a été évalué par la suite.</p> | <p>Clôture :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revoir le programme et résumer brièvement la session. 2. Revoir les attentes qui ont été formulé au début de la session et vérifier si les attentes ont été répondues. 3. Demander aux participants s'ils ont des questions. 4. Distribuer la fiche d'évaluation. |

DOCUMENTS :

Doc. 1 : Les outils d'analyse d'un conflit

Doc. 2 : Styles de comportements face aux conflits

Doc. 3 : Scénario d'un conflit

Doc. 4 : Différentes approches face à un conflit

Doc. 5 : Jeu du village

Doc. 6 : Composantes de l'écoute stratégique

Doc. 7 : Jeu en groupe sur l'écoute stratégique

Doc. 8 : Comment transformer un conflit

Doc. 9 : Evaluation de la formation

ANNEXES

ANNEXE I : BOITE À IDÉE POUR EXERCICES EN GROUPE :

Pour commencer une formation

Comment t'appelles-tu ?

Chacun se promène, demande à l'un du groupe son nom et le prend par la main ; ils cherchent ensemble une troisième personne et lui demandent son nom. La chaîne s'agrandit et chaque fois l'un d'eux lui présente les prénoms de ceux qui constituent sa chaîne. Ils se séparent et repartent avec la même consigne pour parvenir à connaître tout leur groupe.

Saut théâtral :

Une personne saute dans le cercle avec un mouvement très personnel ; les autres l'imitent et disent tous ensemble : Bonjour X. Le groupe répète le bonjour à chacun en reproduisant en même temps le geste de cette personne.

Noms positifs :

Tous les participants forment un cercle, chacun présente en donnant un ou deux adjectifs positifs qui commencent par la même lettre que son prénom. En petit cercles, les joueurs peuvent tour à tour se rappeler le nom de chacun et la description correspondante. Le dernier a la tâche la plus difficile mais les autres peuvent le seconder.

Enchanté :

Les participants circulent dans la pièce et se présentent aux autres. Ensuite, chacun donne deux éléments qui l'identifient l'un exact et l'autre faux. Le partenaire doit discerner l'affirmation erronée et l'affirmation correcte.

Roue des responsabilités :

Tous les participants participent aux tâches quotidiennes sur la base d'un engagement volontaire pour une tâche ; après un temps donné, on procède à une rotation des charges.

Exercice à utiliser aussi pour établir un code de conduite et responsabiliser le groupe pour son respect.

Variante de cet exercice peut être utilisé aussi pour une formation sur le team building.

Pour détendre l'atmosphère

Relaxation dynamique :

Contracter les doigts de pieds ensuite de les tortiller et ainsi de suite en remontant jusqu'au sommet du corps.

Massage :

Se masser mutuellement le dos ou la nuque debout ou assis en cercle, chacun massant la personne devant soi.

L'oiseau silencieux enchanteur :

Ce jeu se déroule sans paroles, tous les participants ont les yeux bandés ; ils se déplacent seuls dans un espace limité à la recherche d'un oiseau extraordinaire. Quand ils rencontrent quelqu'un, ils disent « cui-cui ». Si celui-ci répond « cui-cui », ils continuent leur recherche, car cet oiseau extraordinaire est silencieux. (En fait il s'agit d'une personne désignée par l'animateur, elle restera les yeux ouverts et muette devant toute interpellation).

Lorsque quelqu'un a rencontré « l'oiseau qui ne répond pas » il le prend par la main, ouvre les yeux et devient lui aussi un mystérieux et merveilleux oiseau silencieux. Le jeu se termine lorsque tout le groupe forme une grande chaîne dans un silence total.

Le calme après la tempête :

L'animateur raconte une histoire dans laquelle il insère une tempête, il propose aux enfants rassemblés en cercle de recréer cette atmosphère orageuse par des sons et gestes qu'il suscite progressivement.

Ex : des gouttes d'eau tombent éparpillées, puis drues (les participants tapotent la table avec leurs doigts) ensuite, le vent souffle de plus en plus fort (ils imitent le bruit du vent) et soudain, le tonnerre éclate (les participants tapent des mains et des pieds) progressivement, la tempête s'éloigne (les participants réduisent l'intensité de leurs sons) et c'est alors le retour au calme, au silence.

Cet exercice est positif car il fait sortir la tension de chacun de façon organisée et il détend tout le monde, à l'animateur de sentir quand cet exercice est nécessaire pour un groupe.

Pour dynamiser le groupe*Chef d'orchestre itinérant :*

Quelqu'un fait spontanément un geste répétitif et les autres l'imitent après vingt ou trente secondes, il s'arrête et le suivant invente un autre geste.

Variante : si on souhaite insister plus sur l'harmonie du groupe, on modifiera la consigne : le geste sera lent, non répétitif, quand le premier s'arrêtera, le suivant partira de la position sur laquelle le groupe s'est arrêté ; le groupe entier, attentif aux mouvements, accompagne chaque leader dans son geste.

Passez le masque :

En cercle, quelqu'un fait des grimaces tout en exprimant une émotion : tristesse, déception, surprise etc. il passe son « masque » au suivant qui l'imité puis prend une autre expression qu'il passe au suivant et ainsi de suite.

Variante : en cercle, quelqu'un fait un geste répétitif, son voisin de droite l'imité et prolonge ce mouvement en le transformant. Son voisin fera de même et ainsi de suite.

L'orage :

En petit cercle, le leader fait passer rapidement le son de ses deux mains frottées l'une contre l'autre et chacun tour à tour, imite le bruit : c'est la pluie, message suivant : claquement de doigts, c'est la grêle ; puis des pas très lourds c'est le tonnerre et finalement, à nouveau, claquements de doigts de plus en plus lentement puis frottements de mains jusqu'à ce que la tempête s'éloigne.

Chœur d'abeilles :

Choisir plusieurs chants connus ou berceuses. Distribuer à chaque participant une image évoquant un air ou le lui muser à l'oreille. Tout le monde circule en musant son air et recherche ses partenaires (ceux qui fredonnent le même air) ensuite ils peuvent le changer tous ensemble quand tout le groupe est reconstitué.

Variante : jouer le même jeu avec les voyelles AE/OU et terminer en apothéose : le chef d'orchestre conduit son chœur, tout en faisant varier la puissance et le rythme.

Danse en miroir :

Par deux face à face. Chacun a son tour fait des gestes que son partenaire reproduit en même temps comme s'il était un miroir (on peut utiliser une musique lente).

Cet exercice développe la créativité, l'attention et une grande écoute de l'autre.

La chaîne capricieuse :

Six personnes sont alignés dans un certain ordre ; les autres participants les observent attentivement et quittent ensuite la pièce. Une fois que les 6 personnes ont changé de place, les autres rentrent et leur tâche est de rétablir l'alignement initial.

Variante : chacune des six personnes prend une position différente et ensuite chaque membre de l'autre groupe reconstruit de mémoire un maillon de chaîne pour la reconstituer.

Où sommes-nous ?

Un groupe de 6 personnes est debout au centre de la pièce dont les 4 coins sont appelés 'jungle', 'désert', 'océan' et ville. L'animateur nomme un lieu et quelque chose que l'on peut y trouver. Par exemple « jungle serpent », « désert palmier », « océan paquebot », « ville autobus ». A ce moment, les joueurs courent vers l'endroit cité et prennent une position qui correspond à ce qui a été nommé. Le jeu sera plus difficile si l'animateur cite un objet ou un animal sans mentionner le lieu. De même, il est aussi possible de ne citer que l'endroit. Le groupe choisit alors la forme.

Arche de Noé :

Chacun des participants a un bout de papier sur lequel est écrit le nom d'un animal (on distribue deux papiers pour chaque animal) ; il doit retrouver l'animal semblable en le mimant ou en imitant son cri.

Jaques a dit :

Jeu où le leader donne différents ordres mais si la consigne n'est pas précédée de « Jacques a dit », les enfants ne suivent pas bouger et s'ils le font, ils sont exclus du jeu, ou bien ils forment un cercle à l'intérieur du premier et finalement la plupart se retrouvent dans le cercle intérieur.

Relevons-nous :

Par deux, assis dos à dos, les partenaires se relèvent en s'accrochant par les coudes ; ou plus difficile encore : ils se redressent sans utiliser ni les mains, ni les coudes uniquement par la confiance et le dynamisme trouvés dans l'appui des dos.

Salade de fruits :

Tous les participants sont assis en cercle sur des chaises ; chacun reçoit un nom de fruit ; quelqu'un va au milieu du cercle et crie un ou plusieurs noms de fruits. Tous ces fruits changent de place et la personne au milieu doit trouver une chaise libre. Elle peut aussi crier « salade de fruits » dans ce dernier cas, tout le monde change de place. Ce jeu n'exclut personne ; la personne qui reste au milieu a le plaisir de donner la consigne suivante.

Variante : remplacer les fruits par des marques de voitures ou des noms d'animaux. Pour les aînés, choisir par exemple les noms de pays ou de villes.

C'est un exercice rapide et marrant, utile surtout après le déjeuner.

Eléphant palmier :

Jeu en cercle par trios (le nombre de participants dans le cercle doit être un multiple de trois). Il s'agit de former à trois un éléphant ou un palier. L'animateur au centre du cercle désigne que ; qu'un et dit « éléphant » immédiatement cette personne se penche en avant et balance les bras tendus vers le sol pour stimuler la trompe de l'éléphant. Les deux personnes à droite et à gauche de l'éléphant se rapprochent de lui s'appuient d'un côté et de l'autre, forment avec le bras ramené vers la tête les deux oreilles de l'éléphant.

Si l'animateur dit « palmier », la personne désignée lève les bras en l'air pour former le tronc du palmier tandis que chacun des voisins lève le bras extérieur, la main recourbée pour former le feuillage du palmier agité par le vent.

Trois ours :

Les trois ours, il s'agit de former le trio familial de gauche à droite, ourson, ours et grand ours.

L'animateur dans le cercle désigne quelqu'un et lui dit par exemple « ourson ». Immédiatement, ses deux voisins de droite savent qu'ils forment ensemble le trio. À eux d'adapter chacun leur taille pour représenter dans l'ordre ourson, ours et grand ours.

Variante : Toaster – la personne désignée au milieu saute comme un toaster alors que les 2 personnes de chaque côté lèvent leur bras en vertical. Toaster casse – la personne désignée reste sur place et ne saute pas.

Positions –surprises :

Le groupe se met d'accord sur le choix de 2 positions (par exemple : jambes croisées et mains aux hanches) chacun choisit une des deux positions en silence. Le groupe se déplace dans la salle, sur un premier signal de l'animateur, ils se retrouvent par deux. Très vite quand toutes les paires sont constituées, sur un second signal chacun prend la position qu'il a décidée.

Si par chance ils se retrouvent tous deux dans la même position, ils crient hurra, sinon ce serait peut-être pour un prochain tour. L'intérêt du jeu est que les participants choisissent une position et la gardent sans être influencés par l'autre.

Pour team building*Ma carte d'identité positive :*

Les participants en cercle : chacun écrit son nom au bas d'une feuille et la passe à son voisin de droite. Celui-ci y écrit une chose qu'il/elle apprécie chez la personne dont le nom figure sur la feuille.

Ensuite il/elle plie le bout de la feuille ou il vient d'écrire, la passe à son voisin de droite et ainsi de suite.

Les feuilles circulent, chacun y note ce qu'il apprécie chez l'autre sans regarder ce que les autres ont écrit.

Quand la feuille parvient au destinataire, il la reçoit comme un cadeau offert par chaque membre du groupe.

Exercice à utiliser dans un module sur l'identité Ou pour dynamique de groupe /team building.

L'arbre de mes ressources :

Chaque participant inscrit son nom sur une branche et dans les feuilles qui s'y trouvent il/elle note ce qu'il peut faire.

Transformation :

Que serais-je si je me changeais en animal, en fruit, en insecte ou en fleur ? Chacun donne les raisons de son choix et imagine sa vie sous cette forme.

La carte :

On étale un grand plan de la région sur le sol. Chacun localise sa maison, son école, son lieu de travail et raconte un souvenir au groupe. Les joueurs peuvent aussi choisir où ils voudraient se trouver et expliquer pourquoi.

Note : jeu conseillé dans une longue formation et non pas une formation d'une journée.

Jeux coopératifs basés sur le dynamisme du groupe*Puzzle en coopération :*

Le jeu se déroule par groupes de cinq ; l'animateur distribue à chacun des groupes une enveloppe contenant les pièces de cinq puzzles pour reconstituer cinq animaux différents. Il y a par exemple six pièces par animal. À l'intérieur de chaque groupe, les enfants reçoivent chacun le même nombre de pièces qu'ils placent devant eux (la face du dessin est visible). Il s'agit de respecter trois règles : personne ne peut parler, personne ne peut prendre une pièce à l'autre, mais chacun peut donner ses pièces à quelqu'un d'autre. Le but du jeu est donc de reconstituer les cinq dessins d'animaux en recevant des pièces de ses voisins et jamais en les prenant.

Une fois le jeu terminé, il est conseillé d'échanger avec les enfants sur le déroulement du jeu et les sentiments vécus.

Un accident providentiel :

Les jaunes sont condamnés à vivre dans un désert aride ; en effet, une autre tribu, celle des verts a détournée la rivière pour son bénéfice exclusif. Les jaunes détestent les verts qui, eux-mêmes, les « regardent de haut ». Un jour, un avion du clan des verts s'écrasé dans le désert du clan des jaunes. Les jaunes sont d'abord pleins de méfiance et peu à peu ils font connaissance avec le pilote. Ensemble, imaginez comment les deux clans collaborent.

Un regard positif sur soi*Les lettres positives :*

Chacun écrit une lettre à son voisin où il cite trois choses positives à son sujet.

Une caractéristique peut être physique, la deuxième mentale et la troisième émotive. On peut aussi choisir ce que l'on veut. Les destinataires apprécient beaucoup ces lettres.

Mes trois points forts :

Chacun représente par un dessin trois de ses points forts, hormis dans le domaine professionnel. Ensuite on colle le papier sur le front et on circule pour voir les dessins des autres et pour échanger ses impressions.

Mon emblème :

Chaque joueur a une feuille de papier divisée en quatre parties égales. Il y dessine 4 images : une représente une époque où il était vraiment heureux, la deuxième une réalisation personnelle toute spéciale, la suivante montre ce qu'il aimerait faire et la dernière exprime le souvenir qu'il souhaiterait que les autres conservent de lui. Ensuite il partage son emblème avec un partenaire ou avec un petit groupe.

Affirmations :

Chaque participant a devant lui une feuille de papier en bas de laquelle il inscrit son nom, il la passe au suivant qui y note quelques mots très gentils au sujet de la personne citée, plie le papier et le donne à son voisin, quand la feuille a fait tout le tour, elle revient au premier participant qui peut la lier. Elle plaît beaucoup au destinataire et on sait que de nombreuses personnes conservent précieusement cette feuille d'affirmation.

Ecoute active :

Exercice par deux. L'une de personne demande « quelle est ta chanson/jouet etc. préférée ? » Écouter sans interrompre son partenaire et ensuite transmettre au groupe ce qu'il a dit. C'est la même démarche lors de présentation.

BIBLIOGRAPHIE

Simon Fisher, et al. Working With Conflict: Skills and Strategies for Action by United Kingdom.

Resource Manual for Gender Trainers, Zimbabwe Women's Resource Centre and Network.

Workshop Kit: Women and a Culture of Peace. Women Peacemakers Program. International Fellowship of Reconciliation, The Netherlands. October 2000.

Lisa Schirch, Women in Peacebuilding Resource & Training Manual West African Network for Peacebuilding and Conflict Transformation Program at Eastern Mennonite University, 2004.

CEDPA Genre et Développement.

UNDP 2000 Women's Political Participation and Good Governance: 21st Century Challenges.

PNUD, La bonne gouvernance et le développement humain durable – pourquoi?

Women Waging Peace Policy Commission, Strengthening Governance: the role of Women in Rwanda's Transition, October 2003,

KIT, Netherlands, OXFAM, GB, Gender, Citizenship and Governance, a Global Source Book,

IDEA, les femmes aux parements, au-delà des nombres, 2002,

IDEA, Strengthening internal political party democracy : candidate recruitment from a gender perspective, Julia Ballington, at 3rd Assembly of the World Movement for Democracy, February 2004, South Africa,

Mashedier Mildred, Jeux coopératifs pour bâtir la paix, Université de Paix, Namur 1989,

Mashedier Mildred, Pour une éducation no violence : enjeux pédagogiques et sociaux, non-violence Actualité, France,

Article Lawrence Robinson, Jeanne Segal, Ph. D., and Melinda Smith, M.A. Last updated: May 2016.

L'Agence américaine pour le développement international, Afrique de l'Ouest (USAID/WA) aide le Niger, le Tchad et le Burkina Faso à réduire le risque d'instabilité et d'accroître la résilience à l'extrémisme violent à travers le projet « Paix à travers le développement II (USAID/PDev II) », une initiative quinquennale lancée en Novembre 2011. Partenaire d'exécution de l'USAID/WA, International Relief and Development (IRD) et ses partenaires internationaux Equal Access, Search for Common Ground et Salam Institute for Peace and Social Justice ainsi que ses partenaires locaux, appliquent une approche holistique pour accomplir quatre objectifs stratégiques. ►

SO 1 ► Autonomisation des jeunes grâce aux moyens de subsistance élargis, professionnelles et des compétences entrepreneuriales à travers la formation, l'éducation civique, le renforcement des capacités des associations de jeunes et la formation en leadership pour accroître la participation dans la prise de décision au niveau local par les jeunes ;

SO 2 ► Augmentation des voix modérées à travers la radio intégrée, les médias sociaux, l'éducation civique, les activités de résolution de conflits, la qualité améliorée des médias sociaux, une information crédible et le dialogue positif

SO 3 ► Renforcement de la Capacité de la société civile à travers la formation formelle et informelle, le renforcement des capacités de plaidoyer, les initiatives de responsabilisation menées par les citoyens et des campagnes ; et

SO 4 ► Renforcement de la bonne gouvernance locale à travers l'amélioration des capacités de la société civile, une plus grande participation des citoyens, la formation en administration publique, la transparence, le plaidoyer, et la sensibilisation du gouvernement.

