

Guide de formation de jeunes ambassadeurs pour la paix



REMERCIEMENTS

Cette publication s'appuie sur la vaste expérience de CRS et de ses partenaires en matière de camps de jeunes pour la paix et de jeunes ambassadeurs pour la paix. Un remerciement particulier aux bureaux de pays qui nous ont communiqué leurs matériels pour la compilation de ce manuel, et aux collègues suivants pour leurs commentaires et leur affinage du produit fini : Mesfin Arega, Edita Colozahirovic, Yodit Getaneh, Jennifer Holst, Jimi Hummer, Rick Jones, Myla Leguro et Melissa Stevens.

Catharina Maria, qui a servi en tant que consultante et rédactrice principale, a relié ensemble les plans de sessions en se basant sur les grandes lignes préparées par Mary Wachira, une stagiaire de l'Institut Kroc de l'Université Notre-Dame. Armel Sylva, boursier Mandela Washington, a également contribué aux recherches et révisions, de même que Julie Cronan, stagiaire à la maîtrise en travail social de l'Université du Maryland. Michelle Marland, conseillère technique pour la jeunesse, et Nell Bolton, conseillère technique principale pour la justice et la consolidation de la paix, ont dirigé et guidé cette initiative.

Les différentes sessions contenues dans ce guide proviennent de nombreux manuels internes et externes à CRS qui sont répertoriés dans la bibliographie, en fin de ce guide.

Cover photo: Sam Phelps for CRS

Catholic Relief Services est l'agence humanitaire internationale officielle de la communauté catholique des États-Unis. CRS mène son action de secours et de développement par le biais de divers programmes : interventions en cas d'urgence, VIH, santé, agriculture, éducation, microfinance et consolidation de la paix. CRS soulage les souffrances et fournit une assistance aux personnes dans le besoin dans plus d'une centaine de pays, sans considération de race, de religion ou de nationalité.

© 2020 Catholic Relief Services. Toute reproduction, traduction, dérivation, distribution ou toute autre utilisation de cette œuvre est interdite sans l'autorisation expresse de Catholic Relief Services (CRS). Veuillez obtenir la permission par courriel à pqpublications@crs.org ou écrire à :

Catholic Relief Services, 228 West Lexington Street, PICA Publications, Baltimore, MD 21201-3443 USA crs.org

Guide de formation de jeunes ambassadeurs pour la paix

SIGLES

3 L	Liens intérieurs, liens extérieurs, liens intergroupes (En anglais 3B : <i>Binding, Bonding, Bridging</i>)
APIMA	Action pour la protection et l'intégration des migrants en Afrique
BEEM	Construire, éliminer, exploiter (explorer) et réduire (atténuer). Sigle en anglais
CCA	Connaissances, compétences et attitudes (KSA en anglais)
CPI	Comité permanent interorganisations
CRS	Catholic Relief Services
CSNU	Conseil de sécurité des Nations unies
DPJ	Développement positif de la jeunesse
ERP	Évaluation rurale participative
FFPM	Forces, faiblesses, possibilités, menaces
FICR	Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge
FOCUS	Ressentis ; observations ; liens ; compréhensions ; bon, et maintenant ? Sigle en anglais
HRD	Département de l'aide humanitaire. Sigle en anglais
IPA	Institut pour la consolidation de la paix en Afrique. Sigle en anglais
JAPP	jeunes ambassadeurs pour la paix
MC	Maitre de cérémonie
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Nations Unies
OS	Objectif spécifique ou stratégique
PEACE	Participatif, efficace, progressif, change, perdure. Sigle en anglais
PSP	Premiers secours psychologiques
Q-R	Questions et réponses
SMART	Spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

Table des Matières

Contexte	1
But	2
Objectifs	2
Méthodologie	2
Connaissances, compétences et attitudes attendues (CCA)	3
Développement positif de la jeunesse	3
Durée	4
Public cible	5
Orientation pour les animateurs	5
Préparation au camp	5
Liste de vérification pour la préparation.....	5
Choix du lieu du camp.....	5
Liste de fournitures.....	6
Caractéristiques d'un bon animateur.....	6
Critères concernant les accompagnateurs adultes (personnel accompagnateur et bénévoles) et leur rôle.....	7
Politiques de protection de CRS.....	8
Premiers soins psychologiques.....	9
Atelier d'orientation sur l'essentiel à savoir sur le genre.....	10
Lettre d'invitation.....	10
Préparation d'une visite dans une communauté.....	11
Orientations concernant le programme de formation pour le personnel de CRS et de ses partenaires qui prévoient de l'utiliser	11
Durant la durée du camp	13
Sensibilités autour du travail avec les jeunes.....	13
Gestion du comportement.....	14
Conseils pour l'animation.....	15
Techniques d'animation.....	16
La fleur de débriefing FOCUS.....	19
Après le camp	20
Adaptations possibles des programmes de formation	20
Différents groupes d'âge.....	20
Groupes homogènes et groupes hétérogènes.....	21
Pour des contextes et périodes spécifiques.....	22
Formateurs de formateurs (FdF) et répliation et implications d'une méthodologie.....	22
Emploi du temps	22
Emploi du temps quotidien suggéré.....	22
Vue d'ensemble du jour d'arrivée et des 5 jours de formation	23
Jour d'arrivée : Liens intérieurs - Je me découvre	23
1^{er} jour : Liens intérieurs - Je découvre mon pouvoir en tant que jeune	23
2^e jour : Liens extérieurs - Je me reconnais en tant que jeune dans la communauté	24
3^e jour : Liens extérieurs — J'examine les problèmes existant dans ma communauté	25
4^e jour : Liens intergroupes — Je planifie le changement pacifique	25
5^e jour : Liens intergroupes — Je planifie des actions pour la cohésion sociale	26

Plan des sessions	27
Jour d'arrivée : Liens intérieurs – Je me découvre	27
1^{er} jour : Liens intérieurs – Je découvre mon pouvoir en tant que jeune.....	33
1 ^{re} session : Introductions.....	33
2 ^e session : Découverte de mes valeurs et de mes forces intérieures	38
3 ^e session : Compétences en matière de communication pacifique	43
4 ^e session : Découverte de mon pouvoir en tant que jeune.....	46
2^e jour : Liens extérieurs – Je me reconnais en tant que jeune dans la communauté.....	56
5 ^e session : Mes façons de résoudre des conflits.....	56
Types de conflits	64
6 ^e session : Analyse des croyances et des valeurs.....	67
7 ^e session : Leadership et résolution des conflits au sein du groupe.....	72
8 ^e session : Les jeunes en tant qu'agents de changement	77
3^e jour : Liens extérieurs – J'examine les problèmes existant dans ma communauté.....	82
9 ^e session : Notre vision de la paix.....	82
10 ^e session : Contribution des jeunes à l'édification de la paix	88
11 ^e session : Identification des problèmes de la communauté.....	101
12 ^e session : Préparation à la visite d'une communauté.....	105
4^e jour : Liens intergroupes – Je planifie le changement pacifique.....	111
13 ^e session : Visite d'une communauté – Témoignages du changement	111
14 ^e session : Hiérarchisation des problèmes	112
15 ^e session : Analyse des problèmes	115
Activité 15.2 : Cadre d'analyse triangulaire	119
5^e jour : Liens intergroupes – Je planifie des actions pour la cohésion sociale	122
15 ^e session : Participation civique.....	122
17 ^e session : Publics cibles et coalitions	127
18 ^e session : Campagne pour la paix sur les médias sociaux.....	135
19 ^e session : Planification de changements positifs dans la communauté.....	140
20 ^e session : Cérémonie de clôture.....	145
Annexe 1 : Façons Divertissantes D'accommoder les Participants pour un Travail en Groupe ou en Binôme.....	149
Annexe 2 : Série d'Activités de Formation Divertissantes pour les Jeunes.....	150
Annexe 3 : Session d'Orientation sur l'Essentiel à Savoir sur le Genre.....	154
Annexe 4 : Lignes Directrices Concernant la COVID-19.....	163
Bibliographie.....	165

Contexte

La plupart des personnes vulnérables et appauvries dans le monde vivent dans des états défaillants et fragiles. En 2005, 20 % seulement des pauvres du monde entier vivaient dans des états fragiles. Ce pourcentage devrait passer à 66 % en 2030 selon l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). L'inégalité croissante menace également la cohésion sociale. Les conflits et les inégalités stimulent la migration, car les gens quittent leur foyer en quête de sécurité et de sûreté économique. Le développement durable est impossible en l'absence de paix, de justice sociale et de bonnes relations qui favorisent le bien de tous. Dans le même temps, nous comptons 1,8 milliard de jeunes âgés de 18 à 25 ans, alors que seulement 300 millions de nouveaux emplois sont offerts chaque année. La majorité des jeunes d'aujourd'hui vivent dans des bidonvilles urbains ou des zones rurales appauvries, ont une éducation et des compétences limitées et travaillent dans le secteur informel pour un salaire dérisoire ou nul. Les jeunes héritent d'un monde rempli de problèmes complexes et ont besoin de compétences, d'espaces sûrs, et de sentir un intérêt pour leur avenir.

Pour Catholic Relief Services (CRS), la consolidation de la paix et les programmes pour les jeunes sont des domaines prioritaires dans le cadre de sa nouvelle stratégie « Vision 2030 ». La consolidation de la paix, le renforcement de relations justes et la promotion de la cohésion sociale sont au cœur de tout ce que nous faisons, et sont des axes fondamentaux par rapport à ce que nous sommes en tant qu'organisation catholique inspirée par l'enseignement catholique. CRS s'engage à travailler pour des sociétés plus justes, charitables et pacifiques qui sont gouvernées pour le bien commun afin que toutes les femmes, hommes, filles et garçons puissent atteindre leur plein potentiel humain. CRS s'engage également à préparer avec succès les jeunes au travail et aux responsabilités de leadership. L'ampleur de ce défi exige un engagement commun de la société civile, des secteurs public et privé, et des jeunes eux-mêmes pour asseoir des modèles et mobiliser les ressources nécessaires pour obtenir un changement à grande échelle. Il est crucial que les jeunes puissent avoir voix au chapitre dans les décisions qui ont un impact sur leur vie, et de leur permettre de se défendre par eux-mêmes. C'est pour cela que les bureaux de pays et les partenaires de CRS s'intéressent de plus en plus à l'activation du potentiel des jeunes pour contribuer à une paix durable dans leurs communautés et leurs sociétés. Par exemple, un nombre croissant de bureaux de pays organisent et forment des cadres de jeunes ambassadeurs pour la paix (JAPP).

Bien que CRS ait une longue histoire en matière de mobilisation du leadership des jeunes pour la consolidation de la paix et l'action civique à travers un large éventail de programmes à travers le monde, ce travail a pris différentes formes en fonction des lieux où ils sont mis en œuvre. Chaque programme a élaboré ses propres modèles et guides de formation pour soutenir les jeunes artisans de la paix. Cela a permis d'assurer une pertinence locale, mais d'un autre côté, cela a également exigé que chaque nouveau programme reparte de zéro, plutôt que de bénéficier d'approches et de matériels éprouvés qui ont été utilisés dans d'autres contextes. Cette publication regroupe ces divers programmes de formation en un seul guide de formation général qui doit permettre de réduire la duplication des efforts et fournir un cadre cohérent, mais adaptable, dans le but de doter les JAPP de connaissances, de compétences et d'attitudes fondamentales.

But

Cette formation vise à doter les jeunes ambassadeurs pour la paix de moyens pour qu'ils puissent agir en tant qu'agents de changement pacifique à l'intérieur de leurs communautés.

Objectifs

Cette formation comporte trois objectifs spécifiques, à savoir :

1. Doter les jeunes de connaissances, de compétences et d'attitudes fondamentales pour qu'ils deviennent de jeunes ambassadeurs pour la paix dans leurs communautés.
2. Créer parmi les JAPP une cohésion et une solidarité à travers un réseau de pairs (pour obtenir une plus grande efficacité et durabilité).
3. Inciter les JAPP à planifier et à diriger la mise en œuvre d'activités de paix en fonction des besoins qu'ils auront identifiés dans leurs communautés.

Et un objectif connexe fondamental :

4. Assurer, tout au long de la formation, un soutien des JAPP par des accompagnateurs (en particulier pour les participants âgés de 15 à 18 ans, mais l'idéal serait que tous les jeunes en bénéficient), mais aussi, tout au long du projet en tant que partenaires de CRS.

Méthodologie

Le présent guide s'appuie sur l'approche de CRS en matière de cohésion sociale et de consolidation de la paix au niveau communautaire, connue en anglais sous le nom de méthodologie 3B, ou processus *binding, bonding, bridging* (**3 L en français : Liens intérieurs, liens extérieurs, liens intergroupes**). Tout au long de la formation, les jeunes participants seront invités à plonger en eux-mêmes afin de renforcer leur résilience personnelle et leur capacité d'agir et leur pouvoir (**liens intérieurs**), afin de communiquer avec d'autres jeunes et de tisser des liens étroits avec eux (**liens extérieurs**), et de se lier étroitement avec d'autres groupes pour favoriser le dialogue et la collaboration dans le but de transcender les clivages (**liens intergroupes**).

La progression du guide suit donc le cadre des 3 L de CRS pour renforcer la cohésion sociale. Il met en œuvre les meilleures pratiques en matière de renforcement des capacités des jeunes afin de les doter de connaissances, de compétences et d'attitudes fondamentales (CCA), dans le cadre du développement positif de la jeunesse, pour qu'ils deviennent de jeunes ambassadeurs pour la paix (JAPP) dans leurs communautés.

Interactivité : Dans la mesure du possible, le camp utilisera moins « l'enseignement », en encourageant et soutenant plutôt l'apprentissage à travers d'activités interactives, telles que des jeux. Il utilise l'apprentissage par l'expérience afin que les participants puissent tirer leur propre apprentissage de ce qu'ils ont vécu.

Leadership des jeunes pendant le camp : de plus en plus d'occasions pour les jeunes de diriger des exercices sont offertes au fil de la semaine. Voir des suggestions spécifiques dans les plans de leçon, mais ne vous limitez pas à celles-ci ! Plus nous en ferons pour préparer les jeunes à être en mesure de diriger leurs pairs et leurs communautés, plus ils pourront avoir d'impact.

CONNAISSANCES, COMPÉTENCES ET ATTITUDES ATTENDUES (CCA)

Connaissances. D'ici la fin du camp, les jeunes auront une meilleure compréhension des conflits, de la violence et de la consolidation de la paix. Ils connaîtront les « 3 N » des conflits (normal, neutre et naturel), la progression de la courbe de conflit, et les formes de violence. Ils seront dotés de concepts clés en matière de consolidation de la paix (les dimensions de la transformation et l'approche 3 L de CRS pour la cohésion sociale, par exemple).

Compétences. Les compétences que les participants rapporteront dans leur foyer comprennent les compétences en matière de prise en charge personnelle et de résilience (qui incluent l'établissement de limites et la demande et l'acceptation d'une aide), de communication et de gestion des conflits, de planification d'initiatives communautaires participatives, de gestion et de leadership.

Attitudes. La formation incite à une exploration interne par laquelle les jeunes sont poussés à identifier la façon dont ils comprennent qui ils sont, et à clarifier ensuite les croyances, partis pris et stéréotypes qu'ils ont intériorisés jusqu'à présent. En aidant les participants à avoir un meilleur niveau de conscience d'eux-mêmes et à comprendre leurs propres attitudes envers les autres, on cultive alors l'empathie et un esprit de soutien et d'encouragement mutuels de l'un pour l'autre, faisant naître une véritable force pour le changement.

DÉVELOPPEMENT POSITIF DE LA JEUNESSE

Le guide applique le développement positif de la jeunesse (DPJ), un paradigme relativement récent dans le développement des jeunes, qui promeut une approche fondée sur leurs atouts pour travailler avec eux plutôt qu'une approche axée sur leurs comportements problématiques. L'USAID a établi la définition suivante :

Le développement positif de la jeunesse engage les jeunes, ainsi que leurs familles, leurs communautés et éventuellement leurs gouvernements, pour que les jeunes soient habilités à atteindre leur plein potentiel. Les approches du DPJ permettent de développer leurs qualifications, atouts et compétences, de favoriser des relations saines, de rendre propice leur environnement et de transformer les systèmes.¹

Ce guide renforce les quatre domaines du développement positif de la jeunesse,² à savoir :

- **Atouts** : les jeunes disposent des ressources, qualifications et compétences suffisantes pour obtenir les résultats souhaités.
- **Pouvoir** : les jeunes perçoivent et ont la capacité d'utiliser leurs atouts et leurs aspirations pour prendre ou influencer leurs propres décisions au sujet de leur vie et établir leurs propres objectifs, tout comme d'être capable de donner suite à ces décisions afin d'atteindre les résultats souhaités.

1 Promotion du développement positif de la jeunesse : Qu'est-ce que le développement positif de la jeunesse ? <https://www.youthpower.org/positive-youth-development>

2 Ibid.

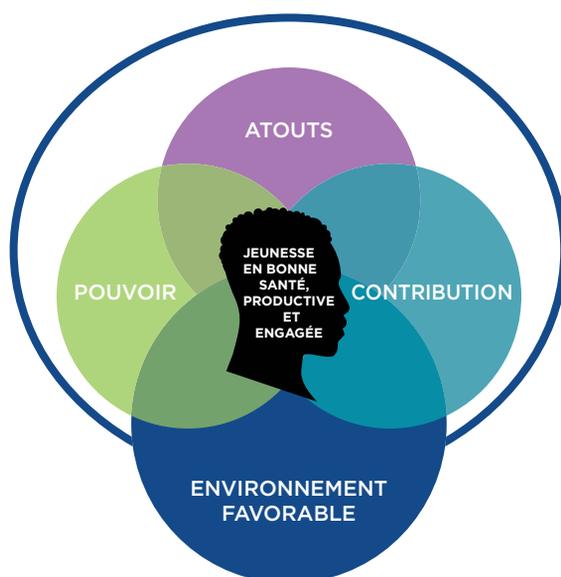


Figure 1. Quatre domaines du DPJ de la boîte à outils de l'USAID sur la mesure du développement positif de la jeunesse.

- **Contribution** : Les jeunes sont impliqués en tant que source de changement pour leur propre développement et pour le développement positif de leur communauté.
- **Environnement favorable** : l'environnement dans lequel évoluent les jeunes permet de développer et soutenir leurs atouts, leur capacité d'agir, leur accès aux services et aux diverses possibilités, et de renforcer leur capacité à éviter les risques et de rester en sûreté et sécurité, d'être protégé et vivre sans crainte de violence ou de représailles. Un environnement propice permet d'encourager et de reconnaître les jeunes, tout en favorisant leur compétence sociale et émotionnelle pour prospérer. Le terme «environnement» doit être interprété au sens large, car il comprend les aspects sociaux (p. ex., les relations avec les pairs et les adultes), normatifs (p. ex., les attitudes, normes et croyances), structurels (p. ex., les lois, politiques, services dans le cadre des programmes et systèmes) et physiques (p. ex., des lieux sûrs et de soutien).

Durée

Le guide est prévu pour aider les animateurs et les accompagnateurs des «camps de la paix» résidentiels sur cinq jours à promouvoir et à renforcer les liens entre les JAPP, tout en les dotant de connaissances, compétences et attitudes clés (CCA) qui leur permettront de lancer des actions de paix concertée.

Dans l'idéal, il serait bon que les participants arrivent sur le site du camp la veille du début de la formation, afin de pouvoir mettre en œuvre un programme complet de six nuits et cinq jours. La veille de la formation pourra être utilisée pour l'inscription (répartition des logements, remise du programme de la formation), la bienvenue, des jeux d'introductions et le test préliminaire ou une réflexion. Pour être à même de pouvoir compléter toutes les activités prévues, les participants sont censés quitter le lieu le matin suivant la fin du 5^e jour. Dans le cas où cela ne sera pas possible, il faudra prévoir une programmation raccourcie.

Public cible

Le guide s'adresse aux animateurs qui organisent une formation de jeunes ambassadeurs pour la paix âgés de 15 à 29 ans.

Pour ce projet, et en particulier pour ce camp, les participants devront être sélectionnés en fonction de leurs capacités préalablement démontrées de leadership ou de motivation à travailler activement pour la paix et le bien commun.

Le nombre idéal de participants s'établit entre 20 et 25 personnes pour 2 animateurs. S'il s'agit d'un groupe plus important, jusqu'à un maximum recommandé de 40 participants, prévoyez plus de temps pour chaque session et un animateur supplémentaire.

Les activités du guide sont destinées à un niveau de lecture de sixième année (fin d'études primaires). Si vous avez des participants analphabètes, au lieu de leur demander de répondre par écrit, offrez-leur la possibilité de dessiner leur réponse ou de les donner par voie orale.

On pourra utiliser le guide autant pour des groupes homogènes qu'hétérogènes. Pour obtenir de plus amples explications à ce sujet, voir les adaptations possibles de la planification en page 25.

Orientation pour les animateurs

PRÉPARATION AU CAMP

LISTE DE VÉRIFICATION POUR LA PRÉPARATION

- Identifiez les animateurs et les accompagnateurs adultes appropriés : voir les critères, ci-dessous.
- Identifiez les jeunes participants : voir public cible, ci-dessus.
- Veillez à ce que les jeunes participants aient participé à la session d'orientation sur l'essentiel à savoir sur le genre : voir l'annexe 3, page 158.
- Veillez à ce que les jeunes, le personnel partenaire et les accompagnateurs soient familiarisés avec les politiques de protection de CRS : voir ci-dessous.
- Sélectionnez le lieu de l'événement et prenez les dispositions nécessaires pour l'hébergement, les repas et le transport, en fonction des cas.
- Invitez et inscrivez les participants : voir l'exemple de lettre d'invitation, ci-dessous.
- Regroupez toutes les fournitures nécessaires et préparez-vous pour une bonne semaine !
- Préparez-vous à offrir une animation efficace en révisant les directives sur le travail avec les jeunes, ainsi que les conseils d'animation et les meilleures pratiques : voir les techniques d'animation, ci-dessous.

CHOIX DU LIEU DU CAMP

Déterminer un lieu pour accueillir le camp de formation demande une planification réfléchie. Les espaces de sommeil (séparés par sexe), la salle à manger, les activités de plein air, les sports, les jeux, les possibilités de feu de camp, l'électricité et le signal Internet ou WI-Fi (si souhaité pour les heures de repos), la distance par rapport aux services d'urgence et la proximité d'un projet de consolidation de la paix, le transport (loué ou sur place) pour un court déplacement, tous ces points doivent être pris en considération pour offrir un camp de qualité. Il arrive souvent que nos partenaires de Caritas disposent de centres résidentiels ou de conférences qui peuvent être utilisés plutôt que de dépenser une fortune dans un

hôtel ou un centre privé. Un préavis de 3 à 6 mois peut être requis pour la réservation de ces places, alors planifiez en conséquence la meilleure disponibilité et veillez à choisir un espace sûr pour les jeunes.

LISTE DE FOURNITURES

- Des notes autocollantes ;
- Des stylos-billes ou des stylos-feutres ;
- Des crayons ;
- Des marqueurs de différentes couleurs ;
- Des marqueurs pour tableau à feuilles mobiles (marqueurs permanents) ;
- Des tableaux à feuilles mobiles et des jeux de feuilles ;
- Du papier au format A4 ;
- Un bloc-notes ou un carnet pour chaque participant ;
- Des porte-bloc-notes à pince (un par participant) ;
- Des vignettes autocollantes rouges (étoiles ou cercles) ;
- Des images de personnes ou de groupes qui interagissent ;
- Des cartes d'images (pour différentes sessions) et des photocopies ;
- Des rubans ou des chaînes ;
- Des chaises ;
- Un projecteur LCD et un écran ou un mur de couleur claire ;
- Un ordinateur portable ;
- Des bâches (deux, assez grandes pour pouvoir répartir tous les participants sur ces bâches) ;
- Des fiches ;
- Des grands bacs d'eau ;
- Des paniers (un par groupe de 8 participants) et des petites boules ou billes (3 par groupe) ;
- Des cartes de cohésion sociale ;
- Un feu de camp (briquet, feuilles et morceaux de bois, eau pour des précautions de sécurité) ;
- Du matériel de premiers secours ;
- Une sonorisation (facultative : le 4^e jour pour la session d'immersion culturelle, ou le 5^e jour pour la cérémonie de clôture) ;
- Histoires locales écrites (voir 18.1) ;
- Échantillons de fausses alertes, de discours haineux et de désinformations provenant de médias locaux et de médias sociaux ;
- Cinq bougies et des allumettes (une pour huit participants) ;
- Attestation de formation pour chaque participant.

CARACTÉRISTIQUES D'UN BON ANIMATEUR

Il est important de choisir le bon type d'animateur afin d'offrir aux participants une expérience d'apprentissage attrayante et dynamique. Voici quelques caractéristiques à garder à l'esprit :

- possède un esprit ouvert et écoute attentivement ;
- guide le processus d'apprentissage, plutôt que de le dominer ou de ne fournir que des informations (faisant apprendre par cœur ou utilisant des techniques de communication à sens unique) ;
- est confiant, convivial et accessible ;
- démontre un véritable intérêt à aider les autres ;
- disposé à apprendre ;
- démontre de l'engagement, est participatif et amusant ;
- démontre adaptabilité et flexibilité ;
- est préparé et bien informé sur le sujet ;
- possède une bonne compétence en matière de gestion du temps ;

- gère la dynamique de groupe et les comportements ;
- a accumulé de l'expérience et des connaissances concernant le travail avec les participants (dans ce cas précis, en travaillant avec de jeunes hommes et de jeunes femmes) ;
- possède déjà des connaissances de base sur les principes de développement positif de la jeunesse (cela est préférable, mais cela peut être appris avant le camp).

CRITÈRES CONCERNANT LES ACCOMPAGNATEURS ADULTES (PERSONNEL ACCOMPAGNATEUR ET BÉNÉVOLES) ET LEUR RÔLE

VALEURS ET TRAITS DE CARACTÈRE D'UN BON ACCOMPAGNATEUR

- **Honnêteté** : dit la vérité et peut admettre ses erreurs s'il en commet.
- **Attention et empathie** : montre un véritable intérêt pour l'autre personne, a de la compréhension et peut se mettre à la place de l'autre personne, respecte son point de vue, même si celui-ci est différent du sien.
- **Intégrité** : démontre ses croyances (valeurs morales) par des actions positives, et respecte les différences culturelles et de genre.
- **Modèle** : représente une référence en matière de compétences et de valeurs à développer par les jeunes.
- **Fortes compétences interpersonnelles** : écoute et pose des questions importantes, fournit des exemples personnels, mais permet également aux personnes sous son tutorat de développer leurs propres compétences par le biais de pratiques guidées et individuellement apprises.
- **Soutien** : habilite et encourage, tout en restant réaliste, et fournit un espace pour l'apprentissage, même lorsque des erreurs se produisent.
- **Responsable** : arrive à l'heure, donne suite, est constant, fournit des retours d'information directs, constructifs et positifs.

PRINCIPES DE BASE

Volontaire : à une volonté de servir et de renforcer la capacité des jeunes sans contrepartie monétaire.

Axé sur le développement : détecte et encourage la croissance des jeunes en se basant sur les aspirations, les besoins et les principes positifs de développement de ceux-ci ; aide souvent les jeunes à passer de l'adolescence à l'âge adulte.

Respect et clarté dans la communication : toute relation de mentorat doit être fondamentalement basée sur un accord pour apprendre et s'écouter mutuellement. Pour apprendre les uns des autres, les deux parties doivent être en mesure de faire part librement de leurs pensées, opinions, concepts, idées, connaissances, expériences et techniques (de même que recevoir ceux-ci des autres).

Relation à double sens (mise en commun des ressources et du temps) — réciprocité : égalité des relations de pouvoir, partage approprié des connaissances et des compétences, promotion de la découverte de soi à travers l'orientation et le soutien. Les deux acquièrent des connaissances et des compétences grâce à un parcours d'apprentissage.

Accord sur les règles de base et de redevabilité : les attentes, l'évaluation et les activités doivent avoir pour but d'atteindre les objectifs convenus.

Attachement aux politiques de sauvegarde et protection de CRS.

CARACTÉRISTIQUES ESSENTIELLES DE L'ACCOMPAGNATEUR

- Auditeur attentif ;
- Instaure un climat de confiance ;
- Fixe des objectifs ;
- Encourage et inspire ;
- Fournit des retours d'information attentionnés, honnêtes et diplomatiques ;
- Maintient et respecte la confidentialité (à moins que la personne sous son tutorat soit en situation de danger).

RÔLE DES ACCOMPAGNATEURS

Les accompagnateurs jouent un rôle fondamental, avant, pendant et après la formation au camp. Il peut s'agir de membres du personnel d'un partenaire qui sont responsables des activités d'un programme ou de personnes supplémentaires, sélectionnées en tant que bénévoles pour soutenir les participants à diverses étapes du projet. Avant la formation, ils auront besoin d'une orientation pour que l'on puisse s'assurer de leur engagement et de leur respect des directives du programme ou des exigences des bailleurs de fonds. En particulier s'il y a des jeunes de moins de 18 ans, ils peuvent être utiles pour aider et assurer qu'aucun des membres de CRS ou du partenaire ne soit seul avec les participants. Il est préférable qu'ils aient eu des interactions préalables avec les participants avant de venir à la formation au camp (c.-à-d. aider les participants à préparer leur sketch ou actuation pour la session d'immersion culturelle de la deuxième journée). Comme cette formation a été conçue pour un camp, les accompagnateurs aideront les participants à suivre l'emploi du temps, à préparer des activités, ou ils aideront les animateurs à réaliser des tâches ou des activités spécifiques telles que les sessions d'immersion culturelle. Ils aideront également les participants pendant les pauses ou les activités du camp hors formation (les repas, le temps libre, les heures du coucher). Ils peuvent servir d'oreille attentive, d'aide en cas de mal du pays ou d'autres afflictions ainsi que de source d'encouragement tout au long de la semaine. Une fois le camp terminé, les accompagnateurs peuvent aider les participants à préparer et soutenir les activités qu'ils auront prévu d'effectuer une fois de retour dans leur communauté.

POLITIQUES DE PROTECTION DE CRS

Les organisateurs devront s'assurer que tous les animateurs, accompagnateurs et jeunes participants connaissent les politiques de protection de CRS et qu'ils en soient redevables. Ces politiques portent à la fois sur la *prévention* du harcèlement, de l'exploitation et des maltraitements, ainsi que sur les mécanismes de signalement et de *réaction* ; l'orientation devra être menée sur ces deux aspects. Veuillez lire soigneusement notre engagement moral et juridique pour travailler avec des enfants et des adultes vulnérables, et consultez ci-dessous ce lien pour obtenir d'autres informations : <https://www.crs.org/about/safeguarding>.

Dans le meilleur des cas, tout le personnel et les bénévoles signeront une déclaration indiquant qu'ils ont compris toutes les mesures de protection et qu'ils acceptent de les respecter ; il faudra au minimum tenir un registre des présences pour toute session d'orientation sur ce sujet préalable au camp.

Il est conseillé de s'assurer qu'un mécanisme de retour d'information anonyme soit mis en place pour le camp.

NOTRE ENGAGEMENT MORAL ET JURIDIQUE POUR TRAVAILLER AVEC LES ENFANTS ET LES ADULTES VULNÉRABLES

Dans tous nos projets, nous nous engageons à faire en sorte que chaque jeune bénéficie d'un environnement protecteur dans lequel ses droits sont respectés. Lorsque vous travaillez avec des jeunes, et en particulier avec des enfants de moins de 18 ans, la dynamique du

pouvoir peut parfois être utilisée négativement. Il est donc important de souligner que toutes les personnes impliquées dans la formation ont la responsabilité juridique et morale de protéger le bien-être des jeunes.

Le personnel de CRS, des partenaires de mise en œuvre et les autres personnes concernées devront tous se conformer aux règles fondamentales suivantes :

- Toute activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est prohibée, quel que soit l'âge de maturité ou l'âge du consentement local. La croyance erronée sur l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense valable.
- L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe, notamment des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est prohibé.
- Les relations sexuelles entre le personnel et les bénéficiaires sont prohibées, car elles sont fondées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale.
- Le personnel de CRS et de ses partenaires est tenu de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation sexuelle et les sévices sexuels.
- Le personnel de CRS et de ses partenaires ne pourra recourir à la force, à la fraude, à la contrainte ou à des menaces pour soumettre un jeune à un travail forcé, à la mendicité ou à la servitude involontaire.
- Le personnel de CRS et de ses partenaires a l'obligation de signaler toute préoccupation ou tout soupçon concernant l'exploitation sexuelle ou les sévices sexuels commis par un collègue, qu'il soit ou non de la même organisation, par le biais de mécanismes de déclaration établis.

PREMIERS SOINS PSYCHOLOGIQUES

En suivant le principe de « ne pas nuire » et en étant conscient qu'une formation comme celle-ci peut réveiller un traumatisme antérieur ou déclencher des sentiments, des émotions et des expériences intenses, nous recommandons fortement aux formateurs et aux accompagnateurs de suivre un cours de premiers soins psychologiques pour mieux se préparer à aider et aiguiller les jeunes qui pourraient avoir besoin d'un soutien supplémentaire. Nous recommandons également de prévoir deux sessions de 3 heures avec le conseiller technique de CRS en matière de soutien psychosocial et de bien-être du personnel, Melissa Tucker (Melissa.Tucker@crs.org) du HRD, pour discuter des questions et des pires craintes (au fur et à mesure de leur venue) et de pratiquer certains scénarios et jeux de rôle pour appliquer les compétences, et de comprendre comment et quand aiguiller correctement la personne. Voici quelques cours et ressources en ligne.

Guide des premiers soins psychologiques (en français, arabe et anglais) **de la FICR** :

<https://pscentre.org/?resource=guide-des-premiers-secours-psychoogiques-a-guide-to-psychological-first-aid>

Pack de formation virtuelle de la FICR (en français, arabe, anglais, espagnol et portugais)

<https://pscentre.org/?resource=online-pfa-training-for-COVID-19>

Formation de six heures du Centre national pour le SSPT et du Réseau national du stress traumatique de l'enfant

https://www.ptsd.va.gov/professional/continuing_ed/psych_firstaid_training.asp

Formation aux premiers secours psychologiques de l'Université Johns Hopkins

<https://www.coursera.org/learn/psychological-first-aid> (gratuit sauf si vous voulez l'attestation)

ATELIER D'ORIENTATION SUR L'ESSENTIEL À SAVOIR SUR LE GENRE

Il est fortement recommandé à tous les participants de suivre l'atelier d'orientation sur l'essentiel à savoir sur le genre, d'une demi-journée à une journée entière, avant d'assister au camp des jeunes pour la paix. Voir **l'annexe 3** pour des exemples de planifications de session.

LETTRE D'INVITATION

Cette lettre modèle peut être adaptée pour être envoyée à l'avance et expliquée aux participants sélectionnés.

Exemple de lettre d'invitation

Cher, chère [nom du participant] :

Nous sommes heureux de vous inviter à participer à un camp de formation initiale de jeunes ambassadeurs pour la paix (JAPP) organisé par [CRS/XXX] en collaboration avec [nom du partenaire de mise en œuvre]. Ce camp fait partie de nos efforts continus dans le cadre du projet [nom du projet] visant à doter les jeunes leaders de connaissances, de compétences et d'attitudes qui leur permettront d'agir en tant qu'agents de changement pacifique dans leurs communautés. Le camp vise à créer un réseau de pairs cohérent et solidaire parmi les JAPP et à inciter les JAPP à planifier et à diriger la mise en œuvre d'activités de paix en fonction des besoins identifiés de leurs communautés, avec l'appui de leurs accompagnateurs.

Au cours du camp, nous explorerons tout un éventail de concepts, d'outils et de cadres pour comprendre, planifier et mettre en œuvre le plaidoyer pour la paix. Certains de ces outils peuvent vous être familiers si vous avez suivi d'autres ateliers de planification ou de programme, alors que d'autres seront nouveaux pour vous. La formation est conçue pour un niveau initial, bien que les cadres et les outils puissent également être utiles pour des porte-parole plus avancés, car ils transmettent une façon intégrale de penser une défense de la cause qui va au-delà de simples changements de politiques. Nous vous remercions de vous tenir prêt à nous faire part de vos leçons apprises et difficultés, fruits de votre propre expérience.

Le camp se déroulera du [Date] au [Date], et nous attendons votre arrivée pour le [Date] à [heure]. Ce sera une formation d'une durée de [XX] jours et [XX] nuits au cours de laquelle vous séjournerez dans le centre de formation [XX]. Des accompagnateurs seront affectés à tous les participants. Nous aurons tous les soirs une session d'immersion culturelle au cours de laquelle vous pourrez mettre en valeur vos talents ; merci de bien vouloir apporter tous les costumes, instruments de musique ou autres accessoires nécessaires.

Nous attendons avec grand intérêt votre participation au camp de formation de JAPP et nous vous invitons à vous mettre en relation avec [la personne à contacter] si vous avez des questions ou des doutes.

Sincèrement,

Nom
Poste
Coordonnées

PRÉPARATION D'UNE VISITE DANS UNE COMMUNAUTÉ

La visite d'une communauté permet de susciter des interactions et des échanges entre les jeunes et les membres de la communauté qui participent à des programmes CRS de consolidation de la paix ou de ses partenaires. La visite requiert une planification préliminaire afin que les attentes, les interactions souhaitées et le repas puissent être préparés à temps. La visite devra permettre aux participants d'engager les jeunes, les adultes et les aînés dans un dialogue intergénérationnel et à participer à une activité préparée. *Voir les sessions 11.2, 12.1 et 12.2 concernant les activités d'ERP et les préparatifs de la visite de la communauté.*

Le séquençage de la visite devra être le suivant (3 heures au total) :

1. Arrivée et marche jusqu'au lieu de l'activité (15 minutes) ;
2. Accueil et présentations (10 minutes) ;
3. Ordre du jour et objectifs (5 minutes) ;
4. La communauté présente elle-même l'avant et l'après du projet ; cela peut se faire sous la forme d'une table ronde interactive ou selon une autre méthode créative (20 minutes) ;
5. Division en quatre petits groupes pour une session de questions et réponses (15 minutes) ;
6. Activités dirigées par les JAPP (45 minutes) ;
7. Réflexions en groupe élargi reconstitué : synthèse (15 minutes) ;
8. Repas (45 minutes) ;
9. Adieux et départ (10 minutes).

ORIENTATIONS CONCERNANT LE PROGRAMME DE FORMATION POUR LE PERSONNEL DE CRS ET DE SES PARTENAIRES QUI PRÉVOIENT DE L'UTILISER

Le programme de formation est conçu pour préparer les animateurs à soutenir et animer un parcours d'apprentissage pour des jeunes concernant leur leadership et le développement de leurs compétences afin de leur permettre de retourner en toute confiance dans leurs communautés et de servir en temps que jeunes ambassadeurs pour la paix. Cette section aide à préparer les animateurs à travailler avec les jeunes en utilisant de bonnes compétences en matière d'animation, ainsi que des considérations d'adaptation pour des sessions spéciales. Les annexes fournissent des informations complémentaires sur l'engagement des jeunes, ainsi que des conseils sur les sessions préparatoires.

Les animateurs constateront que les planifications des sessions de ce guide sont présentées de la même façon pour permettre une meilleure cohérence et facilité d'exécution. Chaque session reçoit un intitulé choisi selon la structure 3 L, celui-ci étant suivi de son objectif. Les activités recevront également un titre, une orientation (liens intérieurs, liens extérieurs, liens intergroupes), les fournitures nécessaires, une méthode ou une approche utilisée et une source ou une référence à partir de laquelle est tirée l'activité. Les durées et objectifs seront exposés dans la colonne de gauche, et le descriptif et les étapes de mise en œuvre de l'activité le seront dans la colonne de droite. Les notes de l'animateur seront écrites au final de chaque activité. Les feuilles de travail des participants ou les aides à l'activité suivent directement l'activité correspondante plutôt qu'en fin de session ou sous forme d'annexe. La ventilation des sessions en six nuits et cinq jours ainsi que l'emploi du temps quotidien sont fournis en page 27.

PRINCIPES D'APPRENTISSAGE

- **Dirigé par les jeunes.** Le programme de formation a été conçu dans l'entendement que les jeunes sont des experts de leur propre vie et qu'ils apportent eux-mêmes une vaste expertise à la table. Dans la mesure du possible, les participants devront être invités à donner des exemples personnels et à animer certaines des sessions eux-mêmes. Nous encourageons les animateurs à offrir la formation *avec* les jeunes et non pas *aux* jeunes. En prenant un rôle de leadership actif dans la formation, cela permet aux jeunes de faire entendre leur voix et de mettre en pratique des compétences en rapport avec leur capacité de s'impliquer dans des activités concrètes de leadership, de consolidation de la paix et de développement communautaire.
- **Apprentissage actif.** Les jeunes apprennent à travers l'action et l'interaction. La formation doit reconnaître les connaissances et l'expérience considérables que les jeunes apportent eux-mêmes, et doit s'appuyer sur celles-ci. Pour ce faire, les animateurs devront susciter un grand nombre d'interactions ! Ils devront toujours garder à l'esprit qu'il existe plusieurs aspects de l'apprentissage par l'interaction, et notamment que :
 - l'apprentissage est par nature une activité sociale ;
 - l'apprentissage est plus facile lorsque le corps s'y implique également, c'est-à-dire qu'il y a un mouvement physique de l'apprenant ;
 - l'apprentissage et le plaisir sont intimement liés. En fait, l'étude des jeux sur de nombreuses espèces (pas seulement sur les humains !) montre que le plaisir est l'un des principaux moteurs de l'efficacité de l'apprentissage.
- **Multimodal.** Chaque session du programme de formation passe fréquemment d'un style d'enseignement à l'autre (p. ex., des débats en groupe, des jeux de rôle, des échanges en tête-à-tête, des activités de groupe) afin de répondre aux besoins des différents styles d'apprenants. Les sessions comprennent également des activités audibles, visuelles, écrites (peu) ou des mouvements physiques pour mener également différents modes d'apprentissages. Comme l'attention s'estompe petit à petit, les activités seront d'une durée moyenne de 20 à 40 minutes avec quelques exceptions inférieures ou supérieures.
- **Attention aux jeunes moins alphabétisés.** Bien que la plupart des sessions s'adressent à des jeunes de niveau sixième année (fin d'études primaires), les animateurs peuvent avoir besoin de déterminer sans paraître juger ni discriminer, en demandant directement combien il y a de jeunes sachant lire afin que les travaux individuels, en binômes ou en groupe puissent s'appuyer sur les forces de chaque individu plutôt que de mettre en exergue leurs faiblesses. Il pourra être nécessaire d'adapter le travail au contexte (travail oral par rapport à l'écrit).
- **Sensibilité à la langue, à la nationalité ou aux cultures ethniques.** L'objectif en tant qu'animateur est de créer un environnement sûr, quelles que soient les différences que les gens peuvent avoir. Au lieu de cela, il se concentrera sur les similitudes et les forces. Comme dans le cas de l'alphabétisation, la langue peut souvent être un obstacle à l'engagement. Si tel est le cas, organisez les petits groupes ou les binômes de façon à ce que les jeunes puissent obtenir le soutien de leurs pairs.
- **Sensibilité aux besoins et aux contraintes des jeunes femmes.** La formation peut être menée soit avec des groupes d'un seul sexe (les femmes seulement) soit mixtes (hommes et femmes ensemble). Les animateurs devront faire la meilleure évaluation possible avant de segmenter en fonction de la population, la culture locale et l'environnement opérationnel des participants. Plusieurs questions importantes sont à prendre en considération avant de décider de la composition du groupe :
 - Les jeunes femmes disposent souvent de moins de temps, car elles peuvent être amenées à s'impliquer dans des activités ménagères et de garde d'enfants. Des mesures relatives à la garde d'enfants à l'extérieur ou à l'intérieur du camp peuvent devoir être prises à l'avance pour leur permettre de participer.

- Les responsables (c.-à-d. les parents ou les dirigeants communautaires) peuvent être réticents à laisser les jeunes femmes s'impliquer dans certains contextes.
- Les jeunes femmes se sentent souvent moins en confiance, surtout si elles vivent dans un milieu dominé par les hommes.

Le fait de tenir compte de ces questions permettra une participation plus active de la part des jeunes hommes et des jeunes femmes. En fonction du contexte local, vous pourrez choisir l'une des options suivantes dans la répartition des groupes :

1. Faire des groupes mixtes de jeunes hommes et jeunes femmes pour toute la formation.
2. Faire des groupes séparés d'hommes et de femmes pour quelques sessions du début du camp, puis glisser progressivement vers des groupes mixtes.
3. Rassembler les jeunes hommes et les jeunes femmes pour les travaux réalisés en grand groupe, mais diviser parfois en groupes réservés pour les travaux en petits groupes ou pour les débats.
4. Faire des groupes séparés d'hommes et de femmes pour toute la formation.

DURANT LA DURÉE DU CAMP

Offrez une bonne animation en révisant et en appliquant les conseils et les techniques décrites ci-dessous.

SENSIBILITÉS AUTOUR DU TRAVAIL AVEC LES JEUNES

Il n'existe pas deux personnes identiques. Chaque jeune se sentira, agira et se comportera de façon spécifique. Certaines activités pourront même raviver des traumatismes ou des problèmes personnels. C'est à nous d'essayer de comprendre les émotions qu'un jeune ressent et de prêter attention à ses réponses. Nous devons nous efforcer de rechercher et d'écouter le récit qui se cache derrière son comportement. Une fois que nous aurons compris ces récits, nous pourrons faire une meilleure différence dans la vie de ces jeunes.

Toutefois, un animateur doit également être conscient de ses propres limites. Sauf si de formation, vous êtes un thérapeute professionnel de crise, vous ne devriez pas tenter de conseiller les jeunes. Ce programme de formation ne couvre pas la logistique du camp en lui-même (les conditions de couchage, les repas, une infirmière et le matériel de premiers secours) ; néanmoins, tout le personnel doit avoir conscience des besoins physiques, émotionnels et de santé des participants et s'assurer qu'ils soient satisfaits. Nous devons donc inclure plusieurs principes et pratiques pour bâtir un environnement favorable aux jeunes ; il s'agit notamment :

1. d'établir un *environnement toujours sûr, stable et prévisible*. Commencez à l'heure, faites toujours des activités destinées à briser la glace et des cycles de fermeture, et veillez à ce que l'espace de la formation soit dans une zone sûre ;
2. d'animer la formation et de susciter des *relations* profondes et encourageantes. Créer des occasions avant et après les sessions pour que les jeunes puissent socialiser (pauses café ou thé, événements sociaux, jeux culturels, écoute de la radio ou de la musique) ;
3. de créer de nombreuses occasions pour eux d'expérimenter *leur propre compétence et le propre contrôle de leur vie*. Certains participants n'ont peut-être jamais été auparavant séparés de leur famille pendant autant de temps et peuvent ressentir le mal du pays ;
4. de créer des expériences qui leur sembleront « normales » ;

5. d'offrir de nombreuses possibilités d'apporter de *réelles contributions* au succès du programme ;
6. d'offrir des occasions de pratiquer *des activités physiques* ;
7. de donner aux participants l'occasion *d'exprimer leurs sentiments et leurs pensées* ;
8. d'être prêt à tout moment à avoir une *conversation indispensable et approfondie* avec un jeune.

GESTION DU COMPORTEMENT

Si un incident perturbateur se produit, procédez comme suit :

- Peu importe ce que fait le jeune, veillez à ce qu'il *se sente vu et écouté*. N'ignorez pas un comportement inhabituel, mais traitez-le dès que possible, avant ou après une activité.
- Utilisez autant que possible des phrases déclaratives avec un « je » soutenu lorsque vous parlez à l'apprenant. « J'ai vraiment été surpris par votre comportement que j'ai pu observer tout à l'heure, lors de l'activité _____. Pouvez-vous me dire ce qui vous a pris ? » au lieu de « Vous vous êtes mal comporté tout à l'heure ; veuillez ne plus agir à nouveau de cette façon ».
- Écoutez, en utilisant des techniques d'écoute attentive, tandis que le participant vous dit ce qui s'est passé. Parfois, il suffit de parler, et d'être entendu, c'est suffisant pour aider un participant à résoudre un problème et aller de l'avant.
- Si vous pensez que le participant a besoin d'une aide supplémentaire, ayez les coordonnées d'un conseiller qualifié qui pourra se rendre facilement disponible.
- Rappelez-vous que vous ne pourrez pas résoudre tous les problèmes des jeunes, et que, dans la plupart des cas, ce n'est pas votre travail. Cependant, vous pouvez écouter, faciliter et surtout faire votre travail, qui est de fournir une formation dans un espace sûr et sans jugement.

CONSEILS POUR L'ANIMATION

SOYEZ encourageant	<ul style="list-style-type: none"> • Apportez de l'enthousiasme et de l'énergie lors de chaque formation. • Parlez d'une voix claire et utilisez le langage corporel pour montrer aux participants à quel point vous vous souciez d'eux. • Laissez les participants rire et traitez-les comme des égaux.
SOYEZ un éléphant	<ul style="list-style-type: none"> • Les oreilles d'un éléphant sont plus grandes que sa bouche : écoutez les participants. • Un bon animateur ne parle que durant 10 % du temps. • Posez de nombreuses questions et laissez les jeunes répondre aux questions que d'autres ont posé.
SOYEZ attentif	<ul style="list-style-type: none"> • Retenez le nom de chaque participant et au moins une de ses forces. • Ayez conscience que certains jeunes peuvent être vulnérables et avoir besoin d'un soutien en tête-à-tête avant ou après les sessions de formation.
SOYEZ un arbitre	<ul style="list-style-type: none"> • Un arbitre rend les sessions de camp divertissantes et équitables pour tout le monde. • Soyez toujours sensible au genre et essayez de faire participer les jeunes handicapés ; n'imposez pas vos valeurs aux participants. • Permettez que les participants échangent librement entre eux sur leurs valeurs.
SOYEZ préparé	<ul style="list-style-type: none"> • Commencez à vous préparer pour chaque session de formation au moins un jour à l'avance : coordonnez-vous dès le début avec les autres animateurs. • Recherchez les réponses à toutes les questions pour lesquelles vous ne connaissez pas la réponse.
SOYEZ souple	<ul style="list-style-type: none"> • Trouvez des façons créatives de faire fonctionner votre programme. • Utilisez des substituts disponibles pour toute fourniture manquante. • Pensez aux façons dont vous pouvez toujours mener les activités au fur et à mesure que les problèmes surviennent (manques technologiques, problèmes météorologiques...).
SOYEZ positif	<ul style="list-style-type: none"> • Tapez dans vos mains, organisez des chants de groupe ou d'autres astuces pour garder l'attention des participants, sans vous mettre à crier. • Lorsque vous voulez féliciter un participant en particulier, faites-le devant l'ensemble du groupe. • Lorsque vous voulez adresser des commentaires ou conseils constructifs à un participant en particulier, faites-le en tête-à-tête.
SOYEZ un modèle	<ul style="list-style-type: none"> • Croyez ce que vous enseignez et pratiquez ce que vous prêchez. • Vous restez toujours un animateur pour les jeunes, que vous soyez dans la salle de formation ou en dehors, dans la communauté.
SOYEZ concentré	<ul style="list-style-type: none"> • Restez concentré sur les thèmes de l'activité et faites attention aux contraintes de temps pour chacune d'elles.
SOYEZ ouvert à tous	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes ont des modes d'apprentissages variés, de sorte que ce qui fonctionne bien pour certains participants peut ne pas bien fonctionner pour d'autres. • L'aspect multisessions de cette formation permet à tous les apprenants d'avoir une chance de briller à un moment donné : permettez à chacun d'avoir une chance de montrer ses forces.
SOYEZ vrai	<ul style="list-style-type: none"> • Laissez s'exprimer votre propre style. • Soyez honnête sur ce que vous savez et ce que vous ignorez. • Si un participant vous pose une question et que vous ne connaissez pas la réponse, dites que vous l'ignorez et recherchez la réponse.

TECHNIQUES D'ANIMATION

« Les gens ont besoin d'un puissant " pourquoi " s'ils vont devoir endurer la difficulté du " comment ". » —David Brooks

Le but des techniques d'animation ci-dessous est de gérer les comportements et de permettre que les participants puissent rester impliqués et se divertir. Les participants devront apprendre tous les indices que vous donnez et les attentes que vous avez. Donc, soyez patient et faites de nombreuses répétitions. N'oubliez pas, n'hésitez pas à les adapter au contexte local afin de vous assurer qu'ils sont à la fois adaptés aux jeunes et adaptés à leur culture. Bonne chance !

■ **Les boucles d'interaction sociale** sont des interactions de médiation sociale qui guident l'interaction, la réflexion et l'attention entre pairs. Le programme de formation sera aussi bon que l'animateur qui le présente. C'est important de le dire, parce que n'importe quel animateur peut se lever et lire une liste de choses à faire. Mais pour mettre en œuvre des changements de comportement, vous devez donner 110 % de vous-même, vous impliquer, et ainsi impliquer les participants. Vous voudrez que les participants reviennent le lendemain en s'attendant à recevoir de votre part d'importantes compétences d'une manière qu'ils pourront comprendre, et qu'ils pourront appliquer à leur propre vie. L'utilisation de visuels et d'un apprentissage interactif à l'aide de jeux de rôle, de jeux et scénarios sont très importants, et en particulier, avec des participants vulnérables ; par conséquent, le message doit être clair.

Un animateur doit prendre l'information et la simplifier pour la mettre en adéquation avec le public cible qu'il a en face de lui. Il doit fournir l'information et confirmer que les participants la comprennent bien. Un animateur doit faire un suivi de compréhension en posant des questions ou en demandant aux participants de retransmettre cette information avec leurs propres mots pour démontrer qu'il a bien compris.

■ **« Le chunking » (gros morceau)** est une stratégie de réduction de la charge cognitive qui décompose l'information en morceaux de la taille d'une bouchée, de sorte que le cerveau puisse digérer plus facilement les nouvelles informations reçues. La recherche montre que la capacité d'un apprenant à traiter l'information est limitée. Pour éviter la frustration ou un manque d'intérêt de la part de l'apprenant, il est important de donner des directives en trois étapes ou moins. Étant donné que les apprenants ne peuvent se concentrer que sur une chose à la fois, il est important d'établir un cadre pour le moment où ils agissent. Avant de commencer une activité de groupe, un animateur doit utiliser les mots « Lorsque je dis : allez-y... vous devez faire trois choses. Par exemple, trouvez un partenaire, prenez un nouveau siège et attendez d'autres instructions. Des questions ? Prêt ? Allez-y ! » Ce qu'il faut éviter, c'est que les participants se déplacent sans but ou la tête ailleurs parce qu'ils n'ont pas compris ce qu'ils étaient censés faire et qu'ils se sentent trop gênés pour poser des questions.

■ **Arrêtez un instant s'il vous plaît :** demandez aux participants d'arrêter ce qu'ils font et de rediriger leur attention vers vous, l'animateur, pour recevoir des instructions. Le mouvement pour faire cela est de lever les mains en l'air et maintenu ensemble en signe de bouche fermée. Remerciez-les en leur offrant des compliments (à savoir, « Merci, Abdoul, de me regarder, comme ça, je sais que vous êtes prêt à passer à la suite ! ») pour reconnaître qu'ils suivent les instructions, plutôt que d'appeler ceux qui n'écoutent pas, à savoir : « écoutez-moi » ou « arrêtez de discuter ! » Pour attirer l'attention des participants, vous pouvez également utiliser des techniques telles que l'appel suivant : « Si vous pouvez m'entendre, tapez une fois dans vos mains ! » Attendez que les participants le fassent. « Si vous pouvez m'entendre, tapez deux fois... trois fois. »

- **Musique et établissement d'une culture commune.** Le fait de passer de la musique 15 minutes avant le début de la session, pendant les pauses et à la fin de la journée contribue à un environnement positif et convivial pour les jeunes. La musique est un influenceur aussi important dans la vie des jeunes qu'un téléphone cellulaire. Donc, le fait de canaliser ces appareils et de les utiliser de manière structurée permet de maintenir une atmosphère positive, engageante et motivante. Vous pouvez aussi demander par exemple à un participant d'utiliser son téléphone mobile comme moyen de chronométrage si vous voyez quelqu'un l'utiliser trop souvent lorsqu'il ne devrait pas le faire.

Passer une chanson «de retour» pour faire la transition de la pause vers une nouvelle session constitue une façon amicale d'utiliser l'audio plutôt que d'utiliser votre voix pour demander aux participants de revenir et de rediriger leur attention vers vous. Cela leur donne également trois, quatre minutes pour se tourner lentement vers l'activité suivante. Dans d'autres formations menées par CRS pour des jeunes, on a utilisé la chanson «*Happy*» de Pharrell Williams.

Établir des séquences telles que laisser un moment pour passer une chanson de votre liste de lecture musicale, ceci est une façon créative de travailler sur certains critères qui sont parlants pour les jeunes. Donner des indications au moment où le temps sera presque écoulé (à savoir que lorsqu'il ne leur restera que deux minutes pour finir, dites-le aux participants) afin qu'ils se dépêchent de terminer la tâche à temps pour passer correctement à la transition. Déterminez à l'avance si vous voulez que tout le monde ait fini pour décréter la fin totale de l'activité ou non.

- **Les pauses** donnent non seulement aux participants le temps d'arrêter l'activité ou de s'occuper de questions personnelles, mais elles constituent également un outil pour modéliser l'importance de la gestion du temps. Si vous avez prévu une pause café ou un repas, vous devrez vous en tenir au délai établi, sauf si le groupe en décide autrement. Demandez aux participants de vous tenir pour redevable envers eux au même titre que vous les tiendrez pour redevable envers vous. Incitez-les en demandant à un leader d'emmener les gens faire une pause. Il pourra trouver une manière créative en changeant le modèle ou la manière en disant «1, 2, 3...» et se tapant dans les mains en disant «Pause!». Ou ils peuvent changer le langage verbal ou le faire avec des mouvements de la main plutôt que verbalement ou à l'aide d'autres sons. Demandez au leader de l'enseigner au groupe en le faisant une fois, puis demandez à tout le monde de le faire ensemble.
- **Batter la balle** est une méthode de question-réponse qui met les participants au défi de développer leurs compétences de pensée critique et de s'engager dans un débat analytique. L'animateur engage les participants en posant des questions qui nécessitent des réponses génératives. À savoir que dans l'Idéal, la réponse aux questions n'est pas un point final, mais qu'elle sert plutôt de point de départ à une analyse et à un débat plus poussés (dialogue socratique). Par exemple, lorsque quelqu'un soulève une question, plutôt que de donner la réponse, l'animateur balancera les bras comme s'il battait une balle de base-ball et renverra la question à l'ensemble du groupe pour essayer d'en obtenir la réponse. Par conséquent, les participants apprendront les uns des autres plutôt que de l'animateur. Rappelez-vous bien cela : un animateur n'est pas un instructeur, mais plutôt quelqu'un qui guide le processus d'apprentissage.

- **La répétition et les mouvements** permettent aux participants de répéter vocalement l'information par le biais d'un mimétisme de répétition. En répétant quelque chose à de nombreuses reprises, les participants finissent par savoir la réponse que l'on attend d'eux. Poser la question, « C'est clair ? » ou « Ça va ? » et entendre la réponse, « C'est clair ! » ou « Ça va ! » permet de confirmer que tout le monde est au même diapason. Le mouvement d'accompagnement pourra être un « pouce en l'air » ou un autre signe reconnu. Si quelqu'un ne comprend pas les instructions ou l'activité, l'utilisation du mouvement consistant à tourner les mains vers vous, dans un mouvement de rapprochement permet au participant de faire savoir visuellement à l'animateur (sans l'interrompre) qu'il doit répéter ses instructions ou les clarifier. Vous pouvez également faire en groupe ou individuellement un « BOOMclap » (le succès de Charli XCX) en signe de reconnaissance et continuer à motiver la participation active. Le fait que le groupe crée ses propres claps de reconnaissance au début du camp créera également un sentiment de culture commune et de connexion.
- **Les transitions** sont une façon créative de changer d'une session à l'autre sans avoir à le dire littéralement aux participants. Vous pouvez le faire en disant : « Quelqu'un me demande ce que nous allons faire ensuite !! », puis répondez énergiquement, « Je suis content que vous ayez posé la question ! Nous allons maintenant... » En outre, vous pouvez ajouter un clap de groupe ou dire quelque chose lié à un mouvement ou une répétition. L'animateur pourra par exemple taper deux fois dans ses mains, puis dire « Vous êtes... » (en pointant vers les participants), et les participants répondent en tapant deux fois dans leurs mains, puis en disant « Nous sommes... » (en pointant vers eux-mêmes), et pour conclure, ensemble, tout le monde dit : « ennnnnnsemble llllllllll » tout en faisant un cercle dans l'air avec les mains et en finissant par un clap simultané. Enfin, les faire changer de siège est un autre type de transition entre les activités qui maintiendra les participants attentifs.
- **L'approche « sandwich de retour d'information »** est un outil utilisé pour offrir des retours d'information constructifs à quelqu'un qui mène une activité ou qui a besoin de recevoir des suggestions d'amélioration. Lorsque vous offrez des retours d'information, il est important de commencer par les forces ou les réalisations positives de la personne (la tranche de pain supérieure). Les condiments représentent toutes les questions de clarification qui doivent être soulevées ou abordées avant de passer à la viande, laquelle représente les domaines à améliorer ou les problèmes qui ont pu se présenter. La tranche de pain inférieure ramène à un côté positif en présentant des suggestions ou des solutions aux problèmes ou aux domaines d'amélioration qui ont été soulevés. Ce pourra être également un moment pour renforcer les éloges et la confiance dans le succès de la personne, ou la motiver en lui rappelant qu'avec la pratique, elle fera mieux la prochaine fois. Indépendamment du fait que ce soit un pair ou un animateur qui utilise cette approche, il est toujours utile de faciliter un dialogue : le présentateur qui mène des séances de réflexion sur soi-même et l'animateur qui pose des questions ouvertes peuvent coacher ceux qui reçoivent des retours d'information par le biais du processus de découverte et d'apprentissage.

EXEMPLES ET TECHNIQUES D'EXERCICES EN BINÔMES ET EN GROUPE (VOIR L'ANNEXE 1) ET DE STIMULANTS ET D'ACTIVITÉS DIRIGÉES PAR DES JEUNES (VOIR L'ANNEXE 2)

LA FLEUR DE DÉBRIEFING FOCUS

La fleur de débriefing FOCUS³ est un outil de débriefing et de discussion conçu pour susciter les débats. FOCUS aide les participants à retenir des informations importantes et à apprendre alors que les expériences de l'activité sont encore fraîches dans leur esprit. Il offre une séquence et un ordre pour le traitement de l'information et des discussions, et aide les participants à apprendre de leurs propres expériences ou d'appliquer leur apprentissage à d'autres domaines de leur vie. Cet outil est utilisé à la fin d'une activité pour vérifier la compréhension des apprenants et augmenter la probabilité d'application avant de conclure l'activité ou la session.



ÉTAPES DU PROCESSUS DE DÉBRIEFING

1. Si les participants sont regroupés en petits groupes, reformez le grand groupe.
2. Adresser une question au grand groupe. Il est recommandé de ne pas poser plus de trois questions. Faites bien attention à votre séquençage, en commençant par des questions plus faciles autour des sentiments, des observations ou de la compréhension avant de passer aux questions de connexion ou « Bon, et maintenant ? ».
3. Faites une pause et attendez. Les participants auront besoin de temps pour traiter les questions et réfléchir à leurs réponses. Vous devrez peut-être reposer ou clarifier les questions.
4. Demandez des réponses, puis demandez aux autres de répondre en disant : « Quelqu'un d'autre a quelque chose à ajouter ? »
5. Écoutez attentivement et offrez un renforcement positif des réponses reçues.
6. Faites une transition claire vers la prochaine activité.

Exemples de questions à poser pour chaque pétale de la fleur de débriefing **FOCUS** :

F : (*Feeling*) Ressentis

1. Décrivez les ressentis que vous avez éprouvés pendant l'activité.
2. Que pensez-vous de la façon dont le groupe a travaillé en collaboration ?
3. Quelle est votre première réaction ?

O : (*Observation*) Observations

1. Quelles sont vos observations ou idées personnelles qui peuvent aider les autres ?
2. Qui d'autre a vu la même chose ? Qui ne l'a pas vu ?
3. Qu'est-ce qui s'est passé de bon ou de mauvais au cours de cette activité ?
4. Qu'est-ce qui s'est bien passé et qui devrait être répété lors des événements futurs ? Qu'est-ce qui devrait être modifié ou supprimé à l'avenir ?

³ Adapté de *Youth Life and Employability Skills Development* (Développement des compétences de la vie et de l'employabilité des jeunes). Projet APIMA du WARO.

C : (*Connection*) Liens

1. Comparez la façon dont vous avez résolu ce problème ici à la façon dont vous l'aborderiez à la maison, au travail ou à l'école.
2. Comment pouvez-vous appliquer ailleurs la leçon tirée de cette activité ? Pouvez-vous donner un ou deux exemples ?
3. Qu'est-ce que cette activité nous suggère par rapport à nos actions quotidiennes au travail ? Dans la communauté ?

U : (*Understanding*) Compréhension

1. Expliquez ce que vous avez appris lors de cette activité.
2. Quelle est la leçon principale à tirer de cette activité ?
3. Qu'avez-vous découvert sur vous-même lors de cette activité ?

S : (*So What's Next*) Bon, et maintenant ?

1. Après ce que vous avez appris, que ferez-vous différemment ?
2. Que croyez-vous pouvoir vous souvenir de cette expérience ou que ferez-vous différemment en raison de celle-ci ?
3. Ferez-vous dans l'avenir des changements en fonction de ce que vous avez appris ?
4. Que va faire le groupe à partir de maintenant ?

APRÈS LE CAMP

Le personnel du projet et les bénévoles aideront les participants à mettre en œuvre divers efforts de consolidation de la paix dans le cadre de l'intérêt, de la capacité et de la portée du projet. Après le camp, il est recommandé que les projets rassemblent périodiquement les participants pour effectuer des visites et des activités culturelles afin de continuer à fonder les activités de 3 L (Liens intérieurs, liens extérieurs, liens intergroupes), le travail d'équipe, la solidarité et l'établissement de réseaux.

Adaptations possibles des programmes de formation

DIFFÉRENTS GROUPES D'ÂGE

Les jeunes de 15 à 18 ans : pour des raisons de protection, ce groupe d'âge sera tenu de disposer d'un encadrement adulte sous forme d'**accompagnateurs** (accompagnateurs « aka ») pour pouvoir participer à un programme de formation de nuit. Le ratio peut varier, mais l'objectif est de compter un accompagnateur pour 10 jeunes participants. Les animateurs devront s'efforcer d'impliquer activement ces accompagnateurs dans les processus d'animation et de formation, en leur assignant par exemple la responsabilité des activités du soir. Pour ce qui est des activités destinées à briser la glace après chaque pause, faites un récapitulatif à la fin de la journée et une révision avant de commencer les activités du lendemain, les accompagnateurs pourront aider à modéliser ces rôles lors des deux premiers jours et commencer à impliquer les participants à partir du 3^e jour.

Les jeunes de 18 à 24 ans : on pourra donner à ce groupe d'âge la possibilité de participer plus activement dès le début de la formation, en les divisant en cinq groupes qui se verront attribuer les rôles suivants :

- **Le journaliste.** Il recueille des nouvelles brèves ou des événements qui présentent des sujets intéressants et qui se passent dans les différentes régions représentées par les participants. Ces reportages pourront être présentés le soir ou être utilisés pendant les périodes d'apport d'idées, pour poser des questions. Le journaliste peut envisager d'interviewer au moins trois participants de différentes régions pour obtenir plus d'informations sur les problèmes présentés. Les entrevues pourront être effectuées durant les pauses ou pendant le temps de repos. Ce jeune pourra également être responsable du récapitulatif quotidien.
- **Le photographe.** Il prend des photos durant les activités quotidiennes. Il devra demander aux participants la permission de les photographier et de diffuser leurs photos. Il choisira trois photos pour le journal diffusé chaque jour et ajoutera une courte description pour chaque photo. Certaines des photos pourront être diffusées pendant la période de récapitulation du matin ou du soir.
 - **L'éditeur.** Il collecte de courtes citations et articles qui pourront être publiés dans le journal diffusé (celui-ci sera diffusé sous forme numérique) et sur les médias sociaux.
 - **L'amuseur.** Il aide aux activités destinées à briser la glace. Plusieurs participants pourront se voir impliqués chaque jour.
 - **Le chargé du temps.** Il gère le temps pour les participants et les animateurs.
 - **Le coanimateur.** Il aide à des tâches spécifiques au cours des sessions. Un ou deux participants pourront se voir impliqués chaque jour.
 - **Le spécialiste culturel.** Il aide à organiser la session d'immersion culturelle avec les animateurs et accompagnateurs.

Les jeunes adultes de 25 à 29 ans : il s'agit de jeunes adultes et de travailleurs qui sont le plus généralement sélectionnés parce que ce sont des leaders locaux parmi les jeunes. Ils peuvent être divisés en groupes et assumer des rôles qui sont énumérés ci-dessus pour les jeunes. En outre, on pourra leur demander de tenir le rôle de coanimateur pour organiser tous les soirs les sessions d'immersion culturelle. Veuillez vous assurer que les animateurs les aideront à comprendre l'objectif de l'activité et les rôles que devra jouer le coanimateur, tout en se préparant à intervenir en cas de nécessité absolue.

GROUPES HOMOGÈNES ET GROUPES HÉTÉROGÈNES

Ce programme est destiné à offrir une formation à des groupes de jeunes (hommes ou femmes) qui sont relativement **homogènes**, ou à des groupes peu conflictuels, surtout s'il est mené au début du projet. Si la formation doit être menée pour des groupes relativement homogènes, il est important de mettre l'accent sur les sessions consacrées aux **liens intérieurs** (la connexion avec soi-même) et aux **liens extérieurs** (la connexion avec les autres), en donnant la priorité à la cohésion interne du groupe. Une fois cette cohésion atteinte, le principe du rapprochement entre des groupes de personnes qui auront fait preuve de parti pris ou auront montré des tensions les uns envers les autres pourra être abordé.

Si le programme de formation est utilisé dans le cadre de **groupes hétérogènes**, de jeunes touchés par les conflits, surtout si ces jeunes sont issus de groupes en conflit, des actions initiales et divers processus doivent être entrepris en amont pour assurer le succès de la formation. En conséquence, la formation comportant des groupes hétérogènes ne devrait pas être menée au début du projet, mais plutôt au milieu ou vers la fin de celui-ci, après que divers processus 3 L aient été menés avant le début de la formation. L'animation de la formation avec des groupes hétérogènes devra prendre suffisamment de temps pour employer les 3 L ou les étapes de consolidation de la paix, y compris les **liens intergroupes**. Pour ce faire, il peut être utile de commencer à travailler avec des sous-groupes ou des groupes plus réduits durant la session, et de rechercher la construction de ponts entre ces sous-groupes à la fin de chaque journée.

POUR DES CONTEXTES ET PÉRIODES SPÉCIFIQUES

De futures annexes pourront être diffusées par CRS avec des indications sur la meilleure façon d'adapter ce guide à des contextes spécifiques, tels que des cas suivants, entre autres :

1. un pays sortant d'un conflit violent ;
2. un pays ayant des antécédents de conflits religieux ;
3. un pays non démocratique laissant peu d'espace pour la participation civique ;
4. des participants ayant un faible niveau d'alphabétisation ;
5. des sessions plus courtes, sur 3 jours, qui incluent des sujets fondamentaux et prioritaires.

FORMATEURS DE FORMATEURS (FDF) ET RÉPLICATION ET IMPLICATIONS D'UNE MÉTHODOLOGIE

Comment rendre ce guide plus accessible à ceux qui pourraient chercher à le répliquer :

- Assurez-vous que les formateurs qui seront formés en auront déjà formé d'autres, qu'ils soient bien versés sur au moins certains des sujets abordés, ou qu'ils aient une expérience antérieure de travail avec les jeunes.
- Une session générale de FdF peut être effectuée à l'avance pour affecter des sessions à chaque animateur.
- Les adaptations pourront prendre de deux semaines à trois mois (et encore plus pour l'impression) selon les traductions rendues nécessaires, les niveaux d'alphabétisation des jeunes, la maîtrise du personnel et des animateurs ou en fonction de considérations culturelles.
- Envisagez d'appliquer d'abord ce programme à un projet pilote pour pouvoir ensuite déterminer sa faisabilité, sa durée et le besoin de livraison virtuelle.

Emploi du temps

EMPLOI DU TEMPS QUOTIDIEN SUGGÉRÉ

SESSIONS DU MATIN		SESSIONS DE L'APRÈS-MIDI ET DU SOIR	
07 h 00	Exercices — se préparer	13 h 15	Troisième session (90 minutes)
07 h 30	Petit déjeuner	14 h 45	Pause de l'après-midi
08 h 00	Première session (120 minutes)	15 h 00	Quatrième session (90 minutes)
10 h 00	Pause matinale	16 h 30	Récapitulatif de la journée
10 h 15	Deuxième session (120 minutes)	17 h 00	Temps libre
12 h 15	Repas	18 h 30	Dîner
		19 h 30	Session d'immersion culturelle

Vue d'ensemble du jour d'arrivée et des 5 jours de formation

Un emploi du temps récapitulatif qui détaille le sujet abordé et les objectifs d'apprentissage de chaque session, et qui se divise selon l'approche 3 L pour la consolidation de la paix :

JOUR D'ARRIVÉE : LIENS INTÉRIEURS – JE ME DÉCOUVRE

Dans le meilleur des cas, les participants devraient arriver en fin d'après-midi sur les lieux de l'inscription et de l'enregistrement. Après le dîner, ces activités peuvent être menées :

- 0.1 Qui suis-je ? (30 min)
- 0.2 Réflexion et test préliminaire (45 min)
- 0.3 Sept valeurs pour réussir (30 min)
- 0.4 Introduction sur L'oreille intérieure (15 min)
- 0.5 Approche 3 L de CRS sur la cohésion sociale (15 min)

1^{ER} JOUR : LIENS INTÉRIEURS – JE DÉCOUVRE MON POUVOIR EN TANT QUE JEUNE

1^{RE} SESSION : INTRODUCTIONS

Cérémonie d'accueil et d'ouverture (30 min)

- 1.2 Apprendre à se connaître (30 min)
- 1.3 Attentes, préoccupations et règles de base (30 min)
- 1.4 Équipe des tâches quotidiennes (25 min)
- 1.5 L'oreille intérieure : Mon pouvoir en tant que jeune (15 min)

2^E SESSION : DÉCOUVERTE DE MES VALEURS ET DE MES FORCES INTÉRIEURES

- 2.1 L'arbre de vie (60 min)
- 2.2 Les chaises musicales stimulantes : Trouver des points communs (15 min)
- 2.3 Identité des pétales de fleurs (45 min)

3^E SESSION : COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE COMMUNICATION PACIFIQUE

- 3.1 Communication non verbale (30 min)
- 3.2 Types de communications (60 min)

4^E SESSION : DÉCOUVERTE DE MON POUVOIR EN TANT QUE JEUNE

- 4.1 Marche des pouvoirs (40 min)
- 4.2 Le pouvoir des jeunes de faire une différence (40 min)
- 4.3 Évaluation et récapitulation de la journée (10 min)

SESSION D'IMMERSION CULTURELLE

- Tempête tropicale
- Le conflit par analogie au feu — Allumage du feu de camp
- Cercle d'échanges
- Le conflit par analogie au feu — Extinction du feu
- Ressenti et appréciation

2^E JOUR : LIENS EXTÉRIEURS – JE ME RECONNAIS EN TANT QUE JEUNE DANS LA COMMUNAUTÉ

5^E SESSION : MES FAÇONS DE RÉSOUDRE DES CONFLITS

- 5.1 Ouverture du 2^e jour (15 min)
- 5.2 L'oreille intérieure — Mon rôle dans mon groupe et ma communauté (15 min)
- 5.3 Qu'est-ce qu'un conflit ? (50 min)
- 5.4 Comprendre ce que sont la paix et la violence (20 min)
- 5.5 Mon mode de gestion des conflits (20 min)

6^E SESSION : ANALYSE DES CROYANCES ET DES VALEURS

- 6.1 Nouveau départ (90 min)
- 6.2 Partis pris et stéréotypes (30 min)

7^E SESSION : LEADERSHIP ET RÉOLUTION DES CONFLITS AU SEIN DU GROUPE

- 7.1 Le pipeline (30 min)
- 7.2 Construction d'une tour (30 min)
- 7.3 Mes qualités de leader (30 min)

8^E SESSION : LES JEUNES EN TANT QU'AGENTS DE CHANGEMENT

- 8.1 Mon analyse FFPM (30 min)
- 8.2 Les forces de mon groupe de jeunes (40 min)
- 8.3 Récapitulation et évaluation (20 min)

SESSION D'IMMERSION CULTURELLE

- Soirée cinéma : Construction de la paix en Égypte
- Spectacle culturel des participants

3^E JOUR : LIENS EXTÉRIEURS — J'EXAMINE LES PROBLÈMES EXISTANT DANS MA COMMUNAUTÉ

9^E SESSION : NOTRE VISION DE LA PAIX

- 9.1 Ouverture du 3^e jour (20 min)
- 9.2 L'oreille intérieure — Ma contribution de groupe à la communauté (20 min)
- 9.3 Visions des jeunes sur la paix (40 min)
- 9.4 Établissement des objectifs personnels (40 min)

10^E SESSION : CONTRIBUTION DES JEUNES À L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

- 10.1 Consolidation de la paix et cohésion sociale (30 min)
- 10.2 Les quatre dimensions de la transformation des conflits (30 min)
- 10.3 Analyse des conflits et moment de l'intervention (60 min)

11^E SESSION : IDENTIFIER LES PROBLÈMES EXISTANT DANS LA COMMUNAUTÉ

- 11.1 Reconnaissance de mes préjugés (45 min)
- 11.2 Les outils d'ERP : L'horloge des activités quotidiennes sur 24 heures (45 min)

12^E SESSION : PRÉPARATION À LA VISITE D'UNE COMMUNAUTÉ

- 12.1 Les outils d'ERP : Les courbes de tendance temporelle (40 min)
- 12.2 Préparation de la visite de la communauté (30 min)
- 12.3 Récapitulation et évaluation (20 min)

SESSION D'IMMERSION CULTURELLE

- Le nœud humain
- Relations avec le leadership : orateur invité ou projection d'un film et débat
- Achèvement de la préparation à la visite de la communauté
- Préparation du spectacle de jeunes talents par équipe

4^E JOUR : LIENS INTERGROUPE — JE PLANIFIE LE CHANGEMENT PACIFIQUE

13^E SESSION : VISITE D'UNE COMMUNAUTÉ — TÉMOIGNAGE DU CHANGEMENT

Visite d'une communauté : Témoignages du changement (240 min plus le repas et le déplacement)

14^E SESSION : HIÉRARCHISATION DES PROBLÈMES

- 14.1 Ouverture du 4^e jour (15 min)
- 14.2 Présentation des constats de l'ERP (45 min)
- 14.3 Matrice de hiérarchisation des problèmes (30 min)

15^E SESSION : ANALYSE DES PROBLÈMES

- 15.1 Critères de sélection des problèmes (30 min)
- 15.2 Cadre d'analyse triangulaire (40 min)
- 15.3 Récapitulation et évaluation (20 min)

SESSION D'IMMERSION CULTURELLE

- Spectacle de jeunes talents

5^E JOUR : LIENS INTERGROUPE — JE PLANIFIE DES ACTIONS POUR LA COHÉSION SOCIALE

16^E SESSION : PARTICIPATION CIVIQUE

- 16.1 Ouverture du 5^e jour (20 min)
- 16.2 L'oreille intérieure — Ceux qui me soutiennent (20 min)
- 16.3 Qu'est-ce que la participation civique ? (30 min)
- 16.4 L'objectif de mon groupe pour le changement social (50 min)

17^E SESSION : PUBLICS CIBLES ET COALITIONS

- 17.1 Qui sont nos publics cibles ? (45 min)
- 17.2 Jeu de coalition (30 min)
- 17.3 Recensement des acteurs et des intérêts (45 min)

18^E SESSION : CAMPAGNE POUR LA PAIX SUR LES MÉDIAS SOCIAUX

- 18.1 Jeu du chuchotement (30 min)
- 18.2 Surveillance des médias sociaux (30 min)
- 18.3 Stratégies concernant les messages de paix (30 min)

19^E SESSION : PLANIFICATION DE CHANGEMENTS POSITIFS DANS LA COMMUNAUTÉ

- 19.1 Plan d'action (45 min)
- 19.2 Budget de campagne (25 min)
- 19.3 Récapitulation et évaluation (20 min)

20^E SESSION : CÉRÉMONIE DE CLÔTURE

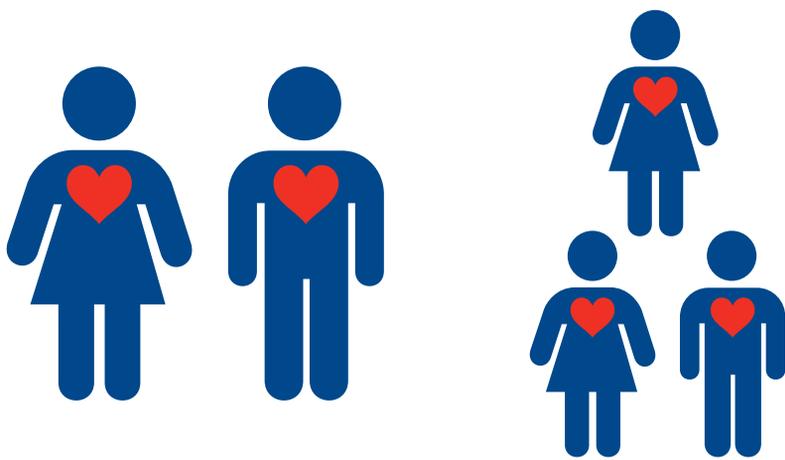
- 20.1 Réflexion et test finaux (45 min)
- 20.2 Cérémonie de clôture (120 min)
 - La parabole des oies
 - Rituel de réconciliation
 - Paroles positives
 - Diaporama sur le camp
 - Témoignages
 - Discours et attestations
 - Soirée dansante

Plan des sessions

JOUR D'ARRIVÉE : LIENS INTÉRIEURS – JE ME DÉCOUVRE

L'objectif du jour d'arrivée est d'aider les participants à s'installer, à briser la glace et à identifier et réfléchir sur les CCA qu'ils apportent eux-mêmes.

<p>Activité 0.1 : Qui suis-je ? Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs Matériel : Notes autocollantes et stylos, faits et « mensonges » préparés par les animateurs Méthode : Jeu divertissant Source : Formation antérieure de CRS</p>	
Durée : 30 minutes	Description de l'activité
<p>Objectif : Créer un espace où les participants apprennent à se connaître grâce à un jeu divertissant.</p>	<ol style="list-style-type: none"> L'animateur accueille tous les participants et explique que la session du soir se fera sur un mode décontracté avant le début du camp qui commencera le lendemain matin. Demandez à chaque participant de s'asseoir en cercle et d'écrire sur une note autocollante : <ol style="list-style-type: none"> son nom ; son origine ; un fait réel (quelque chose de vraiment hors du commun, que d'autres pourraient ne pas croire, mais qu'ils sont prêts à faire partager au groupe) ; un mensonge. Donnez un exemple : Je m'appelle _____. Je suis de _____. Quand j'avais 10 ans, j'ai rencontré _____ le célèbre artiste, et j'ai 7 frères et sœurs. Lequel est un mensonge ? Demandez-leur de deviner les faits réels et ce qui est un mensonge. Si les participants ne sont toujours pas certains de comprendre les instructions, demandez au coanimateur de lire le sien. Chaque participant lit sa note et demande au groupe de deviner quel est le vrai du faux. Ce participant pourra ensuite choisir qui prendra la suite.
Notes à l'animateur	<p>Expliquez aux participants que nous avons commencé à apprendre à nous connaître et encouragez-les à apprendre à se connaître l'un l'autre tout au long du camp et de la formation.</p> <p>Faites part de la nécessité d'observer une stricte confidentialité au sein du groupe et d'honorer celle-ci.</p>

<p>Activité 0.2 : Réflexion et test préliminaire Axée sur : Les liens intérieurs Fournitures : Papier format A4, petits marqueurs colorés et crayons Méthodes : Réflexion, dessin Source : Formation antérieure de CRS</p>	
<p>Durée : 45 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Définir la base des connaissances, des compétences et des attitudes des participants qui vont contribuer à la consolidation de la paix.</p>	<ol style="list-style-type: none"> L'animateur explique que nous aimerions comprendre où nous en sommes tous en tant qu'individus avant le début du camp. Demandez aux participants de dessiner une silhouette simple avec une tête, des bras et les mains, et un cœur, sur une feuille de papier A4. Expliquez que : <ol style="list-style-type: none"> la tête représente les connaissances ; les mains représentent les compétences ; le cœur représente les attitudes. Demandez aux participants de réfléchir, puis d'écrire ou dessiner sur le papier à côté de chaque partie du corps : <ol style="list-style-type: none"> La tête : que <i>sais-je</i> qui peut contribuer à la paix ? (Qu'est-ce que je veux savoir ?) Les mains : quelles compétences ou quels talents ai-je pour contribuer à la consolidation de la paix ? (Qu'est-ce que j'ai besoin d'apprendre ?) Le cœur : quelles valeurs et attitudes ai-je qui aident à la consolidation de la paix ? (Quelles valeurs et attitudes ai-je qui entravent la consolidation de la paix ?) Demandez aux participants d'écrire (ou de dessiner) ces réponses sur la même feuille, à l'aide d'un marqueur de couleur différente, par exemple : noir pour la tête, bleu pour les bras et les mains, rouges pour le cœur. Lorsque tout le monde aura fini, demandez-leur de coller leurs papiers sur le mur du fond de la salle de manière à créer une forme pyramidale. Demandez à quelques participants de vous aider à former la pyramide. Demandez à quelques volontaires de commenter brièvement leur dessin (une à deux minutes par personne). En conclusion, dites que les participants qui se trouvent dans la salle réunissent un grand nombre de connaissances, de compétences et d'attitudes qui contribueront à la consolidation de la paix, et que ce camp va s'appuyer sur les CCA que nous possédons.
	
<p>Note à l'animateur</p>	<p>En fin de semaine, les participants réfléchiront sur leur dessin et répondront à nouveau à ces mêmes questions. Dans l'idéal, ils auront encore plus à ajouter à la fin de la semaine, ce qui reflétera les CCA qu'ils auront acquis. Ceci sera une forme de comparaison agréable et simple d'avant-après les sessions du camp.</p>

<p>Activité 0.3 : Sept valeurs pour réussir Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs Fournitures : Une carte de grande taille (deux fois le format A4) avec chacune des sept valeurs pour réussir, écrites en gros caractères, photocopiés des sept valeurs pour réussir. Méthodes : Réflexion sur soi-même, travail individuel Source : Développement des compétences en matière de vie et d'employabilité chez les jeunes — Projet WARO de l'APIMA</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectifs : Guider les participants dans l'utilisation d'un ensemble de valeurs fondamentales qu'ils devront appliquer pendant la durée de la formation et dans leur vie quotidienne.</p> <p><i>Après avoir reçu une courte session de préparation, l'un des participants pourra animer les parties de ce jeu.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez que nous allons découvrir les sept valeurs pour réussir (c'est un ensemble de valeurs fondamentales) qu'ils appliqueront pour réussir dans cette formation, et plus tard dans leur vie quotidienne. Cet ensemble de valeurs fondamentales reflète les éléments de base des compétences de vie, des compétences professionnelles et de l'esprit d'entreprise qui les aideront à être plus forts et plus résilients. 2. Formez un grand cercle, et présentez une par une les sept valeurs pour réussir : <ol style="list-style-type: none"> a. Tout en montrant la carte, dites le premier terme : «RESPONSABILITÉ», et demandez aux participants d'en donner le sens. b. Demandez aux participants de donner un exemple. Posez la carte n'importe où dans le cercle, pour mémoire. c. Présentez l'action et demandez aux participants de la reproduire. d. Expliquez le second terme : «EMPATHIE», demandez un exemple et montrez l'action. e. Demandez aux participants de faire l'action correspondant à la 2^e valeur, tout en prononçant cette valeur à haute voix. Ensuite, demandez-leur de dire et faire l'action correspondant à la 1^{re} valeur. f. Refaites des étapes semblables pour le reste des termes. Assurez-vous que les participants soient capables de nommer et de mimer les actions pour les autres valeurs. 3. Révision : <ol style="list-style-type: none"> a. Restez avec l'animateur au milieu du grand cercle, pour appeler l'une des sept valeurs pour réussir ; demandez aux participants de faire le mouvement. b. Appelez le participant qui a fait une erreur, ou qui ne l'a pas fait assez vite, pour qu'il remplace l'animateur au milieu et appelle le mot.
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Si les lettres de la dernière valeur ne correspondent pas dans une autre langue que l'anglais, dessinez les lettres correctes ou faites simplement référence à chacune d'elles avec des gestes de la main d'une à gauche et de l'autre à droite avant de les unir.</p> <p>Le fait d'ouvrir chaque journée en faisant une révision de ces valeurs ou de les utiliser à la fin de la journée en prenant des exemples permet de renforcer leur importance et leur application.</p>

POLYCOPIÉ 0.3 : SEPT VALEURS POUR RÉUSSIR

RESPONSABILITÉ

- Je suis responsable de ce qui se passe dans ma vie, dans ma famille, dans le programme et dans mon emploi, école ou entreprise.
- Action : tapez du pied gauche puis du pied droit.

EMPATHIE

- Je suis capable de me mettre à la place de quelqu'un d'autre et de comprendre son point de vue, même si je ne suis pas d'accord avec lui.
- Action: Faites le geste de glisser dans vos chaussures et de les ajuster à vos pieds..

APPRENDRE DE MES ERREURS

- J'examine ce qui a mal tourné et pourquoi, afin de modifier ma stratégie et de réussir là où j'ai échoué.
- Action : Agitez le pied comme pour se secouer la poussière de ses chaussures.

SOLIDARITÉ

- Je coopère et je suis solidaire des autres. Je mène des actions pour aider les autres.
- Action: Serrez-vous les deux mains.

RESPECT

- Je me respecte et me valorise et je fais de même pour les autres, même si leur façon de penser est différente de la mienne.
- Action : Croisez les mains sur la poitrine pour vous donner une accolade, et placez les mains vers le bas comme pour donner une accolade à un autre.

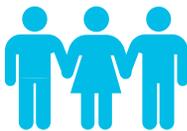
PAROLES IRRÉPROCHABLES

- Mes mots sont forts, je dois réfléchir à ce que je dis et à la façon dont je le dis. Je fais bien attention de prononcer mes paroles dans un but positif, non pour nuire aux autres.
- Action: utilisez les mains pour mimer quelqu'un qui parle.

INTÉGRITÉ

- Mes paroles et mes actions (A) reflètent mes valeurs (V).
- Action: Dessinez un «V» dans une paume et un «A» dans l'autre, puis tapez dans vos mains au-dessus de la tête.

<p>Activité 0.4 : Introduction sur L'oreille intérieure</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs</p> <p>Fournitures : Un carnet par participant, un tableau à feuilles mobiles, des notes autocollantes</p> <p>Méthodes : Réflexion sur soi-même, travail individuel</p> <p>Source : Adapté du programme CRS Égypte</p>	
<p>Durée : 15 minutes (chaque jour)</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectifs :</p> <p>Inciter les participants à se connecter à leur santé spirituelle (intérieure) et à la cultiver en écoutant, en réfléchissant et en écrivant ou dessinant ce que dit leur voix intérieure.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Donnez un carnet à chaque participant. 2. Expliquez que chaque jour (au début de chaque journée de camp), le participant pourra s'asseoir isolément avec de la musique en fond sonore et écrire ou dessiner dans son carnet. Faites savoir aux participants qu'ils ne sont pas tenus de montrer leurs notes. 3. Demandez aux participants de s'asseoir en silence avec de la musique de fond et d'écrire ou de dessiner dans leurs carnets. Demandez-leur de réfléchir à la question de réflexion donnée au moyen de dessins, de griffonnages, de poésies, de composition de chansons, etc. 4. Partagez la réflexion du jour d'arrivée : « Qu'espérez-vous vivre dans les cinq prochains jours ? Pourquoi ? » 5. Laissez sept minutes de silence, avec uniquement la musique de fond et la réflexion. 6. Après cela, demandez aux participants si l'un d'entre eux veut faire partager quelque chose de ses propres réflexions au reste du groupe, à savoir, quelque chose qu'il aura écrit ou dessiné.
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Cette activité est répétée tout au long des cinq jours de formation. Le silence permet aux participants de se replier sur eux-mêmes et de prendre une direction tout à fait différente de celles des débats de groupe. Il leur permet de se connecter à leur moi intérieur ou leur côté spirituel.</p> <p>Le rituel quotidien de réflexion sur soi-même (et de partage si le jeune le désire) permet aux participants de reconnaître et d'apprécier l'éventail de réflexions intérieures entre participants. Le rituel final de partage offre un puissant « au revoir » pour les participants.</p> <p>Si possible, donnez aux participants des carnets spécialement conçus par une coopérative locale qui a une certaine importance pour la région, ceci augmentera l'envie des jeunes de réfléchir. Sinon, le cahier recyclé ou écologique est une bonne alternative, ou demandez aux participants de décorer eux-mêmes leur couverture pour la personnaliser.</p>

<p>Activité 0.5 : Approche 3 L de CRS sur la cohésion sociale Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs Fournitures : Tableau à feuilles mobiles affichant les 3 L de CRS Méthodes : Jeu divertissant Source : Consolidation de la paix, de CRS</p>	
<p>Durée : 15 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectifs : Présenter l'approche 3 L de CRS (Liens intérieurs, liens extérieurs, liens intergroupes) sur la cohésion sociale. <i>Après avoir reçu une courte session de préparation, l'un des participants pourra animer les parties de ce jeu.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Présentez cela à travers l'action 3 L : <ol style="list-style-type: none"> a. Les liens intérieurs : Croisez les bras sur votre cœur et serrez l'épaule opposée, comme si vous vous donniez une accolade. b. Les liens extérieurs : liez-vous avec les bras à ceux qui sont à votre gauche et à votre droite, que ce soit en se tenant par la main ou en plaçant les bras sur les épaules des uns et des autres. c. Les liens intergroupes : Tendez les mains vers les autres dans la salle ou à travers le cercle, lever haut les bras et touchez leurs mains pour former une forme de pont. 2. Expliquez l'approche de CRS en matière de cohésion sociale et de consolidation de la paix au niveau de la communauté, laquelle est connue sous le nom de 3B en anglais, ou de processus de liens intérieurs, liens extérieurs, liens intergroupes (3 L) en français. Tout au long du camp, on incitera les participants à : <ol style="list-style-type: none"> a. se connecter à son moi intérieur pour renforcer sa résilience personnelle (liens intérieurs) ; b. établir des relations avec d'autres jeunes et entretenir des liens étroits avec eux (liens extérieurs) ; c. interagir avec d'autres groupes et favoriser le dialogue et la collaboration malgré les différences (liens intergroupes). 3. Annoncez aux participants que nous allons jouer ensemble à un jeu (voire, à plusieurs jeux) : <ol style="list-style-type: none"> a. 1^{er} jeu : l'animateur se tient au milieu d'un grand cercle et annonce : « Liens intérieurs ! ». Tous les participants devront alors faire le mouvement correspondant. Vérifiez que tout le monde fait le bon mouvement. Annoncez les autres expressions, et si un participant se trompe, l'animateur lui demandera de le remplacer au milieu du cercle et d'annoncer de nouveau l'expression de l'erreur. b. 2^e jeu : l'animateur se tient au milieu d'un grand cercle et annonce : « Liens intérieurs ! », tout en pointant du doigt un participant ; ce jeune devra faire vite le mouvement. S'il commet une erreur, ce jeune devra remplacer l'animateur au milieu du cercle. c. 3^e jeu : l'animateur se tient au milieu d'un grand cercle et énonce la définition de l'un des 3 L ci-dessus, par exemple, « se connecter à son moi intérieur pour renforcer sa résilience personnelle » tout en pointant du doigt vers un participant ; ce jeune devra rapidement faire le mouvement correspondant. S'il commet une erreur, demandez au jeune se trouvant à sa droite de faire le mouvement jusqu'à ce que quelqu'un le fasse correctement. 4. Expliquez que lors de cette formation, les participants devront réfléchir à ces trois questions principales : <ol style="list-style-type: none"> a. Que puis-je faire pour parvenir à la paix ? b. Que peut faire <i>mon groupe</i> pour parvenir à la paix ? c. Que peuvent faire des <i>groupes présentant des différends qui travaillent ensemble</i> pour parvenir à la paix ? 5. En conclusion, dites qu'au cours de ces cinq prochains jours, nous allons examiner les réponses aux trois questions susmentionnées et trouver des moyens d'optimiser leurs contributions.
	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>Changer mon regard</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Changer mon regard de mon groupe d'identité</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Rétablir la cohésion intergroupe</p> </div> </div>
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Les mouvements concernant les liens extérieurs et intergroupes pourront être décidés et convenus par l'équipe d'animation en fonction de ce qui peut être acceptable dans le contexte local.</p>

1^{ER} JOUR : LIENS INTÉRIEURS – JE DÉCOUVRE MON POUVOIR EN TANT QUE JEUNE

L'objectif du 1^{er} jour est d'aider le jeune à se concentrer sur sa propre cohésion intérieure dans un espace communautaire partagé.

1^{RE} SESSION : INTRODUCTIONS

CÉRÉMONIE D'ACCUEIL ET D'OUVERTURE (30 MINUTES)

Une ouverture officielle peut être organisée avec la participation du chef des organismes organisateurs. Les messages essentiels à transmettre sont les suivants :

1. Accueillez les participants (si possible, organisez une cérémonie traditionnellement acceptée : une danse ou une chanson qui est habituellement utilisée pour ouvrir un événement).
2. Lancez une réflexion ou faites une prière d'ouverture.
3. Présentez les objectifs du camp et la façon dont celui-ci s'inscrit dans le projet global.

<p>Activité 1.1 : Apprendre à se connaître Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, ruban adhésif, notes autocollantes Méthode : Travail en groupe : cinq personnes par groupe, groupe en son entier Source : Formations antérieures de CRS</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	Description de l'activité
<p>Objectif : Créer un espace pour que les jeunes apprennent à se connaître par le biais de présentations en groupe et individuelles.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'animateur explique l'objectif de l'activité et demande aux participants de former des groupes de cinq avec des jeunes qui se connaissent le moins. 2. Demandez à chaque groupe de dessiner en deux minutes une grande carte des régions ou des pays des participants sur un tableau à feuilles mobiles (il n'y a pas besoin d'être très précis). Ils devront ajouter les noms des membres de leur groupe et le lieu où ils vivent sur cette carte. 3. Donnez à chaque participant une à deux minutes pour se présenter dans le groupe en donnant son nom, un passe-temps qui lui plaise, et quelque chose pour laquelle il excelle. 4. Demandez à quelqu'un du groupe d'écrire plusieurs des passe-temps ou compétences les plus partagés, chacun sur une note autocollante, et coller les notes dans la zone où se trouve le participant concerné sur la carte. Chaque groupe peut prendre de trois à cinq minutes pour consolider ces points communs. 5. Demandez à chaque groupe de choisir un journaliste qui présentera les présentations de son groupe, tandis qu'un autre membre de l'équipe affichera les notes. 6. Réfléchissez aux différents passe-temps et aux espoirs représentés et partagés dans le groupe selon les notes autocollantes. Reconnaissez et affirmez la diversité et les passe-temps et espoirs partagés du groupe, qu'il soit homogène ou hétérogène. 7. Encouragez les participants à apprendre à se connaître tout au long du camp et de la formation. 8. Faites part de la nécessité d'observer une stricte confidentialité au sein du groupe et d'honorer celle-ci.
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Les animateurs sont invités à se référer à des méthodes contextuelles de présentation ou à en adopter, ou bien ils peuvent utiliser d'autres moyens pour aider les jeunes à se présenter dans un groupe. Écrire des passe-temps et des espoirs divers et partagés sur le tableau à feuilles mobiles permet de garder un rappel visible de ceux-ci.</p> <p>Vous pouvez demander aux participants des petits groupes d'inclure la région d'où ils viennent, une chose particulière qu'ils aiment faire, et ce qu'ils espèrent apprendre du camp ou comment ils espèrent participer à la consolidation de la paix à l'avenir. En écrivant tout cela sur leur carte, chaque équipe aura à la vue une carte de mots faite collectivement, sur laquelle elle pourra réfléchir tout au long des sessions sur la façon d'interagir entre ses membres.</p> <p>Songez à appairer les participants en les faisant jouer au jeu des « amis secrets », en tirant au sort les noms d'un chapeau. Cela contribue à promouvoir une culture de l'entraide et de la solidarité : chaque participant devra trouver le moyen d'encourager et d'aider son « ami secret » tout au long de la semaine. Ce secret sera révélé que lors du rituel de la bougie, lors de la cérémonie de clôture.</p>

<p>Activité 1.2 : Attentes, préoccupations et règles de base</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs</p> <p>Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, fiches, marqueurs, ruban adhésif, but et objectifs du camp, photocopié sur les sept valeurs pour réussir pour l'animateur</p> <p>Méthode : Écriture individuelle, regroupement des réponses</p> <p>Source : Manuel CARITAS, Manuel Irak, APIMA, échantillon de règles fondamentales de CRS Philippines et Renforcement de la résilience et de la cohésion sociale des jeunes : manuel à l'intention des jeunes animateurs</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Aider les participants à cerner leurs attentes et leurs préoccupations vis-à-vis du camp, et établir des principes directeurs concernant les interactions et les espaces sûrs.</p> <p><i>Cette activité pourra être animée par quelques participants si ceux-ci ont fait la préparation avec l'animateur la veille au soir.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Préparez 3 documents différents nommés « Attentes », « Préoccupations » et « Règles de base ». 2. Demandez aux participants des émoticônes ou des visuels pour représenter ces trois documents. Par exemple : <div style="text-align: center; margin: 10px 0;">  </div> 3. Expliquez que les « attentes » font référence à ce que nous espérons tirer de la formation (consolidation de la paix ou les problèmes sur lesquels se concentrer). Distribuez des fiches et demandez aux participants d'écrire ou de dessiner UNE idée sur chaque fiche. S'ils ont deux ou trois idées, ils DEVRONT écrire chaque idée sur une fiche séparée. 4. Expliquez que les « préoccupations » font référence à ce qui nous préoccupe le plus ou nous inquiète le plus au moment de faire une planification de la consolidation de la paix. Distribuez différentes fiches de couleur aux participants pour écrire leurs idées et préoccupations. Encore une fois, UNE carte pour chaque idée ! 5. Expliquez que les « règles de base » se réfèrent au type de règles que nous suivrons pour créer une atmosphère ouverte et respectueuse au sein du camp. Utilisez des phrases positives au lieu de « ne pas ». Répétez : une carte pour chaque idée ! <p>Regroupement des réponses !</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lorsque tous les participants auront écrit ou dessiné leurs réponses, demandez-leur de les coller sur les tableaux à feuilles mobiles correspondants, et essayez de regrouper les réponses semblables. 2. Examinez les regroupements et discutez-en : <ol style="list-style-type: none"> a. Répondez aux attentes qui ne seront pas satisfaites durant la formation. Présentez le but et les objectifs du camp, et la façon dont chaque journée sera axée sur les aspects de l'approche 3 L de CRS sur la cohésion sociale. b. Veillez à ce que les préoccupations techniques que les participants émettent puissent être traitées par le biais des règles de base. c. Règles de base : veillez à ce que les règles de base essentielles soient écrites sous forme de déclarations positives qui favoriseront les bons comportements. L'animateur pourra choisir d'utiliser les sept valeurs écrites sur un tableau à feuilles mobiles en guise de squelette pour les règles de base et mettre les notes autocollantes des participants en regard des notes correspondantes. Obtenez un consensus sur les règles de base adoptées pour le camp. d. Menez une activité de réflexion sur la façon dont les participants pourront aider les animateurs à faire respecter les règles de base. Faites part également des attentes de l'animateur. 3. Passez en revue l'emploi du temps quotidien. 4. Présentez la fiche d'inscription pour les sessions d'immersion culturelle de la 1^{re} à la 4^e journée.

<p>Note à l'animateur</p>	<p>Le fait d'écrire sur une feuille du tableau permet de fournir un rappel visible de ce que les participants espèrent tirer de la formation. Ceci peut aider à focaliser les sessions et donnera aux participants une base de référence à partir de laquelle ils évalueront la formation une fois qu'elle sera achevée.</p> <p>Exemples de règles de base essentielles pour un camp de jeunes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilité : soyez ponctuels ! 2. Confidentialité : ce que je vois ici, ce que j'entends ici, lorsque je pars d'ici, que cela reste ici. 3. Participez au maximum : faites partager votre savoir et vos expériences, mais sachez partager également le temps de parole. 4. Soyez conscient de votre corps. 5. Soyez conscient de vos émotions. 6. Soyez sensible aux besoins des autres. 7. Respecter les différences. 8. Optimisez vos interactions avec les autres : lorsque quelqu'un parle, veuillez l'écouter. 9. Les téléphones portables sont en mode silencieux ou laissé dans une autre salle. 10. Autres : _____
<p>Sur un tableau à feuilles mobiles ou en PowerPoint</p>	<p>Le but du camp</p> <p>Ce camp vise à équiper les jeunes ambassadeurs pour la paix au travers de formations et de sessions interactives pour qu'ils puissent agir en tant qu'agents de changement pacifique dans leurs communautés.</p> <p>Les objectifs du camp</p> <p>Ce sont trois objectifs particuliers, à savoir :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Doter les jeunes de connaissances, de compétences et d'attitudes fondamentales pour qu'ils deviennent de jeunes ambassadeurs pour la paix dans leurs communautés. 2. Créer parmi les JAPP une cohésion et une solidarité à travers un réseau de pairs (pour obtenir une plus grande efficacité et durabilité). 3. Inciter les JAPP à planifier et à diriger la mise en œuvre d'activités de paix en fonction des besoins qu'ils auront identifiés dans leurs communautés. <p>Et un objectif connexe fondamental :</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Assurer, tout au long de la formation, un soutien des JAPP par des accompagnateurs (en particulier pour les participants âgés de 15 à 18 ans, mais l'idéal serait que tous les jeunes en bénéficient), mais aussi, tout au long du projet en tant que partenaires de CRS. <p>Approche 3 L de CRS sur la cohésion sociale</p> <p>L'approche de CRS en matière de cohésion sociale et de consolidation de la paix au niveau des communautés, connue sous le nom de méthodologie 3 L, ou processus « Liens intérieurs, liens extérieurs, liens intergroupes » (3 L). Tout au long du camp, les participants seront incités à :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. se connecter à son moi intérieur pour renforcer leur résilience personnelle (liens intérieurs), principalement le jour de l'arrivée et le 1^{er} jour. b. établir des relations avec d'autres jeunes et entretenir des liens étroits avec eux (liens extérieurs), principalement les 2^e et 3^e jours. c. interagir avec d'autres groupes, favoriser le dialogue et la collaboration malgré les différences (liens intergroupes), principalement les 4^e et 5^e jours.

<p>Activité 1.3 : Équipes des tâches quotidiennes Axée sur : Les liens extérieurs Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs de couleurs Méthodes : Activité de réflexion, travail en groupe Source : Formations antérieures de CRS</p>	
<p>Durée : 25 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Les participants forment cinq groupes (pour 5 jours de formation) et décident des rôles de chaque membre de l'équipe pour les jours assignés.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divisez les participants en 5 groupes. La répartition pourra être décidée en fonction des profils des participants afin que chaque équipe soit équilibrée entre les sexes, les JAPP plus expérimentés et les nouveaux JAPP, entre ceux qui proviennent de différentes parties du pays, parmi d'autres critères qui permettent de rendre le groupe aussi mixte que possible. 2. Demandez aux membres des équipes de s'asseoir ensemble et affectez une journée de formation à chaque équipe ; l'équipe d'une journée particulière doit s'organiser pour couvrir toutes les tâches énumérées ci-dessous. Chaque équipe préparera également un spectacle pour la dernière nuit, en plus de leur sketch qu'ils ont préparé pour le camp, avant d'assister à la formation. Donnez à chaque groupe une feuille du tableau ou des feuilles A4 pour l'exercice et veillez à ce qu'elles soient affichées ou qu'une copie soit remise à l'animateur pour faire le suivi. 3. Voici la liste complète des tâches qu'il faudra moduler en fonction de l'âge et du niveau des participants, à savoir, de la quantité de responsabilités qu'ils pourront assumer. <ol style="list-style-type: none"> a. Le journaliste ou gourou des médias sociaux : Il recueille de courtes nouvelles ou des événements qui présentent des sujets intéressants et qui se passent dans les différentes régions représentées par les participants. Ces reportages pourront être présentés le soir ou être utilisés pendant les périodes d'apport d'idées, pour poser des questions. Il Interviewera au moins trois participants provenant de différentes régions pour obtenir plus d'informations sur ces sujets. Il pourra faire cela durant les pauses ou pendant le temps de repos. Ce jeune pourra également être responsable du récapitulatif quotidien. b. Le photographe ou influenceur : il prend des photos durant les activités quotidiennes (il ne doit pas oublier de demander aux participants la permission de les photographier et de diffuser les photos). Il choisira trois photos qui pourront entrer dans la composition du journal diffusé chaque jour et accompagner ces photos d'un court commentaire. Certaines photos pourront être diffusées pendant la période de récapitulation du matin ou du soir. Elles pourront également être utilisées lors de la cérémonie de clôture, le 5^e jour. c. L'éditeur : il collecte de courtes citations et articles qui pourront être publiés dans le journal diffusé (celui-ci sera diffusé sous forme numérique) et sur les médias sociaux. d. Le chargé du temps : il gère le temps pour les participants et les animateurs et fait un bref résumé ou récapitulatif de la journée. e. L'amuseur : il aide aux activités destinées à briser la glace. Plusieurs participants pourront se voir impliqués chaque jour. f. Le spécialiste culturel : il aide à organiser la session d'immersion culturelle avec les animateurs et accompagnateurs. 4. Rappelez à l'équipe du 2^e jour qu'elle devra se préparer pour la révision matinale du lendemain sur le 1^{er} jour, la troisième équipe devant se préparer pour la révision sur le 2^e jour, et ainsi de suite.
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Faites le tour de la salle et veillez à ce que les équipes arrivent à prendre rapidement une décision. À la pause, asseyez-vous avec les membres de l'équipe du 1^{er} jour pour les aider à comprendre leurs rôles tout au long de la première journée et lors de la session du soir.</p> <p>À la fin de la journée, accordez-leur du temps ou rappelez-leur de travailler pendant les temps libres afin qu'ils se préparent pour le lendemain. À la fin de chaque journée, vérifiez avec eux afin de vous assurer qu'ils soient prêts. Assurez-vous d'avoir une copie des rôles et des jours assignés à chaque équipe pour faire le suivi.</p> <p>En alternative, l'animateur pourra organiser les équipes thématiquement, plutôt que journallement, à savoir que par exemple, le journaliste, l'amuseur et le photographe seront choisis pour la semaine, et ainsi de suite. Assurez-vous d'avoir suffisamment de membres par groupe pour couvrir la semaine. Rappelez aux équipes de s'assurer que tous les membres de l'équipe soient impliqués et qu'ils aient la possibilité de présenter en représentation de l'équipe lors de différentes occasions.</p>

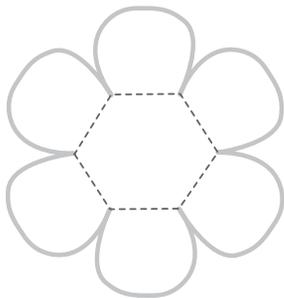
<p>Activité 1.4 :</p> <p>Axée sur :</p> <p>Matériel :</p> <p>Méthodes :</p> <p>Source :</p>	<p>L'oreille intérieure : Mon pouvoir en tant que jeune</p> <p>Les liens intérieurs</p> <p>Carnet (pour les participants), stylos et polycopié sur les sept valeurs pour réussir pour l'animateur</p> <p>Réflexion sur soi-même, travail individuel</p> <p>Adapté du programme CRS Égypte</p>
<p>Durée : 15 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectifs :</p> <p>Encourager les participants à réfléchir sur leur santé spirituelle (intérieure) et à la cultiver, par l'écriture, le dessin, l'échange et l'écoute.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants de s'asseoir seuls avec de la musique en fond sonore et d'écrire ou de dessiner dans leurs carnets. Demandez-leur de réfléchir aux questions ci-dessous, et d'exprimer leurs réactions au moyen de dessins, de griffonnages, de poésies, de composition de chansons, etc. 2. Partager : aujourd'hui, l'activité est axée sur les liens intérieurs, nous aimerions que vous regardiez en vous-même et que vous vous concentriez sur les connaissances, les compétences et les attitudes que vous pouvez offrir à cette formation et à votre communauté pour aider à construire la paix. <ol style="list-style-type: none"> a. Quelles connaissances ai-je qui peut aider à parvenir à la paix ? b. Quelles compétences ai-je qui peut contribuer à une plus grande cohésion sociale ? c. Quelles valeurs et attitudes ai-je qui peut contribuer à la consolidation de la paix ? (Rappelez aux participants les sept valeurs de réussite.) 3. Demandez-leur de passer quelques minutes en silence et en réflexion, une musique pourra être passée en fond sonore pendant cette période. 4. Laissez-les passer quelques minutes de plus à s'échanger entre eux ce que leurs voix intérieures [pacificatrice/humaine] leur disent. 5. Précisez aux participants qu'ils auront une autre occasion d'échanges au cours de la session du soir.
<p>Message principal</p>	<p>Examinez avec les participants la figure des CCA dont nous avons pris connaissance hier soir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La tête représente les connaissances. • Les mains représentent les compétences. • Le cœur représente les attitudes. <p>Les participants de ce groupe apportent de nombreuses connaissances, compétences et attitudes qui contribuent à la consolidation de la paix, et nous allons noter ce que nous apportons au début de notre parcours de cette semaine. À la fin du camp, nous réexaminerons tout cela pour voir quelles sont les nouvelles connaissances, compétences et attitudes en matière de consolidation de la paix que nous aurons acquises.</p> <div data-bbox="1015 1212 1393 1556" style="text-align: center;"> </div>

2^E SESSION : DÉCOUVERTE DE MES VALEURS ET DE MES FORCES INTÉRIEURES

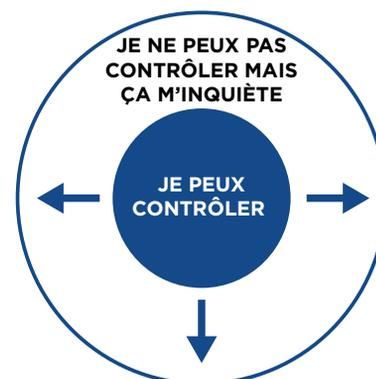
<p>Activité 2.1 : L'arbre de vie Axée sur : Les liens intérieurs Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs et stylos de couleurs, crayons Méthodes : Réflexion individuelle, arts Source : Manuel Irak, Renaître de racines résistantes</p>	
<p>Durée : 60 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectifs : Aider les participants à réfléchir sur leur propre identité, leur parcours de vie et leurs valeurs intérieures, et sur la façon dont tout cela interagit au sein de la cohésion sociale.</p>	<p>Réflexion</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez à tout le monde de prendre une minute ou deux pour trouver un endroit où se tenir à l'écart des autres participants. 2. Lorsque tout le monde aura trouvé un endroit, donnez les instructions suivantes (prévoyez une à deux minutes de temps de réflexion pendant que vous lisez chaque étape) : <ol style="list-style-type: none"> a. Tenez-vous tranquilles, fermez les yeux et connectez-vous à votre respiration, en inhalant et exhalant lentement et profondément. Concentrez-vous intérieurement sur la plante de vos pieds et imaginez une racine qui pousse de vos pieds, pénétrant dans le sol, ouvrant des fissures pour y pénétrer. b. Maintenant, concentrez-vous sur votre corps et sur la façon dont il se change en petite pousse qui surgit de la terre. Cette pousse est très petite et fragile, mais elle continue de croître, son tronc s'épaissit et des branches commencent à se développer. c. Les feuilles poussent sur les branches, un grand nombre de feuilles, et parmi ces feuilles, des fleurs, beaucoup de belles fleurs colorées qui s'ouvrent. Et maintenant, ces belles fleurs commencent à se transformer en fruits. d. Regardez tout autour de vous, tous ces autres beaux arbres verts et feuillus et rendez-vous compte qu'ils font tous partie d'une grande forêt. e. Sentez une brise légère, la façon dont elle vous caresse et fait se balancer rythmiquement vos branches. Voyez comment cette même brise fait se balancer rythmiquement les autres arbres de la forêt. f. Prenez une profonde inspiration et laissez-la sortir, ouvrez les yeux et revenez dans cet espace protégé. <p>Faire de l'art</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Donnez à chacun des participants une feuille du tableau et des crayons de couleur. Dites-leur de dessiner un arbre avec ses racines, son tronc, ses branches, ses feuilles, ses fleurs et ses fruits. 2. Lorsqu'ils auront terminé leur dessin, demandez-leur de prendre un moment pour contempler leur arbre et se connecter à chacune de ses parties. Demandez-leur de réfléchir à leur histoire, à leur vie, à leur passé, à leur famille, à leurs ancêtres, à leurs racines. 3. Demandez-leur de se concentrer sur le présent et de réfléchir sur ce qu'ils sont maintenant. Pour les inspirer, posez les questions suivantes : Qui êtes-vous ? Où êtes-vous ? Qu'avez-vous ? Sur qui pouvez-vous compter, qui vous soutient ? Dites aux participants de se concentrer sur leur avenir, leurs rêves, ce qu'ils pensent mériter de la vie. Demandez-leur de se reconnecter à la réalité tout en gardant tout cela à l'esprit. 4. Dites aux participants de prendre un stylo ou un crayon, et donnez-leur les instructions suivantes : <ol style="list-style-type: none"> a. Sur les racines, écrivez d'où vous venez, votre culture, vos origines, votre famille et vos ancêtres, et les valeurs auxquelles vous croyez. b. Sur la partie droite du tronc écrivez qui vous êtes, ce que vous avez et où vous êtes actuellement. c. Sur la partie gauche du tronc, notez les événements désagréables qui ont eu lieu dans votre vie. d. Sur les branches, les feuilles, les fruits, écrivez vos rêves, vos ambitions et vos attentes. 5. Laissez chacun travailler à son propre rythme, et lorsqu'ils auront tous fini, demandez-leur d'observer leur dessin et de réfléchir sur les sentiments et les émotions que celui-ci inspire en eux.

	<p>Visualisation</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants de mettre leur dessin devant eux et d'entamer un dialogue avec chaque partie de leur arbre. <ol style="list-style-type: none"> a. Les racines : tout le monde doit s'asseoir en s'inclinant vers les racines de son dessin. Procédez à une visualisation guidée en invitant chacun à se souvenir des aspects positifs et négatifs de sa famille, de chacun des membres de sa famille, d'événements importants et de tout ce qu'il aura écrit sur les racines : ce qu'il voudra garder et ce qu'il voudra élaguer. Dites-leur d'absorber la bonne énergie qu'ils tirent de leurs racines, et de se connecter avec leurs ancêtres. Encouragez les participants à ressentir de l'amour pour leur peuple, à pardonner à ceux qui ont besoin de pardon, à honorer leurs parents et d'autres personnes importantes dans leur vie, qu'ils soient présents ou partis. b. Le tronc : en regardant ce qui est écrit sur le tronc, dites aux participants d'entamer un dialogue avec leur moi intérieur, en reconnaissant tout ce qu'ils ont, tout ce qu'ils ont accompli, et jusqu'où ils sont arrivés maintenant en dépit de tout ce qu'ils ont vécu. c. Les branches, les feuilles, les fruits : demandez aux participants de se parler à eux-mêmes et de s'engager à réaliser leurs rêves et leurs objectifs. 2. Expliquez à quel point il est important de s'enraciner dans le présent, mais d'être conscient du passé, afin qu'ils puissent voir et comprendre d'où ils viennent et vers où ils vont. 3. Invitez tout le monde à se déplacer et à regarder et lire l'arbre des autres participants ainsi que leurs expériences et de voir où sont les similitudes et les différences avec leur propre arbre. 4. Expliquez que cet exercice nous permet de comprendre que nous ne sommes pas seuls à construire notre histoire. D'autres personnes sont impliquées, et nous avons donc besoin de voir qui nous a soutenus, ce que nous pouvons mieux faire, et de chercher des solutions. Cela nous encourage à reconnaître et à apprécier ce que nous avons, à explorer notre passé et à nous sentir responsables dans différentes situations, et à espérer que nous pourrions construire une nouvelle histoire.
<p>Note à l'animateur</p> <p><i>Voir la section Orientation pour les animateurs pour obtenir d'autres informations.</i></p>	<p>Ce n'est pas un exercice facile à diriger ; assurez-vous d'avoir bien lu, compris et intériorisé les conseils de réflexion.</p> <p>Encouragez chacun à se connecter à ses expériences. Observez tout le monde pour vous assurer qu'ils tournent la page. Aidez les participants à rester dans le présent.</p> <p>Incitez chacun à se connecter à son parcours, ses origines, ses ancêtres, sa culture et ses identités, et en s'identifiant à tout cela, à comprendre tout ce qui s'est passé dans sa vie, qui il est, où il en est maintenant et ce qu'il espère réaliser.</p>

<p>Activité 2.2 : Les chaises musicales stimulantes : Se trouver des points communs</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs</p> <p>Fournitures : Des chaises pour chaque participant, disposées en un grand cercle ou en deux cercles si le groupe est trop grand ; des cartes comportant l'énoncé de points communs basés sur le contexte local.</p> <p>Méthode : Jeu divertissant coanimé ou animé par l'accompagnateur ou l'équipe de travail quotidien</p> <p>Source : Formations antérieures de CRS</p>	
Durée : 15 minutes	Description de l'activité
<p>Objectif : Aider les participants à comprendre qu'ils ont des identités multiples.</p> <p><i>Cette activité pourra être animée par un participant après une courte session de préparation.</i></p> 	<ol style="list-style-type: none"> Expliquez aux participants que chacun de nous avons plus de choses en commun entre nous que de différences : les points communs peuvent être l'origine, les passe-temps, les routines quotidiennes, les vêtements, les frères et sœurs ou d'autres choses. Demandez à ceux qui appartiennent à un certain groupe de se lever et de changer de chaise. Il n'y aura pas de punition, donc pas besoin d'avoir peur de bouger. L'animateur qui se tient au milieu du cercle donne quelques exemples : <ol style="list-style-type: none"> Bougez si vous êtes une fille qui aime écouter de la musique (toutes les filles qui aiment écouter de la musique doivent se déplacer et trouver une nouvelle chaise). Bougez si vous êtes un garçon qui aime le football. Bougez si vous passez plus d'une heure par jour sur les médias sociaux. Bougez si vous portez des pantalons plus souvent que des jupes. Bougez si vous vous réveillez tous les jours avant 7 h du matin. Lors du dernier exemple, l'animateur prendra un siège vide pendant les mouvements. Demandez à la personne qui est restée sans chaise d'annoncer les prochains points communs (fournir quelques cartes au milieu afin que les participants n'aient pas de difficulté à faire une annonce). <p>Débriefing FOCUS (concentration en français)</p> <ol style="list-style-type: none"> Posez les questions suivantes, faites-le brièvement, car il s'agit simplement d'un stimulant pour lancer l'activité suivante. <ol style="list-style-type: none"> (F) Ressentis : quelle est votre première réaction au sujet de l'exercice ? (O) Observations : Quelle a été la diversité dans les groupes en mouvement ? Étaient-ce les mêmes personnes qui se levaient et se déplaçaient à chaque fois ? (C) Liens : Dans votre vie quotidienne, comment êtes-vous regroupés, en fonction de différentes identités ou catégories ? (U) Compréhensions : Qu'avez-vous appris sur vous-même au cours de cette activité ? (S) Bon, et maintenant ? : Maintenant que vous savez comment les identités peuvent nous unir ou nous séparer, on fait quoi ?
Note à l'animateur	Certains participants pourront se sentir mal à l'aise lorsqu'une certaine identité aura été appelée. Peut-être y a-t-il une identité ou un fait qu'ils veulent cacher. Ne faites pas pression sur les participants pour qu'ils divulguent quoi que ce soit qu'ils ne veulent pas reconnaître en public.

<p>Activité 2.3 : Les pétales de fleurs des identités</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs</p> <p>Fournitures : Feuilles pour écrire, stylo, fleurs de papier à six pétales, grands bacs remplis d'eau si cela ne peut pas être fait à l'extérieur dans une mare, colle</p> <p>Méthode : Travail individuel, réflexion et partage</p> <p>Source : Formations antérieures de CRS, cercle de contrôle de l'APIMA</p>	
<p>Durée : 45 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Les participants peuvent réfléchir sur différentes parties de leur identité et ainsi reconnaître de quelle façon les perceptions de leur identité interagissent avec leurs émotions.</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <ol style="list-style-type: none"> Réfléchissez sur les deux activités que nous venons d'achever ; nous avons tous plusieurs couches d'identité. Maintenant, nous allons les écrire et les honorer. Distribuez les fleurs de papier. Demandez aux participants d'écrire une composante de leur identité sur chacun des six pétales de la fleur de papier ; ils peuvent utiliser des exemples de l'exercice de l'arbre ou quelque chose à laquelle ils ont pensé au cours du débat précédente. Offrez des exemples aux participants : appartenance à une famille, à une tribu ou à une ethnie, religion, lieu, pays ou région, sexe, race, langue, groupe d'âge, profession, club, sport, etc. Dites aux participants de mettre leur nom au milieu de la fleur et de mettre une étoile sur les trois identités qu'ils trouvent les plus importantes pour eux. Demandez aux participants de plier les pétales de la fleur de papier un par un, en suivant les lignes tracées jusqu'à ce que les six soient pliés. Demandez aux participants de mettre la fleur pliée dans la mare, ou dans de grands bacs remplis d'eau avec celles d'autres participants. Demandez aux participants de regarder ensemble comment les pétales de fleurs s'ouvrent lentement, révélant ainsi leurs multiples identités. Demandez-leur d'observer les autres fleurs autour de la leur et de lire ce que d'autres participants ont choisi comme identités les plus importantes. Demandez-leur de reprendre leur fleur et de l'afficher sur une feuille du tableau à feuilles mobiles ; en fonction du type de papier utilisé, elles seront collées au papier lorsqu'elles auront séché, sinon vous pourrez la coller lorsqu'elle sera sèche. <p>Débriefing FOCUS</p> <ol style="list-style-type: none"> Posez les questions suivantes : <ol style="list-style-type: none"> (F) Ressentis : <ul style="list-style-type: none"> Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez vu les pétales de fleur s'ouvrir ? Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez remarqué que d'autres participants partageaient les mêmes identités que vous ? (O) Observations : <ul style="list-style-type: none"> Avez-vous remarqué que d'autres participants ont également écrit des identités différentes sur leurs pétales ? Avez-vous remarqué que vous partagez certaines de ces identités, mais que vous avez choisi de ne pas les écrire sur vos six pétales ? (C) Liens : <ul style="list-style-type: none"> Dans la vie réelle, qui détermine l'importance des composantes identitaires ? (U) Compréhensions : <ul style="list-style-type: none"> Qu'est-ce qui rend un élément important, et doit-il être le même pour chaque personne ? En pensant à votre propre vie, lorsque vous sentez qu'une partie de votre identité est menacée, comment réagissez-vous ? (S) Bon, et maintenant ? : <ul style="list-style-type: none"> Après ce que vous avez appris de cette activité, que ferez-vous différemment ? </div> <div style="width: 35%; text-align: center;">  </div> </div>
	

	<p>2. Remerciez les participants d'avoir partagé leurs identités. Faites bien remarquer qu'il n'y a pas de mauvaises réponses et expliquez que cet exercice vise à amener les participants à réfléchir sur ce qu'ils ressentent lorsque leur identité est menacée et sur la façon dont d'autres peuvent ressentir la même chose. Parfois, nous choisissons de cacher une certaine identité et d'en mettre d'autres en évidence.</p> <p>3. Présentez « Le diagramme du cercle de contrôle » sur une feuille d'un tableau à feuilles mobiles. Expliquer :</p> <ol style="list-style-type: none"> qu'il y a des choses dans nos vies qui échappent à notre contrôle, telles que la météo, qui est votre professeur, ou comment les autres jugent notre identité. Que cependant, nous pouvons contrôler la façon dont nous-mêmes réagissons à quelque chose. Par exemple, le professeur peut vous faire ressentir de l'anxiété en programmant le même jour un examen important et une date limite de rédaction d'un devoir, et cela serait très difficile à changer. Cependant, s'inquiéter de choses que nous ne contrôlons pas n'est pas une bonne manière d'utiliser notre temps. Au lieu de cela, il est important de concentrer toute notre attention et notre énergie sur les choses que nous pouvons contrôler, comme de commencer à rédiger le devoir dès que nous l'aurons reçu et d'étudier avec des amis pour l'examen. <p>4. Concluez en disant que nous devons toujours maintenir une attitude positive : « Si vous n'aimez pas quelque chose, changez-le. Si vous ne pouvez pas le changer, changez d'attitude. »</p>
<p>Messages essentiels</p>	<p>Les participants peuvent réagir différemment, ce n'est pas grave. Nous avons tendance à évaluer les identités des autres en fonction des nôtres, alors que nos priorités et l'importance relative de celles-ci peuvent être complètement différentes. Parfois, pendant les conflits et les interactions de la vie, nous essayons de changer les priorités des autres, mais nous n'en avons pas le contrôle. Alors que sentir sa propre identité rejetée peut être une expérience douloureuse, nous devons comprendre que d'autres peuvent aussi éprouver de la douleur lorsqu'ils sentent leur identité rejetée par d'autres.</p> <p>Une personne se crée un sentiment de qui elle est (son identité) à travers ses relations avec les autres. Les identités peuvent être basées sur des similitudes ou des différences. Lorsqu'elles sont fondées sur des différences, elles deviennent souvent une source de conflit. Des changements d'identités peuvent également résulter d'un conflit, chez des réfugiés par exemple. Dans certains cas, les conflits déforment les identités en rendant un élément plus important qu'un autre. Comme nous le verrons plus loin, le processus de consolidation de la paix exige souvent la transformation des perceptions de l'identité (Schirch, 2013).</p>
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Toutes les réponses aux questions de débriefing ci-dessus n'ont pas à être partagées à haute voix. Certains participants pourront ne pas se sentir à l'aise de les partager et c'est normal.</p> <p>Pour les participants qui ne savent pas bien écrire, envisagez de demander au coanimateur ou à l'accompagnateur d'écrire leurs composantes d'identité pour eux.</p> <p>Si le temps le permet, ou s'il peut accorder un temps supplémentaire, l'animateur pourra également aborder des questions plus délicates concernant l'inconfort, la dissimulation d'identités, etc. (cela exigera plus que les 15 minutes actuellement allouées).</p>



3^E SESSION : COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE COMMUNICATION PACIFIQUE

<p>Activité 3.1 : Communication non verbale Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs Fournitures : Matériel pour écrire (stylo et papier), tableau à feuilles mobiles, cartes illustrant des situations locales (élève et école, œuf et poule, riz et agriculteur, bus et chauffeur, etc.) Méthodes : Activité de réflexion, jeu divertissant et réflexion Source : APIMA</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Aider les participants à comprendre le rôle central de la communication, que ce soient des modes de communications verbaux ou non verbaux.</p> 	<ol style="list-style-type: none"> Expliquez que nous allons apprendre à communiquer. Reliez cela à la session précédente en faisant référence à l'importance de communiquer les valeurs et les croyances de chacun, et de quelle façon la communication est-elle un outil pour clarifier qui nous sommes et ce que nous voulons pour notre avenir. La communication ne fonctionne que lorsque nous écoutons et parlons efficacement, afin que toutes les parties puissent se comprendre. Montrez quelques images de situations ; demandez aux participants d'exprimer ce qu'ils croient se passer dans ces situations. Demandez-leur comment ils savent ce qui se passe dans ces situations lorsqu'ils regardent des images et qu'il n'y a pas de dialogue. <p>Communication non verbale : trouver la correspondance</p> <ol style="list-style-type: none"> Donnez à chaque jeune une étiquette avec un nom à coller dans leur dos ou sur leur front. Veillez à ce qu'ils ne voient pas ce qui est écrit sur leur étiquette. Dites ceci : « Chacun de nous a un mot ou un élément dont une autre personne a besoin. Sans parler ni poser de questions, vous devez trouver le mot qui vous correspond. Vous pouvez mimer d'autres noms d'étiquettes à la personne qui porte cette étiquette. » Accordez aux participants 5 minutes pour trouver leur étiquette correspondante dans un silence verbal absolu. Demandez-leur : « Qu'est-ce qui a été facile ou difficile dans cette activité ? » Laissez plusieurs participants vous faire part de leurs expériences. <p>Réflexion</p> <ol style="list-style-type: none"> Demandez aux participants de réfléchir et de répondre aux questions ci-dessous. Ceci pourra se faire par voie orale, en binômes pendant deux à trois minutes. <ol style="list-style-type: none"> Comment communiquer les uns avec les autres sans utiliser de mots ? Quels sont les gestes de communication non verbaux courants que vous pouvez faire en utilisant vos yeux, des mouvements corporels, vos bras et votre bouche ? Quelles sont les fonctions du langage corporel et de l'expression faciale dans la communication ? Demandez aux participants de retourner dans le grand groupe et de s'échanger certaines de leurs pensées. Guidez-les pour qu'ils ne répètent pas les mêmes points, mais qu'ils en ajoutent.

<p>Activité 3.2 : Types de communications Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs Fournitures : Scénarios de sketches Méthodes : Travail en groupe, spectacle et réflexion Source : APIMA</p>	
<p>Durée : 60 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Comprendre qu'il existe différents types de communications et que nous pouvons choisir de communiquer de façon non violente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diviser les participants en six groupes. 2. Les groupes auront deux par deux les mêmes scénarios : un groupe réagira négativement à la situation, tandis que l'autre réagira pacifiquement. <ol style="list-style-type: none"> a. Une fille rentre bouleversée à la maison et veut dire à sa mère ce qui lui est arrivé. La mère continue à s'occuper de ses autres frères et sœurs. b. Un garçon n'est pas content que ses coéquipiers à l'entraînement de football. c. En classe, un élève se plaint à son professeur que l'examen était trop difficile. 3. Demandez à chaque groupe de jouer l'un de ces scénarios dans un sketch d'une minute : vous aurez 5 minutes pour planifier et pratiquer votre court dialogue. 4. Demandez aux groupes de jouer leurs sketches ; soyez strict sur le temps alloué (une ou deux minutes). 5. Demandez aux participants de réfléchir sur les six sketches présentés et de réfléchir aux différents modes de communication des parents, des enfants, des amis et des enseignants.
	<p>Débriefing FOCUS</p> <p>Posez les questions suivantes et demandez à un volontaire de prendre note des points essentiels sur un tableau à feuilles mobiles</p> <ol style="list-style-type: none"> a. (F) Ressentis : <ul style="list-style-type: none"> • Comment vous sentez-vous lorsque vous voyez un sketch montrant une réponse négative ? Qu'est-ce qui vous fait ressentir ça ? • Comment vous sentez-vous lorsque vous voyez un sketch montrant une réponse positive ? Qu'est-ce qui vous fait ressentir ça ? b. (O) Observations : <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque vous observez la personne qui a reçu la réponse négative, que pouvez-vous voir ? • Une réaction positive ou pacifique a-t-elle donné lieu à un résultat différent ? Que s'est-il passé ? c. (C) Liens : <ul style="list-style-type: none"> • À la maison, au travail ou à l'école, recevez-vous souvent des réponses négatives ou des réponses pacifiques ? Comparez les réponses. • Que diriez-vous de votre propre réponse à la maison, au travail ou à l'école ; est-elle souvent négative ou souvent pacifique ? • Répondez-vous différemment selon que quelqu'un plus âgé ou moins âgé que vous ? Comment répondriez-vous à quelqu'un du sexe opposé ou à quelqu'un du même sexe, ou bien à quelqu'un qui a un pouvoir sur vous ? d. (U) Compréhensions : <ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi la communication pacifique est-elle si importante dans la famille, à l'école et dans les communautés ? • Comment pensez-vous qu'une mauvaise communication puisse affecter quelqu'un ? e. (S) Bon, et maintenant ? : <ul style="list-style-type: none"> • Après ce que vous avez appris de cette activité, que ferez-vous différemment lorsque vous communiquez avec quelqu'un de plus jeune que vous, ou avec un homme, une femme ou quelqu'un sur qui vous avez un certain pouvoir ?

Conclusion

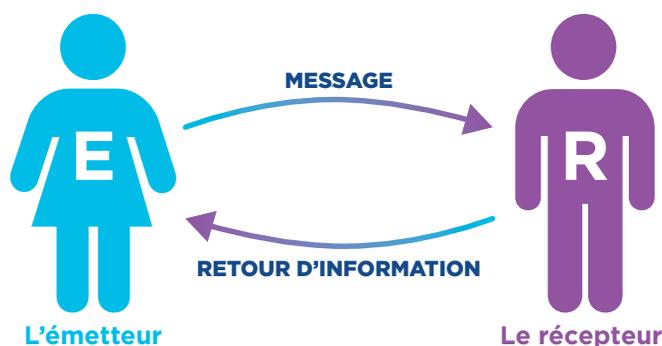
1. **Expliquez que :**

La COMMUNICATION : *c'est envoyer, donner ou échanger des informations et des idées verbalement ou non.* La communication est une activité qui se pratique entre deux personnes ou plus. La communication peut être difficile. Le sens peut facilement être déformé, et les choses ne sont souvent pas faciles à comprendre. Par conséquent, nous devons nous efforcer de communiquer clairement à la fois verbalement et non verbalement.

2. **Expliquez** les éléments de l'image qui montrent la façon dont les gens communiquent :

- L'émetteur (S) (ce peut être une personne ou un groupe) crée et envoie un message.
- Le message contient les informations de l'émetteur qui sont décodées et interprétées par le récepteur.
- Le récepteur (R) (ce peut être une personne ou un groupe) attribue des pensées et des sentiments à ce message. Le récepteur répond au message en fournissant son retour d'information.
- Le retour d'information représente la façon dont le destinataire accuse réception du message et envoie à *son tour* des informations sur le message reçu. Le retour d'information inclut également la façon dont l'expéditeur interprète à son tour le message renvoyé par le récepteur.

Des problèmes de communication se produisent lorsqu'il y a des problèmes d'envoi d'informations, de réception d'informations, ou bien les deux. La personne qui émet l'information doit parler clairement et avec précision alors que le récepteur doit écouter et interpréter fidèlement.



3. Faites observer que le contenu du message ne représente pas simplement les mots prononcés par la personne, mais aussi le sens de ces mots. Parfois, l'expéditeur peut avoir plus d'un sens en tête, ou le récepteur peut interpréter ce qu'il a écouté de plus d'une façon. Faites remarquer que le retour d'information est le moyen à travers lequel le récepteur permet à l'expéditeur de savoir qu'il a reçu son message, et la façon dont l'expéditeur découvre si le récepteur l'a correctement compris.

4^E SESSION : DÉCOUVERTE DE MON POUVOIR EN TANT QUE JEUNE

<p>Activité 4.1 : Marche des pouvoirs Axée sur : Les liens intérieurs Matériel : Polycopié sur les sources de pouvoir, cartes de personnages : 20 sont fournies ici (elles seront utilisées également le 2^e jour), cartes rouges (on vérifiera avant pour confirmer qu'elles peuvent être utilisées dans le contexte local). Vous pourrez en ajouter autant qu'il y a de participants. Méthode : Apprentissage expérientiel Source : Formation au Code de conduite de CRS Philippines, Consolidation de la paix : Un manuel de formation Caritas</p>	
<p>Durée : 40 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Mettre les participants à la place des personnages pour qu'ils fassent l'expérience de leur pouvoir.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Répartissez un personnage par participant. 2. Demandez aux participants d'annoncer leur personnage au groupe. 3. Demandez-leur de prendre un moment pour réfléchir à la situation de ce personnage dans leur pays. 4. Les règles sont les suivantes : <ol style="list-style-type: none"> a. Faites un pas si vous pensez que la réponse à la déclaration annoncée serait « oui ». b. Restez immobile si la réponse était « non ». 5. Lisez les déclarations une par une et demandez aux jeunes de faire un pas en avant si la réponse de leur personnage à cette déclaration était « oui ». 6. Vérifiez les réponses à la première question pour vous assurer que les jeunes ont bien compris les instructions. 7. Demandez à l'un des participants de lire ces déclarations une par une (<i>ou vous pourrez les formuler sous forme de questions si cela vous semble plus facile</i>) : <ol style="list-style-type: none"> a. J'ai mon propre compte en banque. b. Je dors dans un logement permanent. c. J'ai une pièce d'identité valide. d. Je mange au moins trois repas complets par jour. e. J'ai de l'argent en espèce dans ma poche. f. J'ai accès à un véhicule. g. J'ai un téléphone mobile. h. J'ai une connexion Wi-Fi et aux données qui est fiable. i. J'ai des comptes de médias sociaux. j. J'ai quelqu'un pour me protéger. 8. Alors qu'ils sont toujours debout, demandez aux participants de regarder autour d'eux depuis l'endroit où ils se sont arrêtés. Demandez à deux jeunes qui sont parmi les plus avancés de répéter à haute voix quel est leur rôle, puis à deux autres situés au milieu et enfin à deux autres situés tout au fond.



Débriefing FOCUS

Posez les questions suivantes et prenez des notes sur le tableau à feuilles mobiles sur les différentes sources de pouvoir identifiées à partir des débriefings d'observations et de connexions.

- a. (F) Ressentis :
 - Comment vous êtes-vous senti pendant cette activité ? Qu'est-ce qui vous fait ressentir ça ?
 - Quelqu'un d'autre ressent-il la même chose ?
 - Quelqu'un ressent-il le contraire ? Pourquoi ?
- b. (O) Observations :
 - Lorsque vous regardez autour de vous, que voyez-vous ?
 - Quels sont les personnages qui ont fini devant ? Qu'est-ce qui donne son pouvoir à la personne qui est tout devant ?
 - Pourquoi certaines personnes sont-elles allées si loin devant, tandis que d'autres sont restées derrière ? Qu'est-ce que qui manque à ces personnes ?
- c. (C) Liens :
 - Quels sont vos principaux pouvoirs ?
 - Quels sont, selon vous, certains pouvoirs dont disposent d'autres personnes dans votre communauté ?
 - Utilisent-elles leur pouvoir pour aller de l'avant ou pour aider les autres ?
- d. (U) Compréhensions :
 - Quelle est la leçon principale à tirer de cette activité ?
 - Qu'avez-vous découvert sur vous-même lors de cette activité ?
- e. (S) Bon, et maintenant ? :
 - Après ce que vous avez appris de cette activité, que ferez-vous différemment ?

Types et sources de pouvoirs

1. Reportez-vous aux notes du débriefing ci-dessus et demandez aux participants de dessiner une représentation de chaque type et source de pouvoir. Incitez les participants à compléter la liste des sources de pouvoir et à formuler des définitions en utilisant leurs propres mots.
2. Expliquez que lorsque la plupart des gens pensent au « pouvoir », ils pensent à la force militaire ou au recours à la force ou à la contrainte. Cependant, il existe différents types de pouvoirs et de sources, et vers quoi ou qui s'adressent les différents types de pouvoirs.
3. Distribuez le polycopié sur les **types et sources de pouvoirs** et demandez aux participants de vérifier s'il ne manque pas quelque chose dans leur liste.

Note à l'animateur

Ces discussions sur le pouvoir peuvent susciter des réactions de tristesse, en particulier de la part de ceux qui sont perçus comme faibles. Il peut aussi susciter la colère de ceux qui se sentent opprimés. Il est important que les animateurs et les accompagnateurs soient vigilants lors de cette activité et qu'ils recherchent tout signe de stress parmi les participants.

Il serait bon que les participants proposent d'autres images de sources de pouvoir, et d'en exprimer la définition avec leurs propres mots ou d'en faire un résumé sur une feuille de papier avec l'image et de la coller au mur en tant que support visuel. Si le temps alloué ne le permet pas, collez des visuels muraux pré-écrits pour mémoire, et demandez peut-être simplement un résumé ou un exemple qui se soit produit dans leurs propres vies, qui donne le contexte dans lequel ils l'ont vu appliqué.

POLYCOPIÉ SUR LES TYPES ET SOURCES DE POUVOIRS

1. **Le pouvoir lié au poste** est basé sur la fonction ou le poste qu'une personne occupe dans la société. Celui-ci se transmet d'une personne à l'autre lorsqu'elles entrent en fonction et en sortent. Par exemple, le président ou le premier ministre d'un pays a le pouvoir en raison de son poste, et non en raison de ses caractéristiques personnelles ou de sa classe sociale.
2. **Le pouvoir relationnel** ne réside pas au sein d'une personne en particulier, mais il fait partie d'une propriété des relations sociales. Par exemple, lorsque vous écoutez parler une amie et que vous respectez son opinion, vous lui donnez du pouvoir. Lorsqu'elle vous écoute et respecte votre opinion, vous recevez du pouvoir de sa part. Dans le cadre des relations, le pouvoir est fluide et difficile à mesurer. Il pourra être étendu ou limité selon la façon dont vous interagissez.
3. **Le pouvoir des ressources et du statut** provient de la richesse ou des liens sociaux et familiaux qui permettent à la personne de maintenir une situation qui est à son avantage financier ou d'obtenir ce qu'elle veut. Par exemple, les rois et les reines reçoivent le pouvoir royal du fait de leurs liens familiaux.
4. **Le pouvoir personnel** réside au sein même d'une personne, il est défini comme étant la capacité de changer la direction de sa propre vie. Il est basé sur les compétences, la vision, les qualités personnelles positives et le service de la personne : c'est plus une attitude ou un état d'esprit qu'une tentative de manipuler les autres.
5. **Le pouvoir coercitif** désigne la force physique et l'usage de la force. Des individus peuvent utiliser leur propre force, ainsi que des armes, de l'armement, des armées, des policiers et des prisons pour imposer leur volonté aux autres.
6. **Le pouvoir d'expert** se réfère au crédit et influence supplémentaires accordés à ceux qui ont des connaissances et une expertise particulières au sein d'une société, tels les enseignants, les médecins, les avocats, les ingénieurs, les analystes ou les mécaniciens. Le pouvoir vient de ce qu'ils savent. Celui-ci est considéré comme un type efficace de pouvoir, parce que ces gens ont tendance à créer la confiance et le respect, car ils font partager leur savoir.
7. **Le pouvoir de récompenser** se produit lorsqu'une récompense est promise en échange d'une action. Un tel pouvoir n'est utile que lorsque la récompense est perçue comme quelque chose qui a de la valeur. Ce pouvoir peut être utilisé pour créer de la motivation, mais il peut également être utilisé à mauvais escient.
8. **Le pouvoir d'un groupe** vient de personnes agissant ensemble pour une même cause. L'expression « pouvoir populaire » est souvent citée. Elle fait référence au pouvoir des individus lorsqu'ils font partie d'un groupe. Les syndicats et les mouvements de protestation de masse, par exemple, ont le pouvoir en raison de leur nombre.
9. **Le pouvoir d'affiliation** se réfère au pouvoir d'influencer en raison de qui vous connaissez.

CARTES DE PERSONNAGES POUR LA MARCHE DES POUVOIRS

Responsable expatrié	Ancienne reine de beauté
Vendeuse âgée de 19 ans	Enseignante enceinte
médecin éthiopien	Adolescent sans papiers
Vieille femme marchant avec un bâton	Militant anticapitaliste
Producteur de maïs	Charpentier somalien
Délégué syndical	Infirmière VIH+
Commerçant chinois	Pasteur méthodiste
Sergent de l'armée âgé de 50 ans	Employé de banque handicapé
Parlementaire sortant	Ouvrier agricole
Serveur de bar	Artiste hip-hop
	Officier de police
Chef de village	Épouse d'un riche homme d'affaires
Jeune leader	Imam
Parieur en ligne ou parieur sportif	Vendeur de légumes

<p>Activité 4.2 : Le pouvoir qu'ont les jeunes de faire une différence</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs, les liens intergroupes</p> <p>Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, stylos et crayons, carnets, photocopiés sur les types de pouvoirs</p> <p>Méthodes : Débat</p> <p>Source : Consolidation de la paix : un manuel de formation Caritas</p>	
<p>Durée : 40 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Aider les participants à comprendre les différents types de pouvoirs et à découvrir leurs pouvoirs personnels comme étant des éléments essentiels dans le changement individuel et social.</p>	<p>Comprendre le pouvoir</p> <ol style="list-style-type: none"> Expliquez que nous allons réfléchir sur notre compréhension et réponse au pouvoir en fonction des activités antérieures et de nos propres vies. Cela nous aidera à identifier les différentes façons dont le pouvoir influence le changement, et comment négocier autour du pouvoir et du changement. Écrivez en grands caractères, au milieu d'un tableau à feuilles mobiles, le mot « POUVOIR ». Les binômes vont travailler pendant quelques minutes, puis demandez au groupe : <ol style="list-style-type: none"> Qu'est-ce que le pouvoir signifie pour vous ? Le pouvoir est-il quelque chose de négatif ou de positif ? Expliquez que le concept de pouvoir revêt des significations différentes selon les personnes. Certains l'associent à quelque chose de négatif, tandis que d'autres le considèrent comme quelque chose de positif. Lorsque nous pensons au pouvoir, nous devons considérer les différentes façons dont le pouvoir nous touche. Demandez aux participants d'utiliser une situation dans laquelle ils n'ont pas le pouvoir de prendre de décision ou dans laquelle ils voient ceux qui sont faibles (comme lors de la marche des pouvoirs réalisée plus tôt). Discutez-en avec votre partenaire. Dans cette situation : <ol style="list-style-type: none"> Qui a le pouvoir sur vous ? Àuprès de qui vous sentez-vous faible ? Comment renoncez-vous à votre pouvoir ? Avez-vous le pouvoir en vous ? Quelle responsabilité vient avec le pouvoir ? Sur qui avez-vous du pouvoir ? Àuprès de qui vous sentez-vous puissant ? Bref rapport : posez les premières questions et demandez à un binôme de donner leurs réponses. Ensuite, demandez à d'autres binômes s'ils sont d'accord, en désaccord ou s'ils ont quelque chose de plus à ajouter. Répétez ceci pour la deuxième et la troisième question. Concluez en expliquant qu'en tant que jeunes leaders, les participants peuvent avoir un pouvoir sur, un pouvoir avec ou un pouvoir intérieur lorsqu'ils vont travailler dans les communautés. <ol style="list-style-type: none"> Le pouvoir sur est la capacité de forcer les autres à se soumettre à votre volonté, indépendamment de leurs souhaits. Il est souvent associé à la violence ou à des menaces de violence. C'est le pouvoir le plus courant dans notre société. Le pouvoir avec vient de notre capacité à écouter, à faire preuve d'empathie et à comprendre les autres, ainsi qu'à détecter les croyances et les intérêts communs. Cela vient lorsque nous coopérons avec les autres pour atteindre des objectifs communs. Cela peut contribuer à promouvoir la cohésion sociale. Le pouvoir intérieur vient de la force intérieure associée au courage, à la conviction et à l'autodiscipline. Pour certaines personnes, leur pouvoir intérieur prend sa source dans leur spiritualité.

	<p>Mon pouvoir en tant que jeune</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Divisez les participants en groupes de 5. 2. Demandez-leur de penser à un exemple d'un jeune qui a fait une différence dans le monde, dans leur pays ou dans leur village (donnez l'exemple d'un jeune dont vous savez qu'il sera reconnu par les participants, comme Malala Yousafzai). 3. Demandez-leur de réfléchir à : <ol style="list-style-type: none"> a. Quel genre de pouvoir ont ces jeunes ? b. D'où ou de qui leur provient le pouvoir de faire le changement ? c. Qui a du pouvoir sur eux ? d. Comment le pouvoir peut-il apporter la paix et la cohésion sociale ? Comment peut-il être utilisé au profit des autres ? 4. Demandez aux participants des petits groupes de se remémorer leur parcours et d'échanger sur le pouvoir qu'ils pensent détenir en tant que jeune et en tant que groupe. 5. Demandez aux petits groupes de présenter leurs résultats au groupe en son entier.
<p>Messages essentiels</p>	<p>Il est important de connaître et de reconnaître les différents types de pouvoirs dans les contextes dans lesquels nous travaillons. Le pouvoir peut être utilisé à des fins destructrices ou constructives. Rappelez aux participants que le pouvoir est également affecté par la culture. Si le temps le permet, discutez davantage des différents types et sources de pouvoirs qui sont affectés par la culture.</p> <p>Lorsque le pouvoir est compris au sens large comme un moyen d'influencer le comportement des autres, nous pouvons voir apparaître des endroits où les individus et les groupes ont du pouvoir, ce qui peut nous aider à utiliser ces sources de pouvoir pour corriger les déséquilibres et l'injustice.</p> <p>Le pouvoir est un élément important de l'analyse et de la réponse aux conflits. Nous pouvons utiliser des formes de pouvoir non violentes pour corriger les déséquilibres et les injustices et promouvoir les conditions de paix pour tous.</p>
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Il est important de créer un espace protégé pour mener ce débat et d'attirer consciemment les participants vers la compréhension de la façon dont le pouvoir affecte les conflits et les relations. Amenez les participants à prendre conscience de leur pouvoir personnel et commencez à stimuler le changement également à ce niveau.</p> <p>Les jeunes mondialement connus sont :</p> <p>Malala Yousafzai (née en 1997) : écolière pakistanaise qui a défié les menaces des talibans en faisant campagne pour le droit à l'éducation pour les filles. Elle a survécu à une balle dans la tête tirée par des talibans et est devenue une militante mondiale des droits de l'homme, des droits des femmes et du droit à l'éducation. Elle a cherché à mettre l'accent sur la nature pacifique de l'Islam et le respect que l'Islam a pour l'éducation. (https://www.biographyonline.net/women/malala.html)</p> <p>Om Prakash Gurjar (né en 1992) : Prakash est né dans le nord-ouest de l'Inde dans une famille de travailleurs asservis. Pendant de nombreuses années, en tant qu'enfant, il a été asservi à des travaux forcés. Depuis qu'il a été libéré de sa servitude, il a travaillé avec le mouvement <i>Bachpan Bachao Andolan</i> pour libérer d'autres enfants travailleurs et a fait campagne pour que les droits des enfants soient reconnus. Il a reçu le Prix international de la paix pour les enfants en 2006. (https://kidsrights.org/advocacy/international-childrens-peace-prize/winners/om-prakash-gurjar/)</p> <p>Sophie Mvurya (née en 1994) : Sophie a failli être tuée par deux hommes qui l'ont identifiée par erreur comme membre d'une tribu rivale, et cette triste expérience l'a amenée à lancer des campagnes pour l'unité au Kenya et dans d'autres parties du monde. Elle utilise la puissance des médias sociaux et des outils interactifs tels que l'art, la musique et la photographie pour propager la diversité culturelle et l'acceptation au Kenya et dans d'autres parties du monde. Pour cette raison, Sophie a recueilli 10.000 photos d'utilisateurs de Facebook qui ont participé à sa campagne, 8 millions de visiteurs par jour ont vu le / <i>AM KENYAN!</i> à partir de mars 2013, et une manifestation pacifique contre les divisions ethniques a eu lieu dans les rues de Nairobi. (https://ironline.american.edu/10-youths-changing-world/)</p>

<p>Activité 4.3 : Évaluation et récapitulation de la journée Axée sur : Les liens intérieurs Fournitures : Tableau à feuilles mobiles et marqueur Méthodes : Présentation orale et échanges</p>			
<p>Durée : 10 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>		
<p>Objectif : Fournir un récapitulatif de tous les sujets abordés au cours de la journée et évaluer comment s'est passée cette journée.</p>	<p>Récapitulatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez à l'équipe de travail quotidien du 1^{er} jour de nous guider à travers ce que nous avons accompli aujourd'hui (5 minutes au maximum), puis, si cela est possible, encouragez-les à inviter les participants à se promener dans la salle pour voir tous les résultats des activités. 2. Offrez des retours d'information positifs sur leurs efforts, et n'ajoutez rien d'autre à moins que quelque chose d'important ait été oublié. <p>Évaluation</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants de se tenir en cercle et d'échanger quelques mots sur ce qu'ils ressentent. 2. Distribuez des notes autocollantes et demandez-leur d'écrire dessus et de mettre sur le tableau à feuilles mobiles les réponses à ces trois questions : 		
	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">  <p>a. Qu'est-ce qui s'est bien passé aujourd'hui ?</p> </td> <td style="text-align: center;">  <p>b. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré d'aujourd'hui ?</p> </td> <td style="text-align: center;">  <p>c. Sur quoi ai-je besoin d'autres explications ?</p> </td> </tr> </table>	 <p>a. Qu'est-ce qui s'est bien passé aujourd'hui ?</p>	 <p>b. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré d'aujourd'hui ?</p>
 <p>a. Qu'est-ce qui s'est bien passé aujourd'hui ?</p>	 <p>b. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré d'aujourd'hui ?</p>	 <p>c. Sur quoi ai-je besoin d'autres explications ?</p>	

<p>Activité : Session d'immersion culturelle</p> <p>Axée sur : Les liens extérieurs</p> <p>Fournitures : Une sonorisation (facultative si le groupe est réduit), matériaux pour faire un feu de camp</p> <p>Méthodes : Narration, cercle d'échanges, jeu et animation</p> <p>Source : Consolidation de la paix : Un manuel de formation Caritas</p>	
<p>Durée : 120 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Pour aider les participants à passer du temps ensemble, à échanger sur leurs talents et à apprendre à s'écouter les uns les autres.</p> <p><i>Demandez au spécialiste de la culture de mener l'activité « Pluie tropicale ».</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le spécialiste culturel (ou un membre de l'équipe de travail quotidien) accueille tous les participants à la session d'immersion culturelle et explique que le but de la session du soir est de pouvoir passer un bon moment ensemble, d'échanger sur les talents des uns et des autres, et d'obtenir que chacun écoute l'autre. 2. Dites ceci : « Nous allons maintenant créer une tempête tropicale ». <ol style="list-style-type: none"> a. Demandez aux participants de se tenir en cercle. b. Demandez-leur de copier uniquement les actions de la personne se trouvant à leur droite, peu importe ce que fait le maître de cérémonie. c. Commencez par vous frotter les mains. Veillez à ce que la personne située à votre droite fasse de même, puis la personne suivante, jusqu'à ce que tout le monde dans le cercle se frotte les mains ensemble. d. Puis commencez à claquer des doigts jusqu'à ce que tout le monde dans le cercle clique des doigts. e. Ensuite, commencez à taper des mains, puis à vous taper sur les cuisses, et enfin à taper des pieds suivant la même technique d'attente jusqu'à ce que l'action précédente se soit répandue tout autour du cercle. f. Pour terminer la tempête, suivez le même schéma, mais dans le sens inverse cette fois-ci. Passez de taper des pieds à vous taper sur les cuisses, puis à taper dans vos mains, à claquer des doigts, et enfin à vous frotter les mains ensemble. 3. Dites-leur maintenant : les sons et la dynamique d'une tempête de pluie sont très semblables aux conflits : comme les orages, les conflits commencent doucement et prennent de l'ampleur et de la vitesse au fur et à mesure qu'ils s'établissent (c'est l'escalade). Vous pouvez les entendre et les voir venir. Les tempêtes et les conflits vous balayent, vous passent au travers et vous submergent, ils concentrent toute votre attention sur eux et la destruction qu'ils peuvent apporter. Finalement, les orages, comme les conflits, reculent lentement au loin (la désescalade) et vous revenez au calme.

 <p>La 1^{re} étape : La collecte des matériaux pour le feu Conflit potentiel</p>  <p>La 2^e étape : Allumer le feu Confrontation</p>  <p>La 3^e étape : Le feu de camp Crise</p>	<p>Les phases d'un conflit violent par analogie au feu</p> <ol style="list-style-type: none"> Dites aux participants qu'ils vont écouter une histoire sur « le conflit et le processus d'allumage d'un feu dans une configuration traditionnelle. » L'équipe de travail quotidien animera l'histoire au fur et à mesure qu'elle sera contée. <ol style="list-style-type: none"> L'allumage d'un feu se fait en plusieurs étapes, jusqu'à ce qu'il devienne un grand feu de camp : nous commençons par la 1^{re} étape : la collecte des matériaux pour le feu, le bois de chauffage, de l'herbe sèche, du papier, de l'essence et d'autres matériaux nécessaires. <p>À ce stade, il n'y a pas encore de feu. Dans la vie réelle, c'est l'étape équivalente à un risque de conflit. À ce stade, la situation se situe entre l'apparence pacifique à première vue et l'apparition de tensions sociales importantes.</p> <ol style="list-style-type: none"> Une fois que nous aurons rassemblé tous nos matériaux, nous pouvons passer à la 2^e étape : allumer le feu. À ce stade, on a allumé le feu à l'aide d'une allumette. Dans la vie réelle, c'est l'équivalent d'un événement déclencheur qui amorce la confrontation entre des groupes opposés, telle une grande manifestation publique. En général, la confrontation signifie que les formes cachées ou structurelles de la violence se font publiquement jour. La 3^e étape : le feu de camp. À ce stade, le feu brûle avec beaucoup d'énergie, consommant le bois qui l'alimente. Cette étape équivaut à une crise conflictuelle. Lorsque les conflits deviennent « chauds », les personnes qui y participent ont souvent recours à la violence ouverte afin de continuer à alimenter le conflit et à le gagner (bien qu'en général, les deux parties finissent par y perdre quelque chose). Nous parlerons plus tard de ce qui se passera après l'incendie ! Travail en binômes : demandez aux participants de réfléchir à un conflit qu'ils vivent actuellement dans leur communauté ou dans leur pays et de le raconter à la personne située à leur droite. Ils peuvent également parler de tout autre conflit en cours dont ils ont connaissance. <ol style="list-style-type: none"> Quelle est l'étape du conflit que traverse votre communauté ou votre pays en vous basant sur l'analogie du « conflit en tant que feu » ? Donnez des raisons et justifiez votre choix. Combien de jeunes sont touchés par ce conflit ? Comment les jeunes ont-ils vécu le conflit selon les différentes étapes ? Qu'est-il arrivé aux garçons ? Qu'est-il arrivé aux filles ? Permettre à un binôme de jeunes de rapporter au groupe ce qu'ils se sont dit au cours de leurs discussions en binômes.
	<p>Moments de liens extérieurs et cercle d'échanges</p> <ol style="list-style-type: none"> Asseyez-vous autour du feu de camp ensemble et chantez des chansons. Ensuite, dites aux participants que nous allons maintenant nous asseoir par petits groupes de 3 à 5 personnes. Veillez à ce que chacun fasse partie d'un groupe. Faites-leur savoir que nous allons former des cercles d'échanges et demandez-leur si nous pouvons convenir que ce qui sera partagé dans un cercle restera dans le cercle. Dites aux groupes qu'ils peuvent discuter des éléments suivants comme sujet de leur cercle d'échanges : <ol style="list-style-type: none"> Pourquoi vous impliquez-vous dans les activités de consolidation de la paix ? Quelle est votre motivation ? Quelle expérience avez-vous d'un conflit dont vous avez été témoin et qu'avez-vous fait ? Si vous pouviez réécrire l'histoire, quels changements feriez-vous ?

 <p>La 4^e étape : Les braises Désescalade, mais risque de reprise du conflit</p>  <p>La 5^e étape : L'extinction du feu Régénération</p>	<p>Suite de l'histoire du feu</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Dites que vous allez conclure l'histoire du conflit par analogie au feu ; attendez que tout le monde soit prêt à écouter avant de commencer. L'équipe de travail quotidien continuera d'animer l'histoire pendant que vous la racontez. <ol style="list-style-type: none"> a. Maintenant, si nous regardons notre feu de camp... il commence à diminuer, car personne n'y a ajouté plus de bois pour l'alimenter. Vous pouvez voir que maintenant nous entrons dans la 4^e étape : les braises. Lorsque le feu diminue, après avoir brûlé la majeure partie du bois, ne laissant que quelques braises. Cela équivaut à l'étape où soit le conflit continue sa désescalade, soit s'il apparaît un autre déclencheur et qu'on y verse plus de bois, il y a risque de reprise du conflit. b. Maintenant, nous allons éteindre notre feu et entrer dans la 5^e étape : l'extinction du feu. À ce stade, le feu est complètement éteint, et l'on ne voit plus de scintillements de braises dans les cendres. Cela équivaut à une étape où l'on ne se focalise plus sur le feu, mais sur la reconstruction et la régénération. <p>Ressenti et appréciation</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants : <ol style="list-style-type: none"> a. de penser à ce qu'ils ressentent et de partager leur état d'esprit sur ce thème en un ou deux mots ; b. de lancer un appel aux autres sur quelque chose de positif qu'ils ont fait aujourd'hui : écouter attentivement, dire quelque chose d'inspirant, aider un autre participant, etc., par exemple ; c. de féliciter quelqu'un qui a démontré aujourd'hui posséder les caractéristiques des sept valeurs du succès. 2. Avant de conclure la soirée, remerciez tout le monde pour leurs contributions et leur participation.
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Les accompagnateurs planifieront, prépareront et dirigeront cette session. Des membres de l'équipe de travail quotidien ainsi que le spécialiste culturel peuvent servir de maîtres de cérémonie.</p> <p>Les accompagnateurs et les animateurs devront faire le tour des groupes pendant le cercle d'échanges pour s'assurer que tout le monde participe et voir si quelqu'un a besoin d'un soutien moral.</p>

2^E JOUR : LIENS EXTÉRIEURS – JE ME RECONNAIS EN TANT QUE JEUNE DANS LA COMMUNAUTÉ

L'objectif du deuxième jour est de donner aux participants les moyens de trouver leur place dans leur communauté et de comprendre leur rôle participatif dans la cohésion sociale.

5^E SESSION : MES FAÇONS DE RÉSOUDRE DES CONFLITS

<p>Activité 5.1 : Ouverture du 2^e jour Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs Fournitures : Tous les tableaux à feuilles mobiles du 1^{er} jour et planification et grandes lignes du 2^e jour. Méthodes : Jeu, présentation</p>	
Durée : 15 minutes	Description de l'activité
<p>Objectif : Créer l'atmosphère de la journée, et revoir ce qui a été couvert jusqu'à présent et voir ce qui est prévu pour aujourd'hui.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stimulant d'ouverture. Demandez à l'équipe de travail quotidien du 2^e jour de commencer la journée par un stimulant local. 2. Passez en revue ce qui a été couvert la veille, le réviseur pouvant demander aux participants de faire le tour de la salle. 3. Résultats de l'évaluation. Discutez des résultats de l'évaluation de la veille et des questions en suspens (si cela peut être fait avec une courte explication, sinon prenez le temps d'en discuter davantage). 4. Planification du 2^e jour. Passez en revue la planification d'aujourd'hui et la façon dont elle est liée à toute la semaine. Expliquez que, alors qu'hier, ils se sont livrés à une introspection (les liens intérieurs), aujourd'hui, nous allons commencer à voir comment les jeunes peuvent affirmer leur place au sein de leur communauté (les liens extérieurs). 5. Répétez que ce qui est discuté au cours de cet atelier est destiné à rester dans l'atelier, à savoir que cela doit rester confidentiel.

<p>Activité 5.2 : L'oreille intérieure – Mon rôle dans mon groupe et ma communauté</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs</p> <p>Matériel : Carnet des participants et stylos</p> <p>Méthodes : Réflexion, écriture et dessin</p> <p>Source : Modifié du programme CRS Égypte</p>	
<p>Durée : 15 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Encourager les participants à réfléchir sur leur santé spirituelle (intérieure) et à la cultiver, ainsi qu'à comprendre leurs réactions aux conflits.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rappelez aux participants d'utiliser leur carnet pour écrire ou dessiner leurs réflexions. 2. Commencez la session en contant cette histoire pour réfléchir : Il était une fois un vieil homme qui dit à un groupe de jeunes dans son village : « J'ai deux tigres qui luttent l'un contre l'autre à l'intérieur de moi-même. Le premier est le tigre de la paix, de l'amour et de la bonté. L'autre est le tigre de la peur, la cupidité et la haine. » « Quel tigre va gagner, grand-père ? » demandèrent les garçons et les filles. Le vieil homme répondit calmement : « Celui que je nourris ». L'animateur demande alors : nous sommes confrontés à des conflits tous les jours, voire toutes les heures ou même plus souvent pour certains. Cependant, la façon dont nous traitons ces conflits relève de notre propre choix. Lequel nourrit-on en nous ? Le premier tigre, celui de la paix, de l'amour et de la bonté, ou le second, celui de la peur, de la cupidité et de la haine ? 3. Annoncez : aujourd'hui nous allons nous concentrer sur les liens extérieurs ! Donc, nous allons réfléchir sur ce qui suit : <ol style="list-style-type: none"> a. Quelles sont les qualités que je possède (connaissances, compétences et valeurs) que je dois apporter à mon groupe ? b. Que puis-je faire pour améliorer la cohésion interne du groupe ? c. Quelles sont les possibilités et les menaces qui proviennent de l'extérieur de mon groupe ? 4. Demandez aux participants de s'asseoir seuls avec de la musique en fond sonore pour réfléchir sur le conte qu'ils viennent d'écouter, sur les sentiments qu'ils ont ressentis ou éprouvés, et sur les expériences qu'ils peuvent rattacher à cela, et d'exprimer cela au moyen de dessins, de griffonnages, de poésies, de composition de chansons, etc. 5. Précisez aux participants qu'ils ne sont pas tenus de montrer leurs carnets ou de les remettre. Ils peuvent le montrer à quelqu'un seulement s'ils le souhaitent.
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Pour se concentrer sur les liens extérieurs, les participants (en groupes ou individuellement) peuvent obtenir des notes autocollantes pour écrire une chose sur laquelle ils ont réfléchi au cours de la journée, pendant les sessions, puis le coller sur le tableau à feuilles mobiles quotidien. Cela peut être fait à la fin de chaque journée ou début du lendemain.</p>

<p>Activité 5.3 : Qu'est-ce qu'un conflit ? Axée sur : Les liens intérieurs Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs noirs, verts et rouges, 2 bâches, image de « deux ânes et la résolution d'un conflit », un projecteur LCD Méthodes : Activité de réflexion et débat</p>	
<p>Durée : 50 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Arriver à une compréhension commune sur le fait qu'un conflit est quelque chose de normal, naturel et neutre.</p>	<p>Jeu du retournement de la bâche : 1^{re} activité</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Divisez les participants en deux équipes. Chaque équipe reçoit une bâche suffisamment grande pour que tous ses membres puissent se tenir debout dessus. 2. Expliquez que l'objet du jeu est de voir quelle équipe peut retourner sa bâche avec succès sans qu'aucun membre ne touche le sol. 3. Dites-leur qu'ils ont un temps limite de cinq minutes et laissez-les essayer de trouver une solution. 4. S'ils sont vraiment coincés après les cinq minutes, projetez l'image « deux ânes et la résolution d'un conflit » sur un mur. Guidez-les subtilement pour trouver les solutions : <ol style="list-style-type: none"> a. Il arrive souvent que les équipes de chaque bâche essayent de travailler séparément, elles vont déplacer leurs membres d'un côté pour pouvoir retourner la bâche et n'y arrivent pas. b. Mais si les deux équipes s'entraident, elles réussiront en faisant passer suffisamment de monde sur une bâche et en laissant une ou deux personnes dessus pour retourner leur bâche. Les membres de la première équipe retournent ensuite à leur propre bâche et permettent à l'autre équipe de faire la même chose. c. L'astuce consiste à répéter strictement les instructions comme indiqué. Faites remarquer qu'il ne s'agissait pas de voir quelle sera l'équipe qui pourrait le faire le plus rapidement des deux, ce que les gens pensent automatiquement, parce qu'il y a deux équipes et qu'ils pensent que c'est une compétition ou une course. <p>Jeu du retournement de la bâche : 2^e activité</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez que l'objectif de la prochaine activité est de rompre ses propres barrières. Chaque jeune doit écrire un but qu'il s'est fixé sur un morceau de ruban adhésif large de couleur jaune et une ou deux barrières à ce but sur un autre morceau de ruban adhésif. <ol style="list-style-type: none"> a. Les objectifs (à quoi ressemble le succès pour eux) seront collés sur l'endroit de la bâche. b. Les barrières les empêchant d'atteindre cet objectif seront collées sur le revers de la bâche. 2. Tout le monde se tient debout sur la bâche, du côté des barrières. L'objectif du jeu est de retourner la bâche avec tout le monde encore dessus sans qu'un pied se pose sur l'autre côté (à savoir, le côté « succès »). Pour rendre le jeu un peu plus difficile : après la résolution du problème et le retournement de la bâche, les participants devront ensuite placer leur succès ou but du bon côté. 3. Dites aux participants qu'ils ont un temps limite de cinq minutes et laissez-les essayer de trouver une solution. 4. S'ils sont vraiment coincés après les cinq minutes, projetez à nouveau l'image « deux ânes et la résolution d'un conflit » sur un mur. Guidez-les subtilement pour trouver les solutions : <ol style="list-style-type: none"> a. Plutôt que de travailler avec les barrières et les succès ou objectif, vous pouvez tout simplement utiliser une bâche pour l'ensemble du groupe et la retourner. b. Ils verront qu'ils doivent appliquer une méthodologie différente de la première activité, mais qu'il est possible de travailler ensemble et de retourner la bâche sans que quelqu'un en sorte et qu'il faille recommencer.

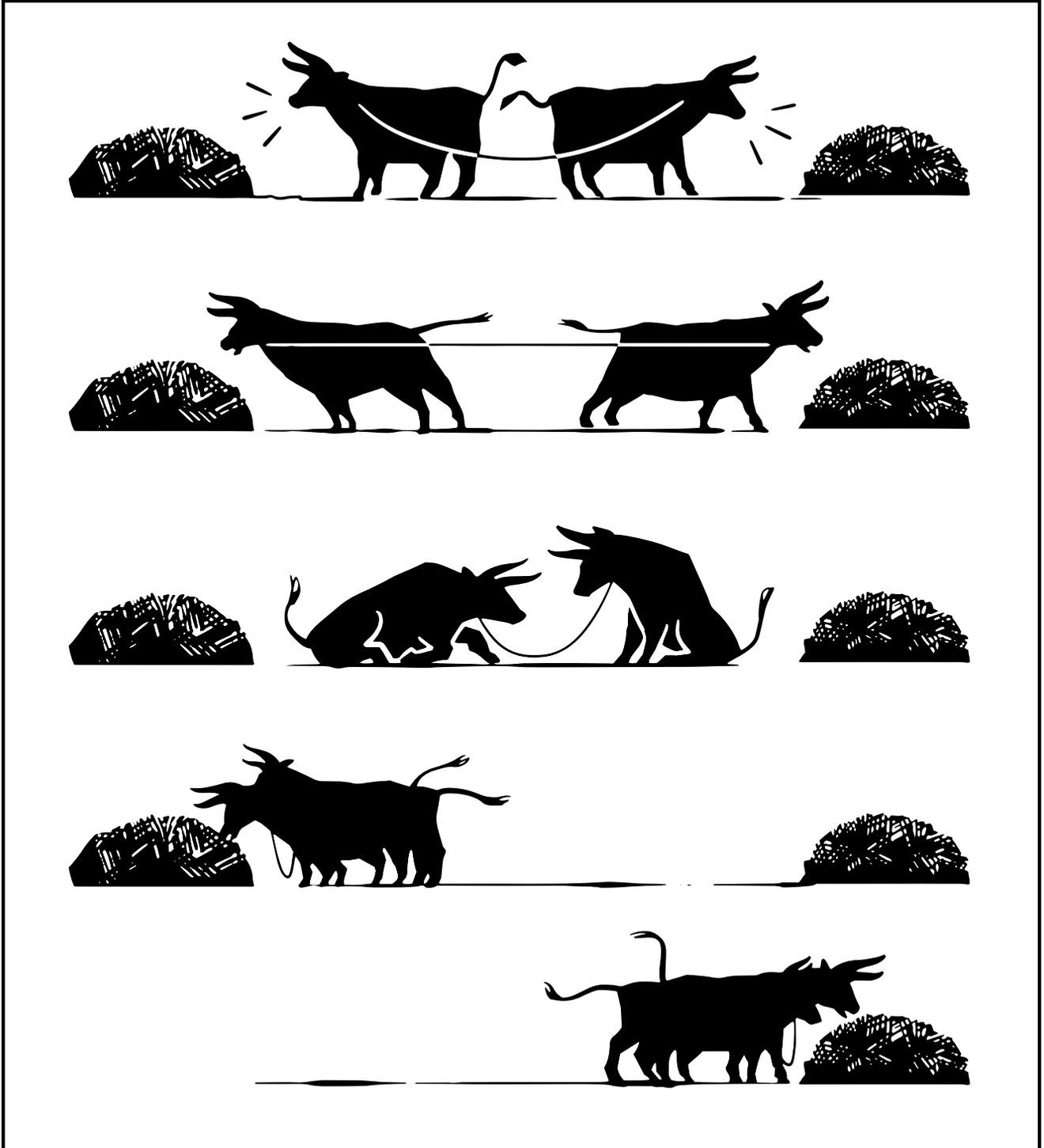


Débriefing FOCUS

Projetez sur le mur l'image « deux ânes et la résolution d'un conflit ». Demandez aux participants de réfléchir et de discuter de ce qu'ils voient sur ces dessins. Faites le lien entre les idées que les participants ont sur l'image des deux ânes avec les leçons apprises au cours de l'exercice de retournement de la bâche.

- a. (F) Ressentis :
 - Quelles ont été vos premières réactions lorsque nous avons commencé l'activité, puis qu'avez-vous ressenti pendant et vers la fin de l'activité ?
 - Voyez-vous l'exercice comme une compétition ou comme un conflit entre les deux équipes ? Qu'est-ce qui vous fait ressentir ça ?
- b. (O) Observations :
 - Lorsque vous avez observé vos coéquipiers ou l'autre équipe, qu'avez-vous vu ?
 - De quelle façon les deux équipes ont-elles commencé à travailler ensemble pour permettre une bonne sortie du conflit ?
- c. (C) Liens :
 - Pouvez-vous décrire ce qui s'est passé lors de cet exercice ou sur l'image par rapport à un conflit que vous avez vécu ou dont vous avez connaissance ?
 - Y a-t-il une possibilité de solution bénéfique aux deux parties dans votre conflit ? Pourquoi cela n'a-t-il pas été fait ?
- d. (U) Compréhensions :
 - Quelle est la leçon principale à tirer de cette activité ?
 - Qu'avez-vous découvert sur vous-même lors de cette activité ?
- e. (S) Bon, et maintenant ? :
 - Après ce que vous avez appris de cette activité, que ferez-vous différemment ?
 - Demandez à un participant de vous aider à noter les points essentiels des réponses des participants sur un tableau à feuilles mobiles.
 - Terminez en vous appuyant sur les messages essentiels ci-dessous. Ce sont les principales idées que nous aimerions tirer des participants. Vous pourrez les écrire à l'avance sur un tableau à feuilles mobiles ou les distribuer sous forme de Polycopié.

POLYCOPIÉ: ACTIVITÉ 5.3: QU'EST-CE QU'UN CONFLIT ?



<p>Messages essentiels</p>	<p>Le conflit est quelque chose de normal</p> <p>Le conflit entre dans notre vie lorsque nous sentons qu'il existe une incompatibilité entre nos objectifs, lorsque nos besoins ne sont pas satisfaits ou lorsque les attentes que l'on a de nous ne sont pas satisfaites. Le conflit est quelque chose de normal (en ce sens qu'il est vécu par des gens du monde entier), de neutre (ce n'est pas le conflit par lui-même qui est négatif, mais c'est la façon dont nous le gérons parfois) et de naturel (le conflit est inévitable, car chacun a des perspectives, des priorités et des objectifs personnels).</p> <p>On peut définir le conflit comme étant un désaccord ou une lutte entre des personnes ou des peuples ayant des besoins, des idées, des croyances, des valeurs ou des objectifs opposés. Ils se produisent lorsque deux parties ou plus ont des objectifs ou des intérêts incompatibles (normaux/naturels). Les conflits sont inhérents aux interactions humaines et peuvent déboucher sur des résultats constructifs ou destructeurs (neutres). Un conflit peut être latent ; nous ne pouvons pas le voir, car il n'est pas toujours exprimé. Les conflits latents peuvent être destructeurs et l'une des principales préoccupations des artisans de la paix.</p> <p>Le conflit et la violence</p> <p>On doit faire une distinction entre « conflit » et « violence ». Le conflit est quelque chose de naturel que tout le monde vit au jour le jour. Nous pouvons être confrontés à de nombreux conflits d'intensité variable, indépendamment de notre statut social, de notre genre, de notre nationalité, de notre âge, de notre culture, de notre idéologie ou de notre religion.</p> <p>Par contre, la violence est une façon particulière de gérer les conflits. Nous pouvons choisir de ne pas recourir à la violence pour traiter un conflit. La violence se produit souvent lorsqu'un conflit a été systématiquement mal géré ou négligé, et lorsque la violence est acceptée et considérée comme un moyen légitime de répondre aux conflits au sein de la société dans laquelle on vit.</p> <p>Bien que la violence puisse aboutir à certains résultats possibles du conflit (gagner ou battre l'autre), elle ne peut transformer le conflit de manière constructive et mène souvent à un cercle vicieux de violence qui ne cesse de s'aggraver. La violence est toujours destructrice. La violence peut être une réponse aux conflits, une cause et un effet du conflit. C'est un lien cyclique. C'est pour cela que le fait d'empêcher le conflit de dégénérer en violence, et de réduire la violence lorsqu'elle a éclaté, sont des choses qui font partie des autres préoccupations essentielles des artisans de la paix.</p>
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Les activités du jeu du retournement de la bêche peuvent ne pas être culturellement appropriées et peuvent nécessiter une adaptation. Par exemple, les groupes mixtes peuvent être séparés en deux groupes de même sexe afin que les participants ne touchent pas ou ne tiennent pas les bras des personnes du sexe opposé.</p>

<p>Activité 5.4 : Comprendre ce que sont la paix et la violence Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, vignettes autocollantes rouges, images de personnes ou de groupes interagissant et polycopiés sur les formes de violence et de paix. Méthodes : Réflexion, activité de réflexion, débat Source : Manuel de l'IPA, Manuel sur l'Irak, Consolidation de la paix : Un manuel de formation Caritas</p>	
<p>Durée : 20 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Pour acquérir une compréhension générale de ce que sont la paix et la violence.</p>	<p>Paix et violence</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants de faire le tour de la salle et de regarder les photos, les images ou les articles locaux affichés sur des tableaux ou sur les murs, qui sont placés de manière à ce que les participants puissent passer sans obstacle pour les voir. 2. Présentez la session en demandant aux participants de réfléchir pendant deux minutes à la signification des mots « paix » et « violence ». 3. Demandez aux participants de mettre des vignettes autocollantes rouges sur des images ou des articles locaux qui représentent la « violence » et des autocollants blancs sur ceux qui représentent « la paix ». 4. Invitez le groupe à se réunir de nouveau. Écrivez le mot « Violence » sur un tableau à feuilles mobiles. Invitez quelques participants à montrer les photos qu'ils ont choisies pour représenter la violence et à expliquer pourquoi ils les ont choisies et quel type de violence elles illustrent. Saisissez les mots essentiels sur le tableau à feuilles mobiles du mot Violence. 5. Discutez avec les participants de la façon de classer ces photos et ces mots ; représentent-elles : <ol style="list-style-type: none"> f. Une violence directe (physique et psychologique) ? g. Une violence indirecte (culturelle et structurelle) ? 6. Demandez aux participants d'apporter une pluie d'idées sur la question : « Quels autres exemples de violence pouvons-nous ajouter aux différentes catégories ? » <ol style="list-style-type: none"> h. Une attaque physique contre une personne ou un bien constitue un exemple de violence directe. i. Une loi qui empêche les gens de pratiquer leur religion ou de s'habiller comme ils le souhaitent constitue un exemple de violence structurelle. j. Lorsqu'une personne ou un groupe a été blessé ou lésé, s'il n'est pas culturellement acceptable de le dire à quelqu'un ayant autorité, cela constitue un exemple de violence culturelle, car la culture permet l'oppression d'une personne ou d'un groupe. 7. Expliquez qu'il existe quatre types de conflits : <ul style="list-style-type: none"> • Intrapersonnel ; • Intragroupe ; • Interpersonnel ; • Intergroupe. <div data-bbox="646 1602 1234 2054" style="text-align: center;"> <pre> graph TD Intra[Intra] --- CIP[Conflit intra-personnel] Intra --- CIAG[Conflit intra-groupe] Inter[Inter] --- CIIP[Conflit inter-personnel] Inter --- CIIG[Conflit inter-groupe] </pre> </div>

	<p>8. Demandez aux participants de revoir les photos et les mots, et cette fois de noter si le conflit a lieu <i>au sein même</i> d'une personne ou d'un groupe ou <i>entre</i> deux personnes ou groupes.</p> <p>Paix positive et paix négative</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Maintenant, écrivez le mot « Paix » sur un deuxième tableau à feuilles mobiles. Demandez aux participants d'expliquer les aspects de la paix qu'ils voient dans les images qu'ils ont choisies. Saisissez les mots importants sur ce tableau. Faites le tour jusqu'à ce que tous les participants aient fait part de leur compréhension de la paix. 2. Discutez des nuances de paix : <ol style="list-style-type: none"> a. la paix négative (absence de violence directe) ; b. la paix positive (absence de violence directe, culturelle et structurelle). 3. Demandez aux participants quels autres exemples de paix positive ou négative peut-on ajouter. <ol style="list-style-type: none"> a. Une situation dans laquelle il n'y a pas de guerre, mais où existent des tensions entre groupes, ou bien où existe une frange du groupe qui se sent impuissant à parler ouvertement, constitue un exemple de paix négative. b. Une situation dans laquelle il n'y a pas de guerre, dans laquelle existent en outre des structures en place pour soutenir l'épanouissement de tous les membres de la société, constitue un exemple de paix. 4. Remerciez les participants pour leurs contributions. Expliquez-leur que cette activité vise à former un vocabulaire commun pour parler des conflits dans nos communautés pour aller au-delà des compréhensions générales concernant la paix et la violence. Distribuez le polycopié sur les divers types de paix et de violence, et types de conflits.
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Préparation : projetez des photos et des images de violence et de paix prises sur le Web, de magazines et de journaux montrant différents aspects des relations humaines, de l'environnement, etc.</p> <p>Choisissez soigneusement les photos ; le but est d'aider les participants à comprendre les mots conflit et violence, et non pas de traiter directement les conflits qu'ils vivent dans cette session.</p> <p>Les participants ne devraient pas se référer à des conflits belliqueux dans ce contexte ni à des conflits « trop proches de chez eux ». Si (et quand) la conversation glisse vers des conflits belliqueux, soyez prêt à vous impliquer avec sagesse, élégance et tact.</p> <p>Cherchez des photos ou des mots montrant les conflits suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • quelqu'un qui fait montre d'un conflit intérieur ; • un conflit entre deux personnes ; • un conflit entre des personnes au sein d'un même groupe (tel qu'une équipe sportive ou un parti politique) ; • un conflit entre deux groupes différents. <p>Songez à mettre à jour les définitions de la paix et de la violence en fonction des réponses des participants. Une alternative consiste à envisager une entente en groupes sur les définitions.</p>

POLYCOPIÉ POLYCOPIÉ SUR LES DIVERS TYPES DE PAIX ET DE VIOLENCE

L'activité « Paix et Violence » vise à fournir aux participants un vocabulaire commun pour parler des différents types de paix et de violence.

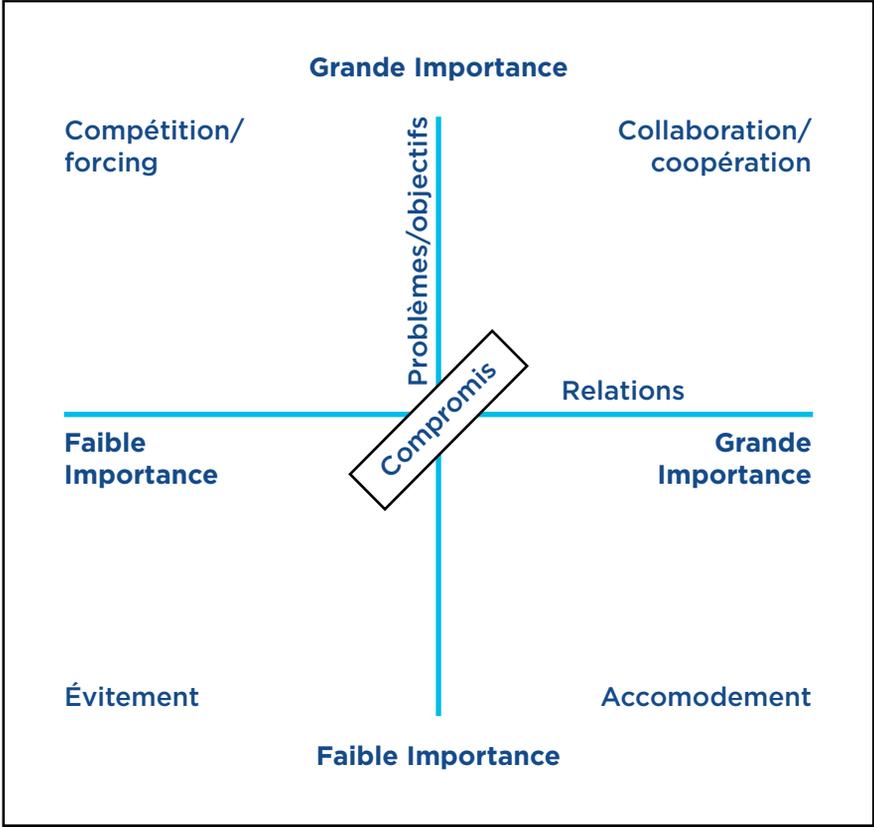
1. Violence directe : la victime et le délinquant peuvent être clairement identifiés et classés. La violence directe peut être physique (coups, tortures, destruction de biens, etc.) ou psychologique (instiller la peur, menacer, etc.).
2. Violence indirecte : l'auteur n'est pas une personne, mais plutôt des structures et des cultures organisationnelles ou sociétales spécifiques. La violence indirecte peut être structurelle ou culturelle.
3. Violence structurelle : la violence ou le préjudice est causé par la structure et les systèmes sociétaux plutôt que par des personnes, en les empêchant de subvenir à leurs besoins fondamentaux.
4. Violence culturelle : fait référence aux aspects de la culture qui peuvent être utilisés pour justifier ou légitimer la violence directe ou structurelle.
5. Paix négative : fait référence à des situations où il n'y a ni violence physique ou psychologique directe ni combats, mais où il peut exister des discriminations, inégalités ou injustices (violence structurelle et culturelle).
6. Paix positive : un état d'harmonie dans lequel il n'y a ni violence ni guerre, et les relations et les structures sociétales soutiennent l'inclusion et le développement humain de tous les groupes.

TYPES DE CONFLITS

Expliquez que nous discuterons, et serons peut-être même témoin de différents types de désaccord ou de tensions au cours des activités et qui surgiront au sein même d'une personne ou d'un groupe, ou entre des personnes ou des groupes.

- **Les conflits intrapersonnels** ou conflits intérieurs surgissent au sein même d'une personne et comprennent des dissensions internes entre les pensées, les idées, les émotions, les valeurs et les prédispositions ; l'argumentation et les luttes intérieures sont parfois perturbatrices et stressantes. S'ils sont intenses, ils peuvent causer des problèmes psychosociaux et des instabilités mentales. Par exemple, un jeune musulman peut éprouver des luttes intérieures liées à sa décision de boire de l'alcool (en raison de la pression des pairs) à l'encontre de ses valeurs religieuses.
- **Les conflits intragroupes** se produisent au sein de groupes. Ce sont par exemple des conflits au sein d'une association de jeunes au sujet du leadership, ou au sein d'un groupe de médias sociaux au sujet de contenus considérés comme sensibles et ne devant pas être diffusés.
- **Les conflits interpersonnels** surgissent entre deux personnes ou plus. Ce sont par exemple des conflits entre un garçon et sa petite amie, un enseignant et un de ses élèves, ou un conflit entre les employés et leur patron.
- **Les conflits intergroupes** surgissent entre deux groupes ou plus. Les exemples incluent le conflit entre des groupes de jeunes de villages voisins au sujet de l'utilisation d'un terrain pour jouer au football, ou le conflit entre deux jeunes dirigeants dans la même université sur le partage du pouvoir.

<p>Activité 5.5 : Mon mode de gestion des conflits</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs</p> <p>Fournitures : Tableau à feuilles mobiles et marqueur</p> <p>Méthodes : Sketch, réflexion et partage</p> <p>Source : Boîte à outils pour la consolidation de la paix à l'intention des éducateurs, de l'Institut des États-Unis pour la paix (USIP)</p>	
<p>Durée : 20 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Comprendre sa propre façon de gérer les conflits.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants de penser à un conflit dont ils ont été témoins entre deux personnes, ou bien définissez un faux conflit avant le début de cette session (lisez la note à l'animateur qui suit). 2. Rappelez que ce qui est discuté au cours de cet atelier est destiné à rester dans l'atelier, à savoir que cela doit rester confidentiel. 3. Demandez aux participants de parler à la personne située à côté d'eux du conflit dont ils ont entendu parler ou qu'ils ont observé et de répondre aux questions suivantes : <ol style="list-style-type: none"> a. Quelle a été l'étincelle ou quel a été le déclencheur du conflit ? b. Qui a été impliqué dans ce conflit ? Ont-ils le même niveau de pouvoir ? c. Selon vous, quel est le mode de gestion de conflit de chaque acteur ? 4. Travail en binômes : veuillez réfléchir pendant une minute, et essayez de vous rappeler ce que vous avez ressenti lorsque vous avez entendu et vu le conflit ? <ol style="list-style-type: none"> a. Qu'avez-vous ressenti ? b. Quelle a été votre réaction ? (Avez-vous regardé, mais sans intervenir ? Avez-vous soutenu l'une des parties ? Avez-vous essayé d'aider à résoudre le conflit ou vous êtes-vous retiré de cette situation ?) 5. Demandez à quelques participants de faire part de leurs réflexions au groupe. Remerciez-les d'avoir eu le courage de partager une question difficile ou délicate. 6. Expliquez que nos réponses à un conflit peuvent être : <ol style="list-style-type: none"> a. de s'éloigner de la situation, de l'ignorer ou de nier qu'il y a un problème. b. de faire ce que les autres veulent, même si vous n'êtes pas d'accord ou si ce n'est pas ce que vous voulez. c. de trouver une solution qui satisfasse tout le monde, en analysant de près les causes du conflit. d. de proposer un rapide compromis. Chaque personne gagne et perd. e. d'essayer de convaincre quelqu'un de son point de vue ou de se lever pour défendre ce que l'on croit juste ; d'obtenir ce que l'on veut, quoi qu'il arrive. 7. Expliquez que chacun a ses propres réponses aux conflits et qu'il existe un certain nombre de modes de gestion de conflits différents. 8. Votre mode de résolution de conflit peut être déterminé par la façon dont vous réagissez à une situation et peut être influencé par vos préoccupations concernant les relations et la question sur laquelle vous êtes en désaccord. Voici les cinq principaux modes de résolution des conflits : <ol style="list-style-type: none"> a. Conflictuel, forçant ; b. Collaboratif, coopératif ; c. Recherchant le compromis ; d. Cherchant l'évitement ; e. Conciliant.

	 <p>Figure 2. Modes de gestion de conflits par rapport au degré de préoccupation concernant les relations et les problèmes : <i>Édification de la paix : un manuel de formation Caritas.</i></p>
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Sketch de conflit simulé</p> <p>Avant le début de cette session, et dans la mesure du possible, créez un «prétendu» conflit entre deux participants sur quelque chose de simple. Par exemple, A a levé la main pour poser une question, mais B, qui n'a pas levé la main, a commencé à poser sa question en premier. A n'a pas apprécié cela et a commencé à protester. B s'en est offusqué et a commencé à élever la voix. Gardez ce court sketch (deux minutes) et avertissez les participants que ce conflit a été créé de toutes pièces pour l'occasion.</p>

6^E SESSION : ANALYSE DES CROYANCES ET DES VALEURS

<p>Activité 6.1 : Nouveau départ Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : Copies de l'activité Nouveau départ, stylos et crayons Méthodes : Travail en groupe Source : Travaux d'organisations de services de bénévoles sur l'inclusion sociale au Kenya</p>	
<p>Durée : 90 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Aider les jeunes à décomposer tous leurs partis pris et préjugés inconscients et à réfléchir à l'inclusion afin de s'impliquer dans des éléments de leadership et de planification.</p>	<p>Activité individuelle</p> <ol style="list-style-type: none"> Mise en place du décor Avec l'augmentation des migrations provoquée par le changement climatique, vous avez été chargé de repérer et de diriger un groupe de réfugiés qui ont besoin de se réinstaller sur une île déserte, où ils vivront pendant les 50 prochaines années. Afin d'établir une nouvelle société, vous êtes censé choisir parmi 12 des personnes suivantes pour aller sur l'île en fonction de celles qui, selon vous, seront les plus utiles pour établir cette société. Donnez à chaque participant une copie de l'activité Nouveau départ et laissez-les travailler individuellement pour élire leur équipe de 12 personnes, puis lister leurs noms dans la première colonne (8 à 10 minutes). <p>Résultats du travail en groupe et du comptage</p> <ol style="list-style-type: none"> Demandez aux participants de s'asseoir en groupe de 4 à 5 personnes et de refaire cette procédure, et dites-leur qu'ils devront négocier dans leur groupe les noms des 12 personnes qui composeront l'équipe, et qu'ils devront lister ces noms dans la deuxième colonne (15 minutes). Dites-leur que nous allons maintenant discuter des différentes personnes qu'ils ont choisies pour composer leur équipe et des raisons qui ont éclairé cette décision. Faites le décompte à main levée de chaque personne choisie pour rejoindre l'équipe, d'abord individuellement puis par groupes. Notez ceci pour mémoire sur un tableau à feuilles mobiles ou sur une feuille séparée et pour point de départ des débats. Relevez : <ol style="list-style-type: none"> les trois options les plus choisies, les trois options les moins choisies.
	<p>Débriefing FOCUS</p> <ol style="list-style-type: none"> (F) Ressentis : <ul style="list-style-type: none"> Comment vous êtes-vous senti en décidant qui pourra être sauvé ? Que pensez-vous du fait que vous devez laisser certaines personnes derrière vous ? Qu'est-ce qui vous fait ressentir ça ? Quelqu'un a-t-il ressenti autre chose ? Avez-vous eu l'impression que votre opinion était écoutée et respectée ? (O) Observations : <ul style="list-style-type: none"> Les plus choisis et les moins choisis : <ul style="list-style-type: none"> Observez le décompte et voyez quelles sont les trois personnes les plus choisies parmi les personnes de votre équipe. Demandez-vous : « Pourquoi avoir choisi cette personne pour notre équipe ? Cette personne a-t-elle été acceptée par notre groupe pour faire partie de notre équipe ? » Observez le décompte et voyez quelles sont les trois personnes les moins choisies parmi les personnes de notre équipe. Demandez-vous : « Pourquoi avoir laissé de côté cette personne pour notre équipe ? Notre équipe avait-elle une opinion différente de la votation générale à son sujet ? » Analyse de genre : <ul style="list-style-type: none"> Revoyez votre liste individuelle et indiquez si la personne est un garçon ou une fille. Notez le genre à côté de la personne. Demandez-vous : « Dans mon équipe, y avait-il un équilibre entre les hommes et les femmes ? Pourquoi cette considération est-elle importante dans la création des équipes ? Qu'est-ce qui a éclairé mon choix de genre ? Certaines fonctions sont-elles du domaine d'un genre particulier ? »



- Inclusion, partis pris et préjugés inconscients
 - Lorsque vous regardez votre équipe, quel genre de communauté espérez-vous avoir sur l'île ? (des personnes qualifiées par rapport à des non qualifiées, des vieux par rapport à des jeunes, préférant les arts ou préférant les sciences, individualistes ou communautaires ?)
 - Demandez-vous : « Quelles valeurs cette communauté aura-t-elle ? Pensez-vous que certains membres de votre équipe ne partagent peut-être pas ces valeurs et, si c'est le cas, comment vais-je combler ces différences pour atténuer les conflits ? Comment la nouvelle communauté va-t-elle traiter les multiples identités entre les membres de l'équipe pour promouvoir la cohésion sociale ? Cette communauté intégrera-t-elle également plusieurs générations ? Expliquez tout cela. »
 - « Personne n'est laissé pour compte »
 - Demandez aux groupes de réfléchir aux discussions sur la sélection de leur équipe et demandez-leur s'ils auraient pu y réfléchir ou même en discuter en intégrant tout le monde.
 - Demandez-leur : « Y avait-il une option pour " Ne laisser personne pour compte " dans votre équipe ? Qu'est-ce que cela signifierait en termes de ressources disponibles, de partage des fonctions et de responsabilités dans la nouvelle communauté ? Qui excluons-nous en établissant des critères d'inclusion ? »
- d. (C) Liens : Dites aux participants que nous voulons voir de quelle façon cet exercice est lié à nos réalités :
- Lorsque vous regardez les trois personnes choisies par la plupart d'entre vous, pensez-vous que dans la vraie vie, elles seraient aussi choisies, même si elles ne sont pas nécessairement indispensables pour l'équipe ? Pourquoi ?
 - Quelqu'un a-t-il une opinion sur les raisons pour lesquelles les personnes les moins choisies ont besoin d'être dans l'équipe ? Seront-elles choisies dans la vraie vie ? Pourquoi ?
 - De quelle façon le genre et l'identité affectent-ils la prise de décision ?
- e. (U) Compréhensions :
- Demandez aux participants de présenter de ce qu'ils ont appris sur eux-mêmes grâce à cet exercice.
 - Demandez si quelqu'un pense à d'autres questions qu'il peut être important de se poser avant de choisir l'équipe.
 - Écoutez les différentes idées qui étayent les choix des participants.
- f. (S) Bon, et maintenant ? : **À la suite de ce qu'ils ont appris ici, que changeront les participants lorsqu'ils travailleront en groupe ?**

Résumé

Expliquez qu'il existe diverses **croyanances, valeurs et idées** toutes faites qui informent les choix que nous faisons dans nos interactions, dans l'inclusion ou l'exclusion, et dans la construction d'équipes ou le travail dans les communautés. Il est important d'en être conscient, et de savoir de quelle façon elles affectent notre capacité à participer pleinement aux communautés et d'établir des relations véritables et inclusives. Certaines d'entre elles proviennent de notre socialisation dans la communauté et de nos expériences vécues. Si rien n'est fait pour y remédier, elles peuvent aggraver les conflits relationnels.

Note à l'animateur

Voir le « Nouveau départ » ci-dessous.

Notez que les mots entre parenthèses peuvent être échangés pour répondre à une bonne compréhension dans le contexte du camp. La plupart des rôles ont été utilisés dans les activités de la marche des pouvoirs du 1^{er} jour.

NOUVEAU DÉPART

On constate une augmentation du nombre de personnes qui doivent migrer en raison du changement climatique et de son impact sur l'environnement. Vous avez été chargés de repérer et de diriger un groupe de personnes qui se réinstalleront sur une île déserte, où ils vivront pendant les 50 prochaines années.

Afin d'établir la nouvelle société, vous devrez choisir 12 personnes parmi les suivantes pour peupler l'île en fonction de celles qui, selon vous, seront les plus utiles pour établir une nouvelle société. Veuillez indiquer dans la première colonne votre choix personnel. Une fois que vous aurez établi votre liste personnelle, travaillez avec votre groupe pour identifier 12 personnes pour cette tâche.

FONCTION	CHOIX INDIVIDUEL	CHOIX DE GROUPE
1. Responsable expatrié		
2. Vendeuse de 19 ans		
3. Médecin éthiopien		
4. Vieille femme marchant avec un bâton		
5. Producteur de maïs		
6. Délégué syndical		
7. Commerçant chinois		
8. Sergent de l'armée âgé de 50 ans		
9. Parlementaire sortant (Membre du Congrès)		
10. Serveur de bar		
11. Ancienne reine de beauté		
12. Enseignante enceinte		
13. Adolescent sans papiers		
14. Militant anticapitaliste		
15. Charpentier somalien		
16. Infirmière VIH+		
17. Pasteur méthodiste (Imam)		
18. Employé de banque handicapé		
19. Parieur en ligne (Parieur sportif)		
20. Artiste hip-hop		

<p>Activité 6.2 : Partis pris et stéréotypes</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs, les liens intergroupes</p> <p>Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, 12 cartes de termes et 12 cartes de définitions correspondantes</p> <p>Méthodes : Correspondance des cartes de termes et des cartes de définitions, discussions de groupe et échanges</p> <p>Source : Formations antérieures de CRS</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Les participants acquerront une compréhension générale de la façon dont leurs croyances, leurs préjugés et leurs perceptions contribuent à alimenter la dynamique des conflits dans leurs propres contextes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En réfléchissant à la façon dont nous avons décidé de qui ferait partie de nos équipes lors de la discussion précédente, on voit qu'il existe de nombreux facteurs qui influencent notre processus de prise de décision, notamment nos croyances, nos partis pris, nos stéréotypes, nos préjugés (qui peuvent être inconscients) et nos perceptions. Nous essayons également de faire des efforts conscients pour tenir compte des identités qui se croisent entre chaque personne afin d'assurer l'inclusion sociale, de genre et des jeunes. 2. Divisez les participants en quatre groupes : <ol style="list-style-type: none"> a. Donnez de façon aléatoire à chaque groupe trois cartes de termes et trois cartes de définitions. Demandez aux groupes s'ils peuvent faire correspondre les termes avec les définitions. b. Demandez à chaque équipe qui aura reçu des cartes assorties de lire le terme et sa définition. c. Veillez à ce que les autres équipes soient à l'écoute et confirmez lorsque les deux cartes correspondent bien entre elles. d. Si une autre équipe pense que la carte de terme ne correspond pas à la définition, elle devra s'exprimer et offrir la définition correspondante ou demander si d'autres groupes ont la définition correspondante. e. Un groupe qui n'aura pas de correspondance parmi leurs cartes de termes et de définitions devra lire une carte de terme qu'il a, et devra dire ce qu'il pense être sa définition correspondante. Il devra alors demander si un autre groupe possède cette carte de définition. f. Faites ceci jusqu'à ce que toutes les cartes correspondent entre elles. 3. Invitez les participants à réfléchir et à échanger sur les questions suivantes : <ol style="list-style-type: none"> a. D'où viennent certains de ces partis pris, stéréotypes et préjugés ? b. Quels sont les groupes qui sont particulièrement ciblés dans les communautés ou les pays d'où ils viennent ? c. Dans quelle mesure ces partis pris, stéréotypes et préjugés peuvent-ils dégénérer en violence ? d. Que peut-on faire pour empêcher que de telles situations dégénèrent ? Qui doit arrêter cela ? 4. Distribuez le polycopié de la liste des définitions.

POLYCOPIÉ : LISTE DES DÉFINITIONS ET CARTES DE TERMES ET DE DÉFINITIONS

CARTES DE TERMES	CARTES DE DÉFINITIONS
Croyance	C'est une évaluation subjective de soi-même, des autres et du monde qui nous entoure. Les croyances sont prises comme étant des vérités.
Parti pris	C'est la façon dont nous généralisons les événements, les personnes ou les groupes en fonction du seul fait qu'ils appartiennent à un groupe social ou à une classe déterminé, qui, une fois que cette généralisation aura été répétée suffisamment souvent, devient une attitude et une habitude.
Stéréotype	C'est une image ou une idée largement répandue, mais figée et trop simplifiée d'un type particulier de groupe ou de communauté, elle peut être positive ou négative. Par exemple, les jeunes sont bons pour utiliser les gadgets modernes, ou les jeunes de nos jours ne sont pas capables de cultiver la terre.
Préjugé	C'est un phénomène d'interprétation et de jugement en faveur ou contre une chose, une personne ou un groupe par rapport à d'autres, et ce, généralement d'une manière qui est considéré comme injuste.
Préjugé inconscient	C'est un stéréotype social sur certains groupes que des personnes forment en elles de façon inconsciente. Tout le monde a des croyances inconscientes au sujet de divers groupes sociaux et identitaires, et ces préjugés découlent de notre tendance à organiser les mondes sociaux en les catégorisant.
Perception	Ce sont les moyens par lesquels vous donnez un sens à votre monde physique et social.
Intersection entre les identités	Ce sont les multiples facteurs que chaque personne porte en elle et qui se croisent en elle, notamment le genre, la religion, la race, l'origine ethnique, la classe et la sexualité.
Inclusion sociale	C'est le processus visant à augmenter la capacité, les chances et la dignité des personnes défavorisées sur la base de leur identité, afin qu'elles s'intègrent à la société.
Exclusion du genre	Ce sont tous les modèles de traitement préférentiel des hommes et de discrimination des femmes dans les systèmes politiques, éducatifs, économiques, religieux, culturels et sociaux.
Inclusion du genre	C'est une approche visant à garantir que les hommes et les femmes soient valorisés de manière égale pour les rôles qu'ils jouent, et qu'ils bénéficient de manière égale de politiques et projets tels que l'éducation et la rémunération du travail en fonction de leurs différents besoins.
Exclusion des jeunes	C'est toute tendance à traiter de manière préférentielle les hommes et les femmes plus âgés et à discriminer les jeunes en matière d'emplois, de prises de décision et de leadership.
Inclusion des jeunes	C'est une approche visant à garantir que les jeunes soient valorisés de la même manière que les générations plus âgées pour les rôles qu'ils jouent, et qu'ils bénéficient de manière égale de politiques et projets tels que l'éducation et la rémunération du travail en fonction de leurs différents besoins.

7^E SESSION : LEADERSHIP ET RÉOLUTION DES CONFLITS AU SEIN DU GROUPE

<p>Activité 7.1 : Le pipeline</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs</p> <p>Fournitures : Feuilles de papier cartonné ou moitiés de tuyau en forme d'U (un tube par participant), paniers (1 par groupe), petites balles ou billes (jusqu'à 3 par groupe) assez petites pour pouvoir rouler dans le tube ou la feuille de papier en forme de tube</p> <p>Méthodes : Jeu</p> <p>Source : https://guideinc.org/2015/03/05/team-building-activity-pipeline/</p>	
Durée : 30 minutes	Description de l'activité
<p>Objectif :</p> <p>Aider les participants à travailler en collaboration au sein d'une équipe en utilisant les principes de communication, de planification et de leadership.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez ceci : « Nous nous sommes concentrés précédemment sur l'identité, la cohésion sociale et la communication. Au cours de cette session, nous allons nous concentrer sur le travail en équipe et le leadership. Travaillez avec les autres et les compétences en matière de leadership sont des compétences qu'il est important d'avoir, que ce soit dans sa communauté, au travail ou dans son club de jeunes. L'établissement de relations est au cœur de nos interactions sociales et détermine les liens que nous tissons entre de nombreuses structures sociales. » 2. Expliquez que « nous allons jouer un jeu qui exige de la planification, de la coopération et de la créativité. Nous ferons des groupes de huit à dix personnes. Chaque groupe recevra pour commencer dix feuilles de papier cartonné, un panier et une bille. Les groupes devront faire passer la bille ou la boule d'un point à l'autre. » 3. Les règles <ol style="list-style-type: none"> a. L'équipe devra matérialiser le trajet depuis le point de départ jusqu'au point d'arrivée. b. L'activité commencera alors que tous les membres de l'équipe se tiendront debout derrière la ligne de départ. c. Chaque membre de l'équipe devra utiliser son papier ou sa moitié de tuyau au moins une fois lors du trajet de la balle. d. On ne pourra transférer qu'une seule balle à la fois. e. Si une balle tombe du pipeline, l'équipe devra retourner sur la ligne de départ et recommencer. f. La balle ou la bille devra tomber sans encombre dans le panier d'arrivée avant que l'équipe ne puisse commencer un autre transfert. 4. Adaptations possibles : <ol style="list-style-type: none"> a. Vous pouvez fournir deux billes ou plus à transférer. b. Créez un « parcours d'obstacles » pour rendre l'activité plus compliquée physiquement. c. Limitez le nombre de feuilles de papier cartonné (ou tuyaux) partagées par une équipe ou enlevez-lui une feuille ou un tuyau chaque fois que la bille tombera.

	<p>Débriefing FOCUS</p> <p>Posez les questions suivantes et demandez à un volontaire de noter les points essentiels sur un tableau à feuilles mobiles :</p> <p>a. (F) Ressentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment vous sentez-vous face à ce défi ? Qu'est-ce qui vous fait ressentir ça ? • Que pensez-vous de la façon de travailler ensemble du groupe ? <p>b. (O) Observations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment votre équipe a-t-elle relevé ce défi ? Quels problèmes avez-vous rencontrés pendant cette activité ? Comment avez-vous résolu les problèmes ? • Un leader a-t-il émergé du groupe ? Si oui, comment le fait d'avoir eu un leader a-t-il rendu cette tâche différente ? • Avez-vous remarqué que quelqu'un se sentait exclu de l'équipe ? De quelle façon ? <p>c. (C) Liens :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par rapport au travail que vous faites à la maison, au travail ou à l'école ou dans la communauté, trouvez-vous des similitudes avec cet exercice que vous pouvez nous présenter ? • Comment pouvez-vous appliquer ailleurs les leçons tirées de ce défi ? <p>d. (U) Compréhensions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'avez-vous appris de ce défi concernant la façon dont les conflits ont été résolus et de quelle façon le leader (ou l'absence de leader) a-t-il influencé le processus ? <p>e. (S) Bon, et maintenant ? :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Après ce que vous avez appris de cette activité, que ferez-vous différemment lorsque vous travaillerez en équipe ?
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Surveillez attentivement les groupes afin de pouvoir offrir quelques observations lors du débriefing, si vous voyez quelqu'un qui ne s'implique pas vraiment, si un groupe a des difficultés à communiquer, ou si vous repérez un leader très efficace.</p>

<p>Activité 7. 2 : Construction d'une tour Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs Fournitures : Papier, ruban adhésif, bâtonnets, ballons, et SEULEMENT DEUX paires de ciseaux pour tous les participants ; ou si cela est possible, les participants pourront recueillir des matériaux à l'extérieur (voir note à l'animateur) Méthodes : Jeu divertissant Source : APIMA</p>	
<p>Temps : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Aider les participants à collaborer au sein d'une équipe pour atteindre l'objectif fixé alors qu'elle traite les conflits.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez ceci : <i>« Nous allons jouer à un autre jeu qui exige un travail d'équipe, de la créativité et des compétences en matière de leadership. Ceci se fera avec de plus petits groupes de quatre à cinq personnes. Chaque groupe recevra le même ensemble de matériaux pour créer une tour. Tous les matériaux devront être utilisés. Chaque groupe disposera de 15 minutes pour effectuer la tâche et environ deux minutes pour la présenter au reste des participants. »</i> 2. Formez des groupes de quatre à cinq personnes et donnez ces instructions : <ol style="list-style-type: none"> a. Chaque groupe aura une paire de ciseaux, 10 feuilles de papier, six bâtonnets en bois, 2 ballons et du ruban adhésif. b. Les groupes ont 15 minutes pour construire la tour la meilleure, la plus haute et la plus forte, à partir des matériaux qu'ils ont reçus. 3. Invitez chaque groupe à présenter leur tour. Prévoyez environ 2 minutes pour chaque groupe, pour leurs présentations. 4. Demandez aux groupes de voter pour le gagnant. Encouragez le débat. <p>Débriefing FOCUS</p> <p>Posez les questions suivantes pendant qu'un volontaire note les points essentiels sur un tableau à feuilles mobiles :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. (F) Ressentis : <ul style="list-style-type: none"> • Comment vous êtes-vous senti en faisant cette activité ? • Qu'est-ce qui vous a fait ressentir ça ? • Quelqu'un a-t-il eu un ressenti différent ? b. (O) Observations : <ul style="list-style-type: none"> • Comment les décisions ont-elles été prises dans votre groupe ? • Y avait-il des jeunes qui parlaient plus que d'autres ? • Les participants féminins et masculins ont-ils contribué de façon égale dans votre groupe ? Expliquez cela. • Avez-vous observé d'autres dynamiques de pouvoir ou d'identité ? c. (C) Liens : <ul style="list-style-type: none"> • Comparez la façon dont vous avez résolu ce problème à la façon dont vous l'aborderiez à la maison, au travail ou à l'école. • Comment pouvez-vous appliquer ailleurs la leçon tirée de cette activité ? Pouvez-vous donner un exemple ou deux ? • Que suggère cette activité sur nos actions quotidiennes au travail ? Dans la communauté ? d. (U) Compréhensions : <ul style="list-style-type: none"> • Qu'avez-vous appris sur vous-même en travaillant en groupe sur cet exercice ? • Qu'avez-vous appris sur la façon d'aider un groupe à travailler efficacement ? e. (S) Bon, et maintenant ? : <ul style="list-style-type: none"> • Après ce que vous avez appris de cette activité, que ferez-vous différemment lorsque vous travaillerez en groupe ? <p>Notez les messages essentiels tirés des activités ; concentrez-vous sur la façon dont les conflits ont été résolus et sur les processus décisionnels.</p>
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Une alternative consistera à faire cette activité en extérieur. Donnez aux groupes cinq minutes pour rechercher des matériaux pour construire leur tour à partir de ce qu'ils trouvent sur le terrain, avant de commencer l'activité. Ils ne sont pas autorisés à couper ou arracher quoi que ce soit. Le seul matériel qui pourra être fourni par l'animateur sera de la ficelle.</p> <p>Après cette activité, conduisez les participants à faire le compte rendu des leçons apprises lors des sessions d'aujourd'hui. L'activité finale de la journée portera sur l'application personnelle et la réflexion sur ceci.</p>

<p>Activité 7.3 : Mes qualités de leader Axée sur : Les liens intérieurs Matériaux : Tableau à feuilles mobiles et marqueurs Méthodes : Réflexion, débat Source : APIMA</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectifs : Comprendre comment les jeunes traitent différents types de conflits individuellement ou au sein d'un groupe, qui se produisent entre des personnes ou des groupes, en utilisant leur leadership personnel et leurs compétences en matière de leadership.</p>	<p>Qualités de leader</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants de revenir sur les deux jeux précédents et de revoir les notes des sessions de débriefing sur le tableau à feuilles, puis de répondre à ces questions : <ol style="list-style-type: none"> a. Un leader est-il apparu ou un leader a-t-il été désigné ? Si oui, quel mode de leadership a-t-il ou a-t-elle utilisé pour diriger votre équipe ? b. Qu'a fait de bien le leader ? Qu'est-ce qu'il aurait pu mieux faire ? c. Comment les leaders ont-ils traité les tensions ? 2. L'animateur ajoute des mots clés qui décrivent les qualités de leadership souhaitables sur le tableau à feuilles mobiles. 3. Donnez aux participants deux minutes pour réfléchir à ces questions (Ils peuvent utiliser leurs carnets pour écrire les réponses) : <ol style="list-style-type: none"> a. Quelles qualités de leadership avez-vous le plus naturellement ? b. Quelles qualités et compétences de direction souhaitez-vous développer ? 4. Formez des binômes et faites-les échanger leurs réflexions entre partenaires, puis demandez si des volontaires aimeraient présenter ce qu'ils ont dit eux-mêmes ou présenter les réponses de leur partenaire. Pour la liste des qualités d'un bon leader, voyez l'apprentissage clé ci-dessous. <p>Leadership personnel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez que l'une des qualités les plus importantes d'un leader est le leadership personnel parce que cela signifie que vous êtes capable de traiter vous-même vos conflits intrapersonnels. 2. N'écrivez que les phrases en caractères gras : <ol style="list-style-type: none"> a. Avant de pouvoir diriger les autres, vous devez vous diriger vous-même. Avant de pouvoir diriger les autres, vous devez être capable de vous diriger vous-même. Apprenez de vos valeurs et de vos principes. Identifiez vos talents et vos forces. Utilisez-les pour diriger votre vie. Ne laissez pas la vie vous diriger. b. Le leadership personnel n'a pas de fin. Votre arbre de vie a révélé que vous avez entrepris un parcours de croissance. On ne finit jamais de grandir. On change. Quel que soit votre âge, apprenez à connaître vos talents et vos forces. Vous en développerez d'autres en vieillissant. 3. Demandez aux participants de partager d'autres réflexions sur ce que signifie le leadership personnel, puis vous, l'animateur, pourrez présenter des exemples personnels. <ol style="list-style-type: none"> a. Le leadership personnel, c'est prendre en charge votre propre vie. b. Le leadership personnel, c'est découvrir que l'on peut être au mieux de NOS capacités. c. Le leadership personnel, c'est agir de façon PROACTIVE pour atteindre vos objectifs. d. Le leadership personnel, c'est avoir un impact positif sur votre communauté. 4. Expliquez que les personnes qui pratiquent le leadership personnel : <ol style="list-style-type: none"> a. connaissent leurs valeurs et vivent selon celles-ci ; b. se fixent des objectifs personnels ; c. réagissent positivement à de nouvelles situations ; d. tiennent leurs promesses et leurs engagements ; e. recherchent des opportunités et des solutions en période difficile ; f. cherchent des façons d'utiliser leurs talents pour servir les autres et leur communauté.

Messages essentiels	<p>Voici quelques qualités de bons leaders dans le travail d'équipe qui devraient ressortir des débats :</p> <ul style="list-style-type: none">• s'assure que l'équipe comprend l'objectif ;• nourrit un sentiment d'appartenance. Se concentre sur ce que les membres de l'équipe ont en commun ;• aide les membres de l'équipe à sentir qu'ils ont quelque chose à apporter ;• aide les membres de l'équipe à travailler ensemble ;• pousse les membres de l'équipe à mettre de côté les objectifs et désirs personnels pour le bénéfice de toute l'équipe ;• traite les membres de l'équipe de façon juste et équitable ;• organise le travail de l'équipe ;• distribue le travail équitablement ;• gère l'équipe efficacement ;• crée un environnement qui soutient et récompense l'ouverture, la créativité, la confiance, le respect mutuel et un engagement à fournir un service de haute qualité.
----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8^E SESSION : LES JEUNES EN TANT QU'AGENTS DE CHANGEMENT

<p>Activité 8.1 : Mon analyse FFPM (Forces, Faiblesses, Possibilités, Menaces)</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs</p> <p>Fournitures : Tableaux à feuilles mobiles, marqueurs de couleur, notes autocollantes</p> <p>Méthodes : Travail en groupe et présentation</p> <p>Source : https://learn.tearfund.org/</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Aider les participants à comprendre leurs forces, leurs faiblesses, leurs possibilités et leurs menaces (FFPM) en tant que jeunes, et comment ils peuvent contribuer à créer un changement durable.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Expliquez qu'à chaque étape de notre vie, il y a des choses que nous faisons correctement et qui ajoutent de la valeur, des choses que nous pourrions améliorer, des choses dans lesquelles nous pouvons nous impliquer pour obtenir des avantages ou du succès, et des choses que nous devons surmonter pour atteindre nos objectifs. Ceci est vrai aussi bien pour chacun de nous que pour les groupes. Dites ceci : « Lorsque nous ne savons pas ce que sont toutes ces choses, nous ne sommes pas en mesure de participer de façon significative au changement. » Lors de notre prochaine activité, nous allons évaluer nos forces, nos faiblesses, nos possibilités et nos menaces (FFPM) en tant que jeunes désireux de diriger les communautés vers le changement. Dessinez quatre quadrants sur un tableau à feuilles mobiles. Donnez aux participants des notes autocollantes pour la prochaine activité. Présentez les deux premiers quadrants : Forces et Faiblesses. Demandez aux participants d'écrire sur les notes autocollantes quelques : <ol style="list-style-type: none"> Forces : une ou deux choses que les jeunes font correctement ou des attributs ou des atouts positifs que les jeunes possèdent et qui peuvent aider la communauté. Faiblesses : une ou deux choses que les jeunes pourraient mieux faire ou des attributs qui constituent une limitation dans la communauté. Rappelez aux participants les sept valeurs de réussite et demandez-leur de réfléchir à ce qu'ils ont pratiqué quotidiennement et à ce sur quoi ils doivent encore s'efforcer. Invitez-les à coller les notes autocollantes sur le quadrant correspondant ; rassemblez les réponses semblables. Demandez à deux participants de lire les paquets de notes de forces et de faiblesses des jeunes, en clarifiant si nécessaire, mais en ne suscitant pas encore de discussions. Présentez les deux quadrants suivants : Possibilités et Menaces. Demandez aux participants d'écrire sur les notes autocollantes quelques : <ol style="list-style-type: none"> Possibilités : deux conditions extérieures existantes qui peuvent aider les jeunes à réaliser leurs projets à l'heure actuelle ou dans l'avenir. Listez toutes possibilités spécifiques s'offrant aux jeunes hommes et aux jeunes femmes. Menaces : deux conditions extérieures existantes qui peuvent empêcher les jeunes de réaliser leurs projets. Nommez les menaces spécifiques touchant les jeunes hommes et les jeunes femmes. Invitez-les à coller les notes autocollantes sur le quadrant correspondant et rassemblez les réponses semblables. Demandez ensuite à deux participants de présenter les paquets de notes de possibilités offertes aux jeunes et de menaces auxquelles ils sont confrontés, spécifiquement les jeunes hommes et les jeunes femmes. Concluez qu'en tant que jeunes, nous aimerions BEEM : <ol style="list-style-type: none"> Bâtir nos forces. Éliminer nos faiblesses. Explorer nos possibilités. Minimiser toutes les menaces.
<p>Note à l'animateur</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lors de cette activité, il est important que l'animateur comprenne les différents aspects des étapes de développement, car les participants peuvent y répondre en fonction de leur étape actuelle. De cette façon, l'animateur pourra mener des conversations utiles avec chaque groupe. Il est recommandé que l'animateur soit au courant du Cadre de développement positif de la jeunesse afin d'aider les jeunes à promouvoir leurs atouts, leur capacité d'agir et leurs contributions et à les aider à déterminer un environnement propice à leur implication. Enfin, c'est un excellent espace pour que les participants commencent à explorer des idées et des possibilités qu'ils pourront développer et travailler dans leur communauté.

<p>Activité 8.2 : Les forces de mon groupe de jeunes Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs Fournitures : Tableaux à feuilles mobiles, marqueurs de couleur, notes autocollantes Méthodes : Travail en groupe et présentation</p>		
<p>Durée : 40 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>	
<p>Objectif : Aider les participants à comprendre les forces, les faiblesses, les possibilités et les menaces (FFPM) dans le contexte des groupes de jeunes et leur permettre de découvrir comment ils peuvent contribuer à créer un changement durable.</p>	<p>1. Réflexion : Demandez aux participants d'examiner les résultats de l'analyse FFPM qu'ils viennent d'achever, demandez-leur d'identifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Quelles forces pourront-elles être renforcées si elles sont combinées à d'autres ? b. Quelles faiblesses peuvent-ils surmonter s'ils sont ensemble avec d'autres jeunes ? c. Se présentera-t-il plus de possibilités s'ils ne le font pas seuls ? d. Peuvent-ils mieux faire face aux menaces s'ils travaillent en groupe ? <p>2. Demandez-leur d'écrire dans leur carnet s'ils le souhaitent et invitez quelques participants à présenter leurs réponses.</p> <p>3. Expliquez que nous allons diviser en plusieurs groupes (entre trois et cinq personnes par groupe) et faire un exercice FFPM en groupe. Voici quelques idées sur la façon de les diviser en groupes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. en fonction de la participation de différents groupes de jeunes s'il y a trois à quatre participants par groupe ; b. en fonction de leurs villages, villes, régions, provinces ; c. en fonction de problèmes semblables sur lesquelles les groupes de jeunes se concentrent : justice et paix, élections, agriculture, moyens de subsistance, etc. <p>4. Donnez à chaque groupe un tableau à feuilles mobiles et des marqueurs, demandez-leur de dessiner les 4 quadrants et de faire l'analyse FFPM de leur propre groupe de jeunes. Invitez-les à écrire directement sur le tableau à feuilles mobiles.</p> <p>5. Demandez au groupe de réfléchir et de débattre sur les points suivants :</p>	
	<p>Les forces de notre groupe de jeunes qui aideraient notre communauté.</p>	<p>Comment tirer parti de nos forces ?</p>
	<p>Les faiblesses de notre groupe de jeunes qui pourraient nuire à notre capacité à faire une différence.</p>	<p>Comment éliminer ou minimiser nos faiblesses ?</p>
	<p>Les possibilités offertes à notre groupe de jeunes d'être des agents de changement.</p>	<p>Comment profiter des possibilités offertes ?</p>
	<p>Les menaces pour notre groupe de jeunes qui nous empêchent d'aider notre communauté.</p>	<p>Comment minimiser ou éliminer les menaces ?</p>

<p>Activité 8.3 : Récapitulation et évaluation Axée sur : Les liens intérieurs Fournitures : Tableaux à feuilles mobiles, marqueurs Méthodes : Présentation orale et partage</p>				
<p>Durée : 20 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>			
<p>Objectif : Fournir un récapitulatif de tous les sujets abordés au cours de la journée et évaluer comment s'est passée celle-ci.</p>	<p>Récapitulatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez à l'équipe de travail quotidien du 2^e jour d'appeler les 3 L, les participants devant faire les mouvements correspondants ; quiconque fait une erreur doit expliquer ce que veut dire l'expression qu'il aura mal exécutée. L'équipe de travail continuera ensuite avec les sept valeurs. 2. Après cela, l'équipe de travail pourra nous guider à travers ce que nous avons fait aujourd'hui, sans dépasser les cinq minutes et, lorsque cela sera possible, incitez l'équipe à amener les participants à faire le tour de la salle pour revoir tous les résultats des activités de la journée. Offrez des retours d'information positifs sur leurs efforts, n'ajoutez quelque chose que si un point majeur a été oublié. <p>Évaluation</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants d'ouvrir leur carnet sur leurs notes de l'oreille interne et de voir si les questions qu'ils se sont posées le matin ont reçu des réponses. <ol style="list-style-type: none"> a. Quelles sont les qualités que je possède et que je dois apporter à mon groupe ? b. Que puis-je faire pour améliorer la cohésion interne du groupe ? c. Quelles sont les possibilités et les menaces qui proviennent de l'extérieur de mon groupe ? 2. Demandez à deux membres de l'équipe de travail quotidien du 2^e jour s'ils veulent exposer les leurs. 3. Distribuez des notes autocollantes, et demandez-leur d'écrire les réponses à ces questions et de les coller sur le tableau à feuilles mobiles : 			
	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">  <p>a. Qu'est-ce qui s'est bien passé aujourd'hui ?</p> </td> <td style="text-align: center;">  <p>b. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré d'aujourd'hui ?</p> </td> <td style="text-align: center;">  <p>c. Sur quoi ai-je besoin d'autres explications ?</p> </td> </tr> </table>	 <p>a. Qu'est-ce qui s'est bien passé aujourd'hui ?</p>	 <p>b. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré d'aujourd'hui ?</p>	 <p>c. Sur quoi ai-je besoin d'autres explications ?</p>
 <p>a. Qu'est-ce qui s'est bien passé aujourd'hui ?</p>	 <p>b. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré d'aujourd'hui ?</p>	 <p>c. Sur quoi ai-je besoin d'autres explications ?</p>		

SESSION D'IMMERSION CULTURELLE

<p>Activité : Soirée cinéma et spectacle culturel</p> <p>Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes</p> <p>Fournitures : Équipement audiovisuel, tableau à feuilles mobiles et marqueur, court métrage à télécharger de https://youtu.be/NdiAeP8sQvI</p> <p>Méthodes : Projection de film, débat, spectacle de jeunes talents, cercle d'échanges</p> <p>Source : Formations antérieures de CRS, Manuel de consolidation de la paix de Caritas</p>	
<p>Durée : 120 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Apprendre d'une courte vidéo et du débat sur la façon dont se déroulent les conflits violents et la consolidation de la paix et imaginer quel genre d'avenir veulent construire les jeunes.</p>	<p>1. Le spécialiste culturel aidé du maître de cérémonie accueille les participants et explique que lors de cette deuxième nuit, nous allons regarder un court métrage, après quoi nous organiserons un cercle d'échanges sur le film, et nous assisterons à un nouveau spectacle amateur offert par les participants.</p> <p>Film et débat</p> <p>1. Avant le film, posez les questions suivantes aux participants pour les préparer au débat qui suivra :</p> <ol style="list-style-type: none"> De quoi parle le film ? Pourquoi y a-t-il eu des tensions et de la méfiance ? Entre qui et qui ? Y a-t-il eu des partis pris ou des stéréotypes dans la communauté ? Quel était le rôle des jeunes dans cette situation ? Pourquoi ont-ils été invités à se joindre au programme ? À quoi la formation les a-t-elle aidés ? Quelle est la vision ou quel est le rêve que les jeunes de ce film forment pour leur communauté ? <p>2. Invitez les participants à regarder le film.</p> <p>3. Discutez des réponses aux questions avec les participants ; voici quelques réponses possibles, mais ils pourront en proposer d'autres ou avoir quelque chose de plus à ajouter à celles-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> Le film parle d'un programme de CRS à Beni Ebeid, en Égypte, après le violent conflit de 2013. Durant cette période, il y a eu plus de 100 actes de violence sectaire, et par la suite il fut difficile pour les communautés chrétiennes et musulmanes de coexister et de se faire à nouveau confiance. Il y eut beaucoup de partis pris et de stéréotypes entre les survivants des conflits violents, parce qu'ils n'avaient plus l'occasion de se rencontrer et de se connaître. Les jeunes ont été invités à se joindre au programme parce qu'ils étaient les instigateurs de la violence, et parce qu'ils peuvent également être ceux qui construisent la paix dans leur communauté. Pour les parties adverses, la formation a créé un espace pour se rencontrer, pour guérir ensemble et ramener cette paix à la maison. Vision : <ul style="list-style-type: none"> Les communautés musulmanes et chrétiennes de Beni Ebeid peuvent guérir et vivre ensemble pacifiquement. Les jeunes de Beni Ebeid peuvent être des agents de paix qui construisent la cohésion sociale au sein de leur communauté.

	<p>Visualisation</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dites aux participants : <ol style="list-style-type: none"> a. Vous avez deux grands dons : l'imagination et la vision. Ce sont des capacités merveilleuses et puissantes. Toutes les grandes choses qui se sont produites et ont été réalisées ont commencé dans l'imagination, pour ensuite se transformer en visions. Pour cette activité, vous allez utiliser ces deux capacités. b. Calmez-vous et concentrez-vous. Écartez toute distraction. Vous pouvez fermer les yeux ou fixer quelque chose en face de vous. Imaginez-vous monté à cheval sur une machine temporelle, qui vous emmène vers le futur. Imaginez-vous à l'intérieur de la machine. Le moteur démarre et vous commencez votre voyage vers le futur. c. Imaginez. Vous êtes maintenant 10 à 15 ans plus tard (brève pause). d. Imaginez (longue pause)... e. Comment allez-vous voir ce moment-là ? Imaginez-le clairement dans votre esprit (brève pause). f. Soyez conscient de ce que vous ressentez. Quel genre de personne serez-vous ? imaginez-vous et prenez conscience de ce que vous ressentez. g. Où habitez-vous ? Dans quel genre de communauté serez-vous ? Imaginez-la en détail (pause). h. Prenez conscience de ce que vous pensez de ce que vous voyez dans votre esprit (longue pause). 2. Divisez les participants par groupes de cinq. Fournissez-leur des tableaux à feuilles mobiles et des marqueurs pour noter les visions importantes qui leur sont passées par l'esprit. 3. Donnez aux groupes environ 20 minutes pour réfléchir à des façons créatives de présenter leurs visions et leurs rêves pour leur communauté, leur pays ou le monde. Cela peut prendre la forme de : <ol style="list-style-type: none"> a. Statues vivantes : des membres de l'équipe se disposent de façon à montrer à quoi ressemblera l'avenir idéal vu depuis l'optique des jeunes. b. Courts sketches ou scène : des membres de l'équipe décrivent les relations entre des gens, différentes générations, différents groupes d'âge, différentes religions et d'autres identités, et montrent comment ils interagissent les uns envers les autres. c. Poème, chanson ou autre expression créative. 4. Présentation de la vision de chaque groupe. Encouragez les retours d'information positifs et les applaudissements de la part des autres participants après chaque présentation. Rappelez aux groupes de soumettre demain leurs tableaux à feuilles mobiles avec leurs notes pour d'autres exercices de visualisation. <p>Cercle d'échanges</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cercle d'échanges : asseyez-vous avec trois à cinq personnes avec qui vous n'avez pas passé beaucoup de temps, et faites part de votre expérience personnelle au sujet des conflits ; il n'est pas nécessaire que ce soit un conflit violent, mais expliquez comment vous le traitez ou le gérez. 2. Rappelez aux participants et au groupe que les animateurs sont là et que si l'un d'eux a besoin de parler à quelqu'un, ils peuvent les trouver (en cas d'expérience traumatisante). <p>Spectacle culturel : offrez la scène aux représentations culturelles prévues pour la soirée, qu'ils ont préparées avant de venir au camp.</p> <p>Ressenti et appréciation</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants : <ol style="list-style-type: none"> a. de penser à ce qu'ils ressentent et de partager leur état d'esprit sur ce thème en un ou deux mots ; b. de lancer un appel aux autres sur quelque chose de positif qu'ils ont fait aujourd'hui : écouter attentivement, dire quelque chose d'inspirant, aider un autre participant, par exemple ; c. de féliciter quelqu'un qui a démontré aujourd'hui posséder les caractéristiques des sept valeurs du succès. 2. Avant de conclure la soirée, remerciez tout le monde pour leurs contributions et leur participation.
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Durant la journée, efforcez-vous d'encourager les participants à s'inscrire pour le spectacle nocturne. Toutefois, si personne ne se porte volontaire, utilisez la deuxième moitié de la session du soir pour que les participants puissent former leur équipe de travail quotidien, et demandez-leur de préparer un spectacle. Tout cela peut être exécuté en une seule nuit dans le cadre d'un programme complet.</p>

3^E JOUR : LIENS EXTÉRIEURS — J'EXAMINE LES PROBLÈMES EXISTANT DANS MA COMMUNAUTÉ

L'objectif du troisième jour est de donner aux jeunes les moyens d'acquérir des compétences nécessaires pour pouvoir identifier les problèmes existant dans les communautés et tirer parti de leur rôle participatif en faveur de la cohésion sociale.

9^E SESSION : NOTRE VISION DE LA PAIX

Activité 9.1 : Ouverture du 3^e jour Axée sur : Les liens extérieurs Fournitures : Tous les tableaux à feuilles mobiles du 2 ^e jour et planification et grandes lignes du 3 ^e jour Méthodes : Jeu, présentation	
Durée : 20 minutes	Description de l'activité
Objectif : Créer l'atmosphère de la journée, et revoir ce qui a été couvert jusqu'à présent et voir ce qui est prévu pour aujourd'hui.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez à l'équipe de travail quotidien du 3^e jour de commencer la journée par un stimulant local (cela pourra également se résumer aux actions des 3 L et des sept valeurs pour réussir). 2. Passez en revue ce qui a été couvert la veille, le réviseur pouvant demander aux participants de faire le tour de la salle. 3. Discutez des résultats de l'évaluation de la veille et des questions en suspens (si cela peut être fait avec une courte explication, sinon prenez le temps d'en discuter davantage). 4. Passez en revue la planification d'aujourd'hui. 5. Expliquez que lors du premier jour, nous nous sommes livrés à une introspection (les liens intérieurs), hier et aujourd'hui nous regardons comment les jeunes situent leur place dans leurs communautés et leurs groupes (les liens extérieurs). 6. Répétez que ce qui est discuté au cours de ce camp est destiné à rester dans le camp, à savoir que cela doit rester confidentiel.

Activité 9.2 : L'oreille intérieure — Ma contribution de groupe à la communauté Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs Matériel : Carnets des participants et stylos Méthodes : Réflexion, écriture ou dessin Source : Tiré et modifié du programme CRS Égypte	
Durée : 20 minutes	Description de l'activité
Objectifs : Encourager les participants à réfléchir sur leur santé spirituelle et à la cultiver, ainsi qu'à pouvoir comprendre le but et la contribution de leur groupe à la communauté.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rappelez aux participants qu'ils doivent utiliser leur carnet pour écrire leurs réflexions ou dessiner quelque chose les exprimant. 2. Expliquez qu'aujourd'hui, l'accent sera mis comme hier sur le rapprochement avec d'autres jeunes et le tissage de liens solides (les liens extérieurs). Pour cela, on s'appuiera sur la connexion sur soi-même pour renforcer la résilience personnelle (les liens intérieurs) vu le premier jour. 3. Demandez à un participant de donner les indications de réflexion pour ce 3^e jour : <ol style="list-style-type: none"> a. Que peut faire mon groupe pour contribuer à la transformation des conflits et à la cohésion sociale ? b. Quel est mon rôle dans ce processus ? c. Que peut faire mon groupe pour mieux comprendre les problèmes auxquels la communauté est confrontée ? 4. Demandez au participant de s'asseoir seul avec de la musique de fond pour réfléchir à ces trois questions et sur leur expérience personnelle au moyen de dessins, de griffonnages, de poésies, de composition de chansons, etc. 5. Précisez aux participants qu'ils ne sont pas tenus de montrer leurs carnets ou de les remettre.
Note à l'animateur	Pour mettre l'accent sur la Les liens, les participants (en groupes ou individuellement) peuvent obtenir des notes autocollantes pour écrire quelque chose qu'ils ont réfléchi au cours de la journée que les sessions ont eu lieu, puis le coller sur le tableau à feuilles mobiles quotidien. Cela peut être fait à la fin de chaque journée ou début du lendemain.

<p>Activité 9.3 : Visions des jeunes sur la paix Axée sur : Les liens extérieurs Fournitures : Tableaux à feuilles mobiles, marqueurs colorés ou crayons, et tableaux à feuilles mobiles de l'exercice de visualisation de la nuit dernière Méthodes : Les liens extérieurs, les liens intergroupes Source : Formations antérieures de CRS</p>	
<p>Durée : 40 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Aider les jeunes à réfléchir individuellement de façon créative sur l'avenir et sur les actions à entreprendre pour concrétiser l'avenir qu'ils envisagent.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants de retourner dans leurs groupes de cinq et de repenser à leur vision pour la paix de la présentation de visualisation d'hier soir. Redonnez-leur leurs tableaux à feuilles mobiles de la nuit dernière, des crayons de couleur ou des marqueurs. 2. Dites-leur : « Vous avez visualisé hier soir le type de société dont vous aimeriez que la prochaine génération (vos enfants ou petits-enfants) hérite, maintenant, vous allez formuler ensemble votre vision pour la paix par écrit. » 3. Genre : dites-leur de se demander s'ils doivent ajouter une référence précise sur les femmes et les filles dans leur vision pour la paix. 4. Lorsqu'ils auront terminé, ils pourront faire part brièvement de leur vision, en quelques phrases. 5. Demandez aux participants de réfléchir à la façon de mettre en pratique cette vision : <ol style="list-style-type: none"> a. Comment pouvons-nous, en tant que jeunes, aider à faire en sorte que cette vision de la paix soit réellement mise en pratique ? b. Que devons-nous faire nous-mêmes ainsi que d'autres personnes pour que ces rêves se réalisent dans les unes ou deux prochaines années ? c. Que doit-il se passer dans les cinq prochaines années pour y parvenir ? d. Que doit-il se passer à long terme, dans les dix ans à venir pour y parvenir ? 6. Examinez et discutez de la liste des idées sur la façon dont nous ferons du monde un endroit plus paisible. Identifier et explorer les points communs et les différences majeures pour conclure la session.
<p>Note à l'animateur</p>	<p>L'exercice de visualisation pourra soit être fait sur un plan général, soit sur un plan particulier, selon le but recherché et la formation du groupe. En fonction de la conformation du groupe, on pourra le focaliser sur une région ou sur un projet spécifique.</p>

<p>Activité 9.4 : Établissement d'un but personnel</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs (en groupes)</p> <p>Fournitures : Tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et définition du but sur un tableau à feuilles mobiles, carton rigide en forme d'étoile de format A5 (voir modèle), photocopié Objectif SMART et un long ruban pour accrocher toutes les étoiles</p> <p>Méthodes : Réflexion, débat, rituel</p> <p>Source : APIMA</p>	
<p>Durée : 60 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Aider les participants à comprendre l'importance de se fixer des objectifs et à s'entraîner à planifier des objectifs personnels.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez que lors des dernières sessions, nous nous sommes concentrés sur l'identification de nos valeurs, de nos compétences, de nos forces, de nos capacités et de notre environnement pour susciter des changements. Au cours de cette session, nous commencerons à fixer et à planifier des objectifs à court et à long terme et à identifier les mesures que nous pourrions prendre pour atteindre notre but. 2. Guider les participants dans une méditation : inspirez... expirez en même temps que vous agissez. Invitez les participants à faire de même, puis dites-leur de réfléchir à leur parcours jusqu'à présent, aussi bien sur les expériences qu'ils éprouvent ici comme sur celles qu'ils ont connues avant (donnez aux participants deux minutes pour réfléchir en silence à ce sujet). Les participants pourront consulter leur arbre de vie pour noter certains des objectifs qu'ils espèrent atteindre. 3. Demandez-leur : « Que voulez-vous faire, devenir ou changer ? (Faites une pause.) Comment allez-vous faire cela ? » Les participants peuvent écrire leurs pensées. Vous pouvez donner entre deux et cinq minutes pour écouter certaines de leurs pensées. 4. Demandez à un participant de lire une liste de diverses déclarations et demander aux autres participants ce qu'ils pensent avoir tous en commun. <ol style="list-style-type: none"> a. Fatoumata veut démarrer une petite entreprise de vente de savon. b. Abdoulaye espère devenir un jour banquier. c. Jeneba veut devenir médecin. d. Ousmane a économisé de l'argent pour son mariage. e. Ami veut construire sa propre maison. 5. Demandez à plusieurs participants de présenter de leurs réponses. 6. Demandez ensuite : " Quelle est l'importance de se fixer un but ? De quelle façon le but nous aide-t-il ? ".

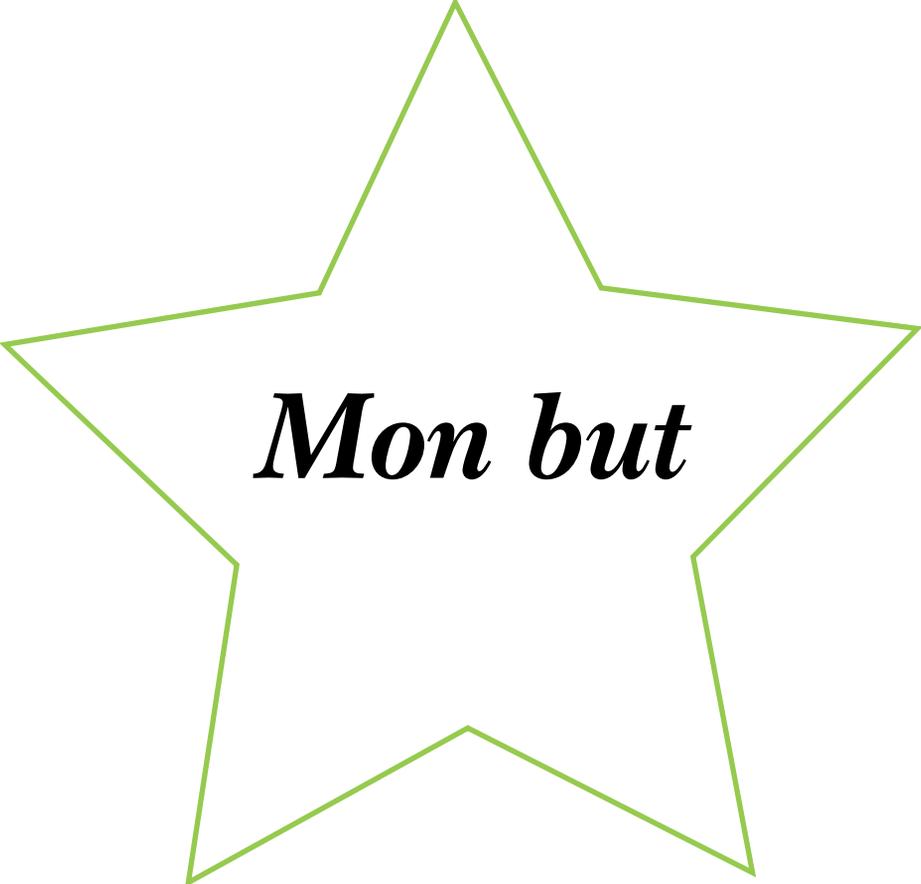
Définition d'un but

1. Un but est quelque chose qu'une personne ou un groupe qui travaille ensemble cherche à atteindre. Il peut s'agir de quelque chose qu'ils veulent faire ou de quelque chose qu'ils veulent posséder, comme une maison, un emploi ou un diplôme.
2. Pourquoi est-il si important de se fixer un but et la date à laquelle nous voulons l'atteindre ? Vous pouvez alors permettre aux participants de répondre, puis expliquez-leur pourquoi.
 - a. Cela nous motive à continuer à travailler dur.
 - b. Les buts fournissent une clarté sur ce que les gardiens de but considèrent comme important.
 - c. Les buts aident à améliorer notre efficacité.
 - d. Les buts augmentent la motivation à atteindre.
 - e. Les buts contribuent à accroître la fierté et la satisfaction dans vos réalisations.
3. Expliquez que lorsque nous fixons un but, nous devons lui adjoindre des délais réalistes afin de travailler sur cette base. Par exemple, quel serait le délai réaliste pour construire une maison ? De quoi aurions-nous besoin pour accomplir un tel plan ?
4. Sur le tableau à feuilles mobiles, écrivez verticalement le sigle SMART et vérifiez si quelqu'un sait ce qu'est un objectif SMART. Expliquez que « les objectifs SMART nous aident à clarifier et à concentrer nos objectifs afin de les rendre plus réalisables ! »
5. Distribuez des polycopiés et présentez les messages essentiels.
6. Discutez du problème pour chaque déclaration de la liste de la première partie ci-dessus (point 4), puis travaillez sur le changement. Par exemple :
 - a. Déclaration : Fatoumata veut démarrer une petite entreprise de vente de savon.
 - b. Lacunes : pas de temps lié, pas mesurable.
 - c. Objectif SMART : Je veux commencer dès maintenant à apprendre à faire du savon (à court terme), et à démarrer dans 6 mois une petite entreprise vendant du savon qui me permettra de subvenir à mes besoins.

Mon rituel de but personnel



1. Dites ceci : « En Indonésie, les parents et les enseignants disent toujours aux enfants de rêver grand et d'accrocher leurs rêves aussi haut que les étoiles. Donc aujourd'hui, nous allons rêver en grand, tout en le gardant SMART ».
2. Distribuez à chaque participant un carton dur en forme d'étoile de taille A5. Demandez aux participants d'écrire ou de dessiner leur but SMART sur l'étoile. Ce peut être un but à court terme ou un but à long terme. Ils pourront demander de l'aide pour formuler leur but. Offrez-leur des retours d'information sur la façon de renforcer le but et le rendre SMART.
3. Permettez aux participants de présenter leur but s'ils le souhaitent, puis attachez les étoiles sur le ruban. Demandez à quelques participants de vous aider à attacher chaque étoile au ruban, et lorsque tout le monde aura ajouté son étoile, accrochez le ruban avec toutes les étoiles aussi haut que possible dans toute la salle.
4. Une fois les étoiles accrochées, formez un cercle et repassez en revue les sept valeurs pour réussir. Chaque fois que quelqu'un fera une erreur (mouvement ou nom incorrect), demandez au fautif de dire comment la valeur va les aider à atteindre leur but.

<p>Messages essentiels</p>	<p>Les buts sont réalisables lorsqu'ils sont réalistes. Les buts peuvent être fixés à <i>court ou à long terme</i>. Afin d'atteindre un but à long terme ou à vie, vous avez besoin d'un plan pour y arriver. Les buts doivent comporter plusieurs étapes plus courtes qui vous permettront éventuellement d'atteindre votre but. Cela peut se faire en créant une feuille de route et en fixant des objectifs à court terme. Ensuite, suivez votre feuille de route pour atteindre votre destination : votre but à long terme.</p> <p>Malheureusement, les gens rencontrent souvent de nombreuses difficultés pour atteindre leur but. Il peut s'agir de problème dans leur foyer ou en milieu de travail qui peut vous faire reculer d'un pas ou deux. Cela peut même signifier que nous devons peut-être recommencer ou changer la direction ou le cours de notre feuille de route.</p> <p>Heureusement, de l'aide peut s'offrir pour atteindre nos buts. L'aide peut prendre différentes formes. Elle peut venir sous forme de soutien moral ou de conseils, de liens avec d'autres personnes, de services ou ressources financiers, de conseils techniques, de mentorat, d'apprentissage ou d'opportunités offertes par des ONG et les pouvoirs publics.</p>
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Si le temps le permet, la session de partage des buts peut se transformer en rituel : tout le monde se tient en cercle et le participant qui lit son but peut se tenir au milieu du cercle et le dire haut et fort.</p>
<p>Modèle pour l'étoile</p>	<p>Faites-en autant que le nombre de participants plus quelques-unes en supplément, et faites un trou sur la branche supérieure afin de pouvoir enfiler le ruban. C'est un rituel qui fonctionne dans un contexte spécifique, l'animateur pourra l'adapter au contexte local.</p> <div style="text-align: center;">  <p><i>Mon but</i></p> </div>

POLYCOPIÉ: ACITIVITÉ 9.4: FIXER LES BUTS



S

Spécifique : sachez exactement ce que vous voulez réaliser.



M

Mesurable : comment saurez-vous que vous avez atteint votre objectif ?



A

Atteignable : assurez-vous qu'il ne soit pas inaccessible, mais qu'il soit suffisamment motivant pour vous.



R

Réaliste : est-ce quelque chose qui est important et inspirant pour vous ?



T

Temporellement défini : quand voulez-vous atteindre votre objectif ? Ajoutez si nécessaire un objectif à court terme.

10^E SESSION : CONTRIBUTION DES JEUNES À L'ÉDIFICATION DE LA PAIX

<p>Activité 10.1 : Consolidation de la paix et cohésion sociale</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs</p> <p>Fournitures : Définitions de la consolidation de la paix, tableau à feuilles mobiles et marqueurs, cartes découpées sur la cohésion sociale pour le jeu (19 cartes ; s'il y a plus de participants, faites des séries doubles ou triples)</p> <p>Méthodes : Narration, débat</p> <p>Source : Consolidation de la paix : un manuel de formation Caritas, Principes CRS de consolidation de la paix (2019), Le mini baromètre CRS de la cohésion sociale</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Aider les participants à définir et à comprendre la consolidation de la paix, la transformation des conflits et la cohésion sociale.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Posez la question : « Qu'est-ce que la consolidation de la paix ? » 2. Demandez à l'un des participants de lire l'histoire qui suit, et demandez aux autres d'écouter attentivement et d'y réfléchir. <p>La parabole de la carrière</p> <p>Un jour, une femme traversa une carrière et demanda à trois travailleurs différents ce qu'ils y faisaient. Le premier travailleur a répondu : « Je suis ici pour casser des pierres. »</p> <p>La femme continua son chemin dans la carrière et reposa la question à un deuxième travailleur. Le second répondit : « Je gagne ma vie. »</p> <p>Elle continua son chemin et posa la même question à un troisième travailleur. Le troisième répondit : « Je construis un pont ! »</p> 3. Demandez aux participants de réfléchir à la façon dont les trois réponses des travailleurs de la carrière nous aident à comprendre notre travail en matière de consolidation de la paix. <ol style="list-style-type: none"> a. Parfois, nous ne faisons que casser des pierres, et nous nous concentrons sur la tâche immédiate, laquelle est un travail très dur. b. Parfois, nous nous concentrons sur le fait de gagner notre vie, ce qui est important pour notre survie et la survie et la santé de notre famille. c. Parfois, nous comprenons aussi que notre travail fait partie d'une vision beaucoup plus large qui engage beaucoup d'autres travailleurs ; la taille de la pierre fait partie de la construction d'un pont pour la communauté, et le travail sur les relations et les programmes locaux fait partie de la construction d'une paix à long terme dont beaucoup pourront profiter.
	<p>Qu'est-ce que la consolidation de la paix ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants de présenter des exemples ou de définir le terme « CONSOLIDATION DE LA PAIX ». Demandez à l'un d'eux d'écrire les mots clés. 2. Lisez la phrase suivante en la présentant comme étant notre définition du travail de la consolidation de la paix : « La consolidation de la paix comprend un large éventail d'efforts déployés par divers acteurs gouvernementaux et de la société civile à différents niveaux : communautaire, national et international, pour s'attaquer aux conséquences immédiates et aux causes profondes des conflits, avant, pendant et après un conflit violent. » — Lisa Schirch (2013). 3. Expliquez que « la consolidation de la paix est à la fois un processus et un but, et que c'est un moyen d'atteindre une fin ». Pour faire simple, la consolidation de la paix est une activité visant à améliorer la qualité de vie. La consolidation de la paix empêche, réduit, transforme et aide les gens à se remettre de la violence sous toutes ses formes. La consolidation de la paix permet de créer efficacement une capacité de répondre à toutes les formes de besoins et de droits de la personne au sein des communautés. 4. Demandez ceci : « Qu'est-ce qui aide une communauté ou une société à répondre aux difficultés de manière pacifique, et en particulier chez les jeunes ? » 5. Demandez aux participants de présenter leurs idées à ceux qui sont assis à côté d'eux pendant deux ou trois minutes. 6. Expliquez-leur que pour construire la paix, les ambassadeurs de la jeunesse pour la paix doivent également voir comment ils peuvent utiliser les éléments suivants :

	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: flex-start; gap: 10px;"> <div style="display: flex; align-items: center; gap: 10px;"> <div style="background-color: #003366; color: white; padding: 10px; border-radius: 5px; font-size: 2em; font-weight: bold; text-align: center;">P</div> <div style="text-align: left;"> <p>L'analyse Participative des conflits constitue le fondement de la construction de la paix.</p> </div> </div> <div style="display: flex; align-items: center; gap: 10px;"> <div style="background-color: #009999; color: white; padding: 10px; border-radius: 5px; font-size: 2em; font-weight: bold; text-align: center;">E</div> <div style="text-align: left;"> <p>Traiter Efficacement les causes profondes, les principaux problèmes de conflit et leurs effets.</p> </div> </div> <div style="display: flex; align-items: center; gap: 10px;"> <div style="background-color: #669999; color: white; padding: 10px; border-radius: 5px; font-size: 2em; font-weight: bold; text-align: center;">A</div> <div style="text-align: left;"> <p>Avancer dans la recherche de bonnes relations qui soient interdépendantes.</p> </div> </div> <div style="display: flex; align-items: center; gap: 10px;"> <div style="background-color: #66CC66; color: white; padding: 10px; border-radius: 5px; font-size: 2em; font-weight: bold; text-align: center;">C</div> <div style="text-align: left;"> <p>Le Changement, la vision et la théorie sont clairement énoncés de manière stratégique.</p> </div> </div> <div style="display: flex; align-items: center; gap: 10px;"> <div style="background-color: #99CC99; color: white; padding: 10px; border-radius: 5px; font-size: 2em; font-weight: bold; text-align: center;">E</div> <div style="text-align: left;"> <p>Endurer et construire la durabilité sur la base d'un engagement à long terme.</p> </div> </div> </div>
	<p>Jeu de la cohésion sociale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dites ceci : « Nos efforts de consolidation de la paix vont également contribuer à l'affermissement de la cohésion sociale. Pour mieux comprendre les différentes formes de cohésion de la société, nous allons jouer à un petit jeu. » <ol style="list-style-type: none"> a. Chacun d'entre vous recevra une carte qui décrit une forme de cohésion sociale. b. Après avoir reçu votre carte, promenez-vous dans la salle et faites équipe avec d'autres personnes qui détiennent des déclarations qui semblent liées. 2. Demandez aux participants pourquoi ils se sont regroupés comme ils l'ont fait. Les animateurs peuvent utiliser cette activité pour tirer parti de l'idée que la cohésion sociale s'applique aux sphères socioculturelle, économique et politique, mais également pour dessiner les dimensions horizontales (cohésion entre les groupes sociaux) et verticales (cohésion entre les niveaux d'autorité). Ce ne sera pas grave si les groupes participants n'ont pas fait correspondre exactement ces trois sphères et ces deux dimensions, mais les animateurs pourront souligner l'importance des aspects socioculturels, économiques et politiques de la cohésion sociale ainsi que les dimensions horizontales et verticales. 3. Expliquez que nos efforts de consolidation de la paix contribueront également à l'affermissement de la cohésion sociale qui implique aussi bien les relations verticales qu'horizontales, pour une société inclusive, intégrée et unie : <ol style="list-style-type: none"> a. Un capital social vertical uni (les liens d'un État avec ses citoyens) qui comprend, de façon stratégique, la défense des droits au niveau local et lorsque cela est possible aux niveaux national et mondial. b. Un capital social horizontal (des relations transversales positives entre divers secteurs de la population). c. Une société socialement unie médite et gère les conflits avant qu'ils ne deviennent violents. Une société à faible cohésion sociale risque la désorganisation, la fragmentation et la violence.

La voie vers la paix

Aider les individus et les communautés à prospérer dans des sociétés inclusives, justes et pacifiques

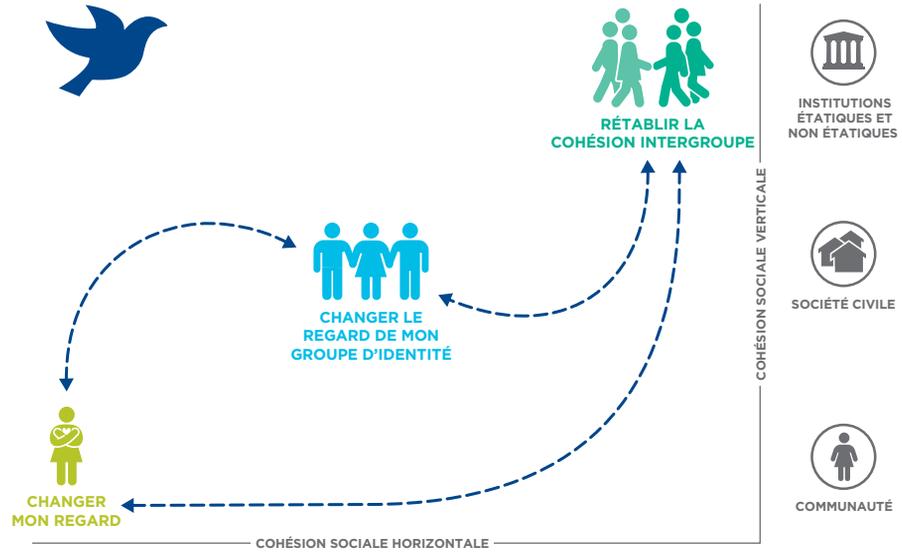


Figure 2 : Les 3b en tant qu'élément central de la voie de crs vers la paix

	<p>4. Expliquez que vous pouvez atteindre la cohésion sociale grâce aux :</p> <p>a. liens intérieurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • ils poussent à la réflexion personnelle consistant à explorer et à briser les stéréotypes et les partis pris, • ils mènent à la sensibilisation et au respect de «l'autre» et de nos différences, • ils aident les gens à acquérir des compétences pour résoudre les conflits de façon saine, • ils stimulent l'introspection pour arriver à comprendre ses émotions profondes et la manière de les gérer de façon constructive, et notamment comment faire face au stress et aux traumatismes. <p>b. liens extérieurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • ils renforcent et reconstruisent les relations au sein d'une communauté ou d'un groupe dont les membres sont réunis par des caractéristiques ou des identités semblables, en les préparant à s'impliquer substantiellement avec l'«autre». • Ils travaillent à travers leurs points communs et leurs différences, les compréhensions et opinions divergentes, et les visions alternatives de l'avenir au sein de la sécurité relative de sa propre communauté ou de son propre groupe. • Ils aident les communautés ou groupes isolés à regrouper leurs préoccupations, leurs besoins et leurs priorités, ce qui leur permet de les exprimer plus facilement lorsqu'ils s'impliquent avec «l'autre». <p>c. liens intergroupes</p> <ul style="list-style-type: none"> • ils rassemblent au moins deux communautés ou groupes ayant des caractéristiques et des identités divergentes, qui connaissent des conflits, afin de régler des problèmes d'intérêt mutuel et d'interagir de façon délibérée dans un espace rendu sûr. • Ils déplacent l'attention des groupes vers les causes des conflits afin qu'elles deviennent concrètes et susceptibles de recevoir une solution. • Ils renforcent la confiance et créent des plateformes d'action collective qui peuvent permettre aux communautés divisées de se concentrer sur l'avancement d'un programme commun. • Ils favorisent une compréhension mutuelle de leur histoire, en permettant une analyse conjointe des problèmes et des conflits violents, la génération d'informations collectives, la résolution d'un incident dérivant d'un conflit et la création d'une vision commune, enfin, en permettant sa réalisation par le biais d'activités d'union. <p>5. Demandez ceci : «Qui est responsable de la consolidation de la paix ?»</p> <p>6. Notez les réponses des participants. Assurez-vous que les participants comprennent bien que la consolidation de la paix est du ressort de nombreux acteurs différents :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Les jeunes et les groupes de jeunes : leur participation est si importante que le Conseil de sécurité de l'ONU a rédigé deux résolutions appelant les jeunes à participer aux processus de paix (UNR 2250 et 2419)⁴ ; b. Les institutions gouvernementales, depuis le niveau local jusqu'au niveau national ; c. Les organisations et dirigeants religieux ; d. Les dirigeants et structures traditionnels ; e. Les médias ; f. Les communautés d'affaires ; g. Les membres des communautés.
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4 La résolution **UnSCR 2250 (2015)** Identifie cinq piliers fondamentaux d'action : la participation, la protection, la prévention, les partenariats ainsi que le désengagement et la réintégration, et la [Résolution 2419 \(2018\)](#) est la deuxième résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies sur la jeunesse, la paix et la sécurité qui reconnaît le rôle positif que les jeunes peuvent jouer dans les négociations et la mise en œuvre d'accords de paix et de prévention des conflits.

CARTES À DÉCOUPER SUR LA COHÉSION SOCIALE

J'ai des liens sociaux étroits avec divers groupes de ma communauté.	Les gens jouissent d'une égalité des chances dans l'accès aux services de base d'une qualité raisonnable (p. ex., la santé et l'éducation), peu importe qui ils sont.
Les membres de ma communauté se font confiance, indépendamment des différences d'identité (ethnicité, religion, culture, race, affiliation politique, sexe, âge, etc., par exemple).	Les biens et services s'échangent dans un environnement équitable.
Chacun est traité avec dignité, peu importe qui il est.	Je participe activement à des initiatives communautaires pour aborder des questions qui préoccupent tout le monde.
Les personnes appartenant à différents groupes identitaires (ethnicité, religion, culture, race, affiliation politique, sexe, âge, etc., par exemple) s'acceptent et se tolèrent mutuellement.	Toutes les personnes de ma communauté sont traitées équitablement par les fonctionnaires des services publics.
Il y a des possibilités formelles et informelles dans ma communauté grâce auxquelles les personnes appartenant à différents groupes identitaires établissent des liens et interagissent.	En tant que citoyens d'un même pays, nous partageons les mêmes valeurs civiques, quels que soient les groupes identitaires auxquels nous appartenons.
Ma communauté a la capacité de gérer pacifiquement les problèmes sociaux.	Tout le monde a la possibilité de participer sans crainte aux processus politiques.
Je suis satisfait des conditions de vie actuelles de ma famille par rapport à d'autres membres de la communauté.	Les gens sont écoutés et leurs préoccupations et leurs idées sont prises en considération par les structures et les institutions gouvernementales.
Les gens de ma communauté s'entraident en cas de besoin.	Les gens ont confiance dans les institutions et les structures publiques et gouvernementales, tant au niveau local que national.
Les ressources publiques sont gérées équitablement dans l'intérêt de tous.	Les gens ont confiance dans les institutions et les structures publiques et gouvernementales, tant au niveau local que national.
Les gens ont un accès égal aux moyens de subsistance et aux possibilités d'emploi, peu importe qui ils sont.	

<p>Activité 10.2 : Les quatre dimensions de la transformation des conflits</p> <p>Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes</p> <p>Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, photocopie sur les quatre dimensions de la transformation des conflits</p> <p>Méthodes : Présentation et débat</p> <p>Source : Consolidation de la paix réfléchie : une trousse à outils de planification, de surveillance et d'apprentissage.</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Accroître la compréhension des participants sur les différents niveaux de transformation des conflits.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Expliquez que lors de cette session, nous allons examiner comment, en tant que jeunes, nous pouvons contribuer à transformer les conflits. Pour nous aider à déterminer sur quel domaine nous concentrer, nous allons d'abord examiner les quatre dimensions de la transformation des conflits dans lesquelles le changement peut se produire. Présentez les quatre dimensions du conflit de John Paul Lederach et les changements qu'il produit au niveau personnel, relationnel, culturel et structurel. Voir les messages essentiels ci-dessous pour mémoire. Expliquez que le conflit naît souvent de ce que nous pensons, puis augmente de ce que nous ressentons avant de culminer par ce que nous faisons (Tête → Cœur → Mains). Demandez aux participants de réfléchir sur leurs propres expériences et situations à l'école, dans leur communauté ou dans l'histoire de leur communauté ou de leur pays. Demandez-leur : « Citez certains changements que vous rêvez de voir dans votre contexte ? À quel niveau ce changement devra-t-il se produire pour chacune des quatre dimensions ? Pourquoi le pensez-vous ? » Travail en binômes : faites part à la personne assise à côté de vous du problème existant dans votre communauté et à quel niveau il est arrivé. Permettez aux binômes de s'échanger leurs réponses et d'indiquer s'il s'agit d'une question personnelle, relationnelle, structurelle ou culturelle et de les lister dans ces quatre catégories. L'un des participants peut noter les questions suggérées, car elles seront utiles dans le cadre d'une activité de suivi. <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin: 20px 0;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 20px; text-align: center; width: 150px; height: 100px;"> <p>Personnel</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 20px; text-align: center; width: 150px; height: 100px;"> <p>Relationnel</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin: 20px 0;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 20px; text-align: center; width: 150px; height: 100px;"> <p>Structurel</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 20px; text-align: center; width: 150px; height: 100px;"> <p>Culturel</p> </div> </div> <ol style="list-style-type: none"> Terminez par les messages essentiels ci-dessous.

Messages essentiels

Les conflits et le changement font partie intégrante de la vie humaine. Comme les conflits sont toujours présents dans les relations humaines, ces relations s'adaptent et changent constamment. Faites remarquer que de nombreuses situations peuvent commencer par des comportements très subtils qui vont perturber l'harmonie sociale et créer une mentalité de type « nous contre eux », qui peut progressivement conduire à une escalade du conflit et de la violence.

Les quatre dimensions de la transformation des conflits de John Paul Lederach :

- Niveau personnel : les changements sont au niveau individuel et interne et comprennent des changements émotionnels, intellectuels et spirituels. Pour ce qui est de la résolution de problèmes, nous cherchons à identifier les besoins individuels et les solutions qui répondraient le mieux à ces besoins.
- Niveau relationnel : les changements impliquent des interactions directes entre personnes. Il s'agit notamment de la communication, de la lutte contre les partis pris et les préjugés et de l'établissement d'une confiance dans les interactions.
- Niveau structurel : la transformation porte ici sur des structures et des systèmes tels que la famille, la communauté et la société et vise à promouvoir l'accès aux ressources, à remédier aux déséquilibres de pouvoir et à soutenir la participation aux prises de décisions.
- Niveau culturel : les changements couvrent ici la transformation des normes et valeurs qui guident le comportement.

<p>Personnel Les conflits changent les personnes sur le plan personnel, émotionnel et spirituel</p>	<p>Relationnel Désigne les personnes qui ont un contact direct, en face à face. Lorsqu'un conflit s'intensifie, les schémas de communication changent, des stéréotypes sont créés, la polarisation s'accroît, la confiance s'érode.</p>
<p>Structurel Les conflits ont des répercussions sur les systèmes et les structures (comment les relations sont organisées et qui a accès au pouvoir), qu'il s'agisse de la famille, des organisations, des communautés ou des sociétés dans leur ensemble</p>	<p>Culturel Les conflits violents entraînent des changements culturels profonds, par exemple les normes qui guident les schémas de comportement entre les anciens et les jeunes, ou entre les femmes et les hommes</p>

<p>Activité 10.3 : Analyse des conflits et moment de l'intervention</p> <p>Axée sur : Les liens extérieurs</p> <p>Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, photocopiés sur les quatre dimensions de la transformation des conflits, un ensemble de cartes correspondantes pour chaque groupe de cinq participants.</p> <p>Méthodes : Présentation et débat</p> <p>Source : Consolidation de la paix : Un manuel de formation Caritas</p>	
<p>Durée : 60 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Doter les jeunes des compétences voulues en matière d'analyse des conflits, et notamment en matière de recensement des acteurs et d'identification du moment des actions de consolidation de la paix qu'ils peuvent effectuer.</p> <p>Après une session d'information préalable, un participant pourra aider à diriger la révision du jeu : Analogie entre conflit et incendie.</p>	<p>Les étapes d'un conflit violent :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Révision de « Analogie entre conflit et incendie » (dirigé par un participant). <ol style="list-style-type: none"> a. Scindez les participants par équipes de cinq. b. Fournissez à chaque groupe un jeu de cartes correspondantes. c. Demandez aux groupes de commencer à faire correspondre les images entre les phases de l'incendie et les phases du conflit en fonction de ce qu'ils auront compris de la session d'hier soir. d. Demandez à chaque groupe de commenter les images d'une seule des phases. Demandez-leur de les expliquer et de donner quelques exemples de ce qui se passe à ce stade. 2. Résumez les réponses. <ol style="list-style-type: none"> a. Le conflit est dynamique. Parfois en phase calme, d'autres fois, les tensions sont fortes. À un autre stade, la situation est chaude et des combats sont visibles, et ainsi de suite. Il s'intensifie et décroît. b. Les conflits changent en fonction de la façon dont les acteurs, les causes et le profil interagissent dans un contexte spécifique. 3. L'analogie entre conflit et incendie est un moyen simple de faire comprendre comment se déroulent les conflits. Distribuez et revoyez brièvement le photocopié Analogie entre conflit et incendie. <ol style="list-style-type: none"> a. 1^{re} phase. La collecte de matériau pour l'incendie : le conflit est potentiel. b. 2^e phase. L'allumage de l'incendie : c'est la confrontation. c. 3^e phase. Le brasier : c'est la crise. d. 4^e phase. Les braises : c'est la désescalade, mais aussi le risque d'un nouveau conflit. e. 5^e phase. L'extinction de l'incendie : c'est la régénération.
	 <p>Phase 1: Ramassage des matériaux pour le feu : conflit potentiel</p> <p>Phase 2: Allumage : confrontation</p> <p>Phase 3: Brasier : crise</p> <p>Phase 4: Braises : désescalade, mais risque de reprise du conflit</p> <p>Phase 5: Le feu est éteint : régénération</p>

	<p>Le moment de l'intervention</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez qu'il est important de comprendre dans quelle phase se trouve le conflit auquel vous vous attaquez, car chaque phase offre des possibilités de mener un certain nombre d'interventions de consolidation de la paix. S'il est clair que les conflits soient inhérents aux interactions humaines, ils peuvent donner des résultats constructifs ou destructeurs. 2. Demandez aux participants de penser aux conflits que leur communauté ou leur pays traverse actuellement. Les participants peuvent également retenir l'un des conflits en cours dont ils ont connaissance. Demandez aux participants de faire part de ce qu'ils en pensent aux membres de leur équipe. <ol style="list-style-type: none"> a. Dans quelle phase se trouve le conflit dans votre communauté ou pays par rapport à «L'Analogie entre conflit et incendie» ? Donnez des raisons et justifications de votre choix. b. Comment les jeunes de votre communauté ont-ils diversement vécu le conflit lors de ses différentes phases ? Qu'est-il arrivé aux jeunes hommes ? Qu'est-il arrivé aux jeunes femmes ? c. Y a-t-il des groupes de la communauté qui sont touchés plus gravement que d'autres ? 3. Présentez vos idées à quelqu'un qui se trouve à côté de vous sur la façon d'aider une communauté ou une société à répondre aux différends de manière pacifique. <ol style="list-style-type: none"> a. Quelles sont les possibilités offertes aux jeunes de faire partie de la solution en tant que pacificateur lors des différentes phases des conflits ? Les rôles des jeunes femmes différent-ils des rôles des jeunes hommes ? b. Comment les jeunes peuvent-ils contribuer à établir des relations positives entre divers secteurs de la population (le capital social horizontal) ? c. Comment pouvez-vous jouer un rôle de défenseur du changement au niveau local, national ou mondial (le capital social vertical) ? 4. Distribuer le photocopié «Possibilités de consolidation de la paix pour chaque phase du conflit» ; demander aux participants de fournir d'autres détails ou des détails plus concrets d'exemples pour chaque phase. 5. Dites aux participants que cet exercice a pour but de les préparer au lendemain, lorsqu'ils créeront leurs plans de plaidoyer individuels.
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Incluez un débat sur l'histoire du conflit : quels sont les facteurs ou circonstances qui ont amené leur communauté ou société au stade dans lequel elle se trouve actuellement ?</p>

CARTES DE CORRESPONDANCE SUR L'ANALOGIE ENTRE LES CONFLITS ET LES INCENDIES

	<p>La collecte des matériaux pour l'incendie : à ce stade, il n'y a pas encore d'incendie.</p>	<p>C'est l'équivalent d'un risque de conflit. À ce stade, la situation se situe entre une apparence pacifique de surface et l'expérimentation d'importantes tensions sociales.</p>
	<p>L'allumage de l'incendie : à ce stade, l'incendie a été allumé.</p>	<p>C'est l'équivalent d'un événement déclencheur qui provoque une confrontation entre les parties, tel qu'une grande manifestation publique. La confrontation signifie généralement que les formes secrètes ou structurelles de la violence se font publiquement jour.</p>
	<p>Le brasier : à ce stade, l'incendie brûle avec beaucoup d'énergie, consommant le bois qui l'alimente.</p>	<p>Cette phase équivaut à une crise conflictuelle. Lorsque les conflits deviennent « chauds », ceux qui y sont impliqués recourent souvent à la violence ouverte pour gagner, bien que généralement les deux parties finissent par y perdre quelque chose.</p>
	<p>Les braises : à ce stade, l'incendie est en train de s'éteindre, après avoir brûlé la plus grande partie du bois, il ne reste plus que des braises.</p>	<p>C'est l'équivalent de la phase où le conflit va soit continuer sa désescalade, soit s'il apparaît un autre déclencheur et qu'on y verse plus de combustible, il y a risque de reprise du conflit.</p>
	<p>L'extinction de l'incendie : à ce stade, l'incendie est complètement éteint, et l'on ne perçoit plus de scintillements de braises dans les cendres.</p>	<p>Cela équivaut à une phase où l'accent n'est plus mis sur l'incendie, mais sur la reconstruction et la régénération.</p>

POLYCOPIÉ : ANALOGIE ENTRE CONFLIT ET INCENDIE



1^{re} phase : la collecte des matériaux pour l'incendie.

À ce stade, il n'y a pas encore d'incendie. C'est l'équivalent d'un risque de conflit.

À ce stade, la situation se situe entre une apparence pacifique de surface et l'expérimentation d'importantes tensions sociales. Dans les zones où des conflits violents sont possibles, nous voyons souvent des gens qui poussent au changement social et on les considère comme étant les éléments les plus « inflammables » ou dangereux en raison de leur grande visibilité. Cependant, ceux qui tentent de maintenir un statu quo injuste sont tout aussi dangereux, bien qu'ils puissent être moins visibles, car ils poussent dans la direction opposée à celle de ceux qui recherchent le changement.

2^e phase : l'allumage de l'incendie. À ce stade, l'incendie a été allumé. C'est l'équivalent d'un événement déclencheur qui provoque une confrontation entre les parties, telle une grande manifestation publique.

La confrontation signifie généralement que les formes secrètes ou structurelles de la violence se font publiquement jour.

3^e phase : le brasier. À ce stade, l'incendie brûle avec beaucoup d'énergie, consommant le bois qui l'alimente. Cette phase équivaut à une crise conflictuelle. Lorsque les conflits deviennent « chauds », ceux qui y sont impliqués recourent souvent à la violence ouverte pour gagner, bien que généralement les deux parties finissent par y perdre quelque chose.

La guerre est la forme la plus organisée de violence ouverte que nous, les humains, avons inventée. Des groupes politiques se livrent généralement à la violence ouverte lorsqu'ils se sentent frustrés, effrayés et qu'ils croient qu'il n'y a pas d'autre moyen d'atteindre leurs objectifs.

4^e phase : les braises. À ce stade, l'incendie est en train de s'éteindre, après avoir brûlé la plus grande partie du bois, il ne reste plus que des braises. C'est l'équivalent de la phase où le conflit va soit continuer sa désescalade, soit si un autre déclencheur apparaît et qu'on y verse plus de combustible, il y a risque de reprise du conflit.

5^e phase : l'extinction de l'incendie. À ce stade, l'incendie est complètement éteint, et l'on ne voit plus de scintillements de braises dans les cendres. Cela équivaut à une phase où l'accent n'est plus mis sur l'incendie, mais sur la reconstruction et la régénération.

POLYCOPIÉ : LES POSSIBILITÉS DE CONSOLIDATION DE LA PAIX POUR CHAQUE PHASE DU CONFLIT

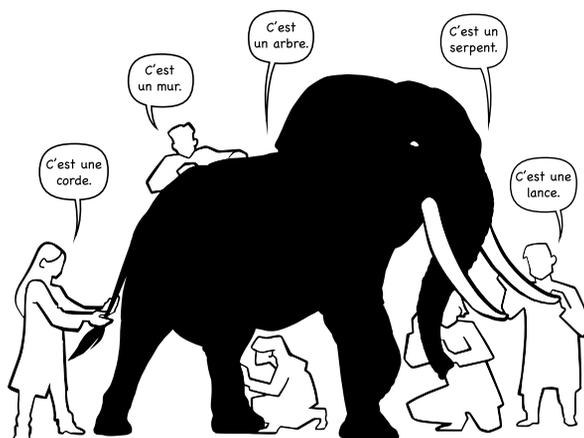
Alors qu'un conflit, tel un incendie, passe par plusieurs phases, la consolidation de la paix et la transformation des conflits peuvent également être stratégiquement entreprises à différents stades du conflit.

PHASES DU CONFLIT	INTERVENTION DE CONSOLIDATION DE LA PAIX QUE LES JEUNES ENTREPRENNENT OU AUXQUELLES ILS PRENNENT PART.
<p>1^{re} phase : la collecte des matériaux, le conflit potentiel.</p> <p>Au cours de cette phase du conflit, que l'on appelle parfois un conflit latent, des populations subissent généralement un type de violence structurelle lorsque des situations d'injustice ne permettent pas à toutes les populations d'expérimenter leurs droits et responsabilités de la même façon. Des populations sont traitées de manière inégale au sein de structures sociales, de systèmes et d'institutions, et les disparités deviennent insupportables.</p>	<p>Consolidation de la paix lors de la 1^{re} phase : Transformer les matériaux et prévenir les incendies.</p> <p>Quelques exemples de consolidation de la paix lors de la 1^{re} phase :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implication dans la réduction des préjugés en travaillant avec des groupes à tous les niveaux de la société, depuis les dirigeants nationaux jusqu'aux enfants des écoles, en passant par les membres de la communauté locale. • Formation appropriée pour résoudre les conflits afin d'améliorer les modes de communication et de donner aux populations de nouveaux outils pour faire face à leurs divergences sans recourir à la violence. • Défense non-violence des droits ou formation à la promotion des droits.
<p>2^e phase : les étincelles</p> <p>Une confrontation entre les parties, telle qu'une grande manifestation publique, sert habituellement d'étincelle et enflamme rapidement les matériaux secs qui sont entreposés.</p> <p>La confrontation signifie généralement que les formes secrètes ou structurelles de la violence se font publiquement jour.</p>	<p>Consolidation de la paix lors de la 2^e phase : limiter ce qui est inflammable et empêcher les flammes de se propager</p> <p>Quelques exemples de consolidation de la paix lors de la 2^e phase :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Défense non-violence des droits et formation à la promotion des droits pour parvenir à une société juste. • Éducation et formation aux droits de la personne afin que les populations soient plus conscientes de leurs droits au cours de cette phase du conflit. • Pousser les capacités locales à construire la paix et à s'engager dans d'autres formes de résolution des conflits. • Lancer une campagne sur les médias sociaux pour diffuser des messages de paix, et notamment pour démystifier les mythes sur « l'ennemi ».
<p>3^e phase : le brasier, la crise.</p> <p>Lorsque les conflits se font « chauds », ceux qui y sont impliqués recourent souvent à la violence ouverte pour gagner, bien que généralement les deux parties finissent par y perdre quelque chose. La violence ouverte se réfère à des actions que des gens commettent délibérément pour blesser, estropier ou tuer d'autres personnes. La guerre est la forme la plus organisée de violence ouverte que nous, les humains, avons inventée.</p> <p>Des groupes politiques se livrent généralement à la violence ouverte lorsqu'ils se sentent frustrés, effrayés et qu'ils croient qu'il n'y a pas d'autre moyen d'atteindre leurs objectifs.</p>	<p>Consolidation de la paix lors de la 3^e phase : limiter les dégâts — Faire pression sur les dirigeants pour qu'ils mettent fin à la guerre.</p> <p>Quelques exemples de consolidation de la paix lors de la 3^e phase :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintien de la paix par des forces militaires, généralement sous le drapeau des Nations Unies (ONU). • Faire pression sur les dirigeants des parties en conflit pour qu'ils négocient au lieu de poursuivre des confrontations violentes. • Trouver du soutien psychosocial et du soutien à la guérison des traumatismes pour les personnes directement touchées par le conflit. • Poursuivre la campagne sur les médias sociaux pour diffuser des messages de paix et montrer des nouvelles de bonnes actions qui se produisent, car la plupart des sources médiatiques se concentrent sur les détails graphiques des événements conflictuels, qui attisent souvent la peur et la violence, parce que « l'ennemi » est diabolisé. • Fournir une aide d'urgence et un soutien aux personnes qui sont déplacées de chez elles et qui ont besoin de nourriture, d'abris et d'eau.

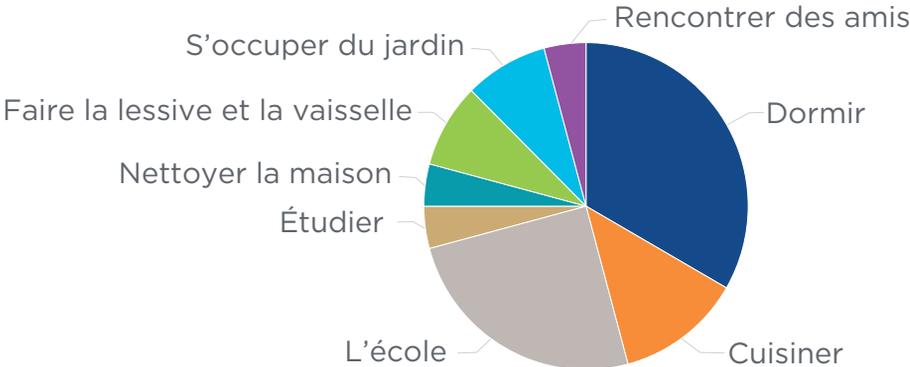
<p>4^e phase : les braises ; le conflit reste potentiel.</p> <p>À ce stade, les conflits peuvent soit continuer leur désescalade, soit, si du nouveau combustible y est versé, il se ravivera.</p> <p>La violence ouverte passe habituellement par des périodes de combats accrus et de calme relatif. Si des accords de paix sont signés, la violence diminue généralement, au moins de façon temporaire. Toutefois, si les causes de la violence structurelle et des injustices ne sont pas traitées, la violence ouverte recommencera souvent à enfler.</p>	<p>Consolidation de la paix lors de la 4^e phase : refroidir les braises</p> <p>Quelques exemples de consolidation de la paix lors de la 4^e phase :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire partie du renforcement des capacités de paix au niveau local et le soutenir. • Prendre part à des projets de développement économique et agricole qui reconnectent les populations au-delà des lignes de conflit (ceux-ci sont souvent particulièrement efficaces s'ils sont liés à la reconstruction d'infrastructures dont toutes les parties ont besoin). • Continuer à diffuser des récits et des communiqués positifs sur les médias sociaux et à alerter les médias sur les récits de faits positifs et les possibilités de paix. • Explorer le dialogue interreligieux, la médiation et l'éducation des enfants et des jeunes à la paix.
<p>5^e phase : l'extinction de l'incendie.</p> <p>Dans la cinquième phase, l'incendie est enfin éteint et même les cendres sont froides. À ce stade, il est temps de se concentrer sur d'autres choses que l'incendie afin que la reconstruction et la régénération puissent commencer à remplacer ce qui a été détruit.</p> <p>Si les injustices des structures et des systèmes sont traitées de façon adéquate, il y aura de la place pour la réconciliation, la régénération et le renouvellement. Ces processus ne sont pas faciles et impliquent autant d'énergie que l'incendie lui-même, seulement qu'elle sera canalisée de façon différente.</p>	<p>Consolidation de la paix lors de la 5^e phase : la régénération</p> <p>La régénération prend des années et des années. Une forêt incendiée n'aura pas repoussé l'année suivante.</p> <p>Quelques exemples de consolidation de la paix lors de la 5^e phase :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aider les populations à affronter les traumatismes d'après-guerre, et notamment trouver où ils peuvent obtenir du soutien et les aiguiller. • Continuer à travailler avec les médias et les communications. • Soutenir la réintégration des soldats et des personnes déplacées ou des réfugiés dans les communautés. • Prendre part à l'éducation à la paix pour les jeunes ou la soutenir. • Aider à la reconstruction des maisons, des fermes, des immeubles de bureaux, des routes et de l'accès aux services de base tels que l'eau. • S'impliquer dans le début du travail de réconciliation et de guérison des blessures entre d'anciens ennemis.

11^E SESSION : IDENTIFICATION DES PROBLÈMES DE LA COMMUNAUTÉ

<p>Activité 11.1 : Reconnaissance de mes préjugés Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs Fournitures : Image d'un éléphant et de six aveugles, tableau à feuilles mobiles et marqueurs Méthodes : Narration, réflexion et débat. Source : Adapté d'une parabole indienne ; image du domaine public.</p>	
<p>Durée : 45 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Comprendre que nous avons nos propres préjugés lorsque nous identifions des problèmes, et comment les atténuer. Avec une préparation préalable, un participant pourra lire la parabole et mener le débat à ce sujet.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez que nous allons maintenant apprendre à identifier les problèmes dans la communauté. Ainsi, lorsque nous déciderons de mener une activité pour nos jeunes ou nos communautés locales, nous disposerons de données réelles. 2. Expliquez que, pendant que nous nous préparons pour la visite de la communauté du lendemain, nous allons acquérir des compétences en matière de collecte de données et d'informations. 3. Expliquez que nous allons apprendre quelques compétences à partir d'une évaluation rurale participative. Demandez si quelqu'un sait ce qu'est l'ERP. <ol style="list-style-type: none"> a. L'ERP est un processus qui implique non seulement la collecte d'information, mais également son utilisation éventuelle par la communauté dans le cadre de ses projets d'activités. b. Dans bien des cas, l'accent mis sur l'EPR n'est pas autant dirigé sur l'information que sur le processus et la recherche de moyens d'impliquer la communauté dans la planification et dans les prises de décisions. c. La participation active de la population conduira à son autonomisation et à son appropriation de l'activité. d. Une EPR prend généralement beaucoup de temps, cependant, nous allons apprendre quelques compétences pour aider à comprendre les jeunes que nous allons visiter. 4. Avant de commencer, nous allons écouter l'un de nos amis qui va nous conter l'histoire de la parabole de l'éléphant. <ol style="list-style-type: none"> a. Un groupe d'aveugles s'approche d'un éléphant. Le premier s'accroche à l'une de ses pattes et s'écrie : « Un éléphant, c'est un tronc d'arbre ; il est gros, rond et rugueux. » b. Le second lui tape sur le flan et dit : « Un arbre ? Pas du tout ! Un éléphant est comme un mur : haut, solide et large. » c. Le troisième saisit sa trompe et s'exclame : « L'éléphant est comme un serpent, long et flexible. » d. Le quatrième trouve la queue et répond : « Non, l'éléphant est comme une corde avec une brosse métallique au bout ! » e. La cinquième personne saisit ses oreilles et proclame : « L'éléphant ressemble à un éventail, aussi grand qu'une feuille de bananier. » f. Le sixième aveugle touche sa défense, et annonce : « L'éléphant est comme une lance, il est dur et fort. »



	<p>5. Lancez le débat :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Que veut dire cette histoire ? b. Quels facteurs peuvent influencer sur notre perception d'une situation ? c. Quelles sont les sources possibles de préjugés lorsque nous travaillons dans la communauté ? <p>6. Recueillez toutes les réponses et dites en résumé que les préjugés des informateurs et des chercheurs prennent de nombreuses formes.</p>
	<p>Illusion d'optique</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Montrez quelques images pour que les participants décrivent ce qu'ils voient. En voici quelques-unes qui sont du domaine public : 2. Expliquez certains des préjugés les plus courants et comment les atténuer. <ul style="list-style-type: none"> a. Préjugés sur le genre. L'accent est mis davantage sur le point de vue de l'homme ou de la femme ; l'autre perspective est sous-représentée. Dans certaines cultures, lorsque des femmes et des hommes sont ensemble, seuls les hommes peuvent parler. b. Préjugés sur les richesses. Souvent, au cours d'une étude, les opinions des personnes qui sont plus riches ou qui occupent des postes d'autorité ont plus de poids. Il est important de trouver une autre façon d'obtenir des informations du leader de la jeunesse du village, en discutant avec lui en privé, par exemple. c. Préjugés sur l'éducation. Les opinions de ceux qui ont une éducation plus formelle sont souvent sollicitées et examinées avec plus de soin que celles des personnes de moindre éducation. Cela coïncide souvent avec un préjugé linguistique, car les personnes instruites peuvent être mieux à même de communiquer. Nous pouvons utiliser divers outils pour obtenir des informations auprès de sources moins instruites. d. Préjugés sur les attentes. Les attentes du village à l'égard de ce que l'organisation extérieure peut leur apporter amènent souvent les villageois à privilégier certains types d'informations lors des discussions. D'un autre côté, nos attentes à l'égard de ce que nous trouverons dans la communauté agissent comme un filtre par rapport aux informations reçues par l'équipe. Nous devons être très clairs sur l'objectif de la collecte de données. 3. Faites part du fait qu'il est utile d'expliquer le concept des préjugés également aux répondants. Si l'on explique ce que sont les préjugés aux villageois lors de la réunion initiale, à savoir, lorsque l'équipe est présentée à la communauté, cela pourra dissiper les craintes que les gens pourraient avoir sur les raisons pour lesquelles l'équipe pose des questions à différentes personnes dans la communauté. <div style="text-align: center;">  </div>

<p>Activité 11.2 : Les outils d'ERP : L'horloge des activités quotidiennes sur 24 heures Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs Fournitures : Horloge des activités quotidiennes sur 24 heures, porte-bloc-notes à pince, stylos Méthodes : Présentation, travail en binômes Source : Adapté de la Boîte à outils de l'ERP, de la FAO</p>																			
<p>Durée : 45 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>																		
<p>Objectif : Apprendre quelques compétences d'ERP pour pouvoir identifier des problèmes existants.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez que nous allons acquérir des compétences qui vont nous permettre d'évaluer les besoins et les priorités de la communauté à l'aide d'outils d'évaluation rurale participative (ERP). La première de ces compétences d'ERP s'appelle l'horloge des activités quotidiennes sur 24 heures. 2. Demandez si les participants peuvent deviner ce qu'est une horloge des activités quotidiennes sur 24 heures. 3. (Il s'agit d'une méthode visuelle qui montre comment les gens répartissent leur temps entre leurs différentes activités, sur une période de 24 heures.) 4. Expliquez que l'on peut l'utiliser pour : <ol style="list-style-type: none"> a. comparer les différences de charge de travail entre les personnes de groupes sociaux et de genre différents, et ceci, à différents moments de l'année ; b. comprendre les répercussions des différentes charges de travail et emplois du temps sur l'accès aux services ou aux ressources ; c. comprendre la faisabilité et les implications probables de la participation à de nouvelles opportunités avant de les implémenter. <p style="text-align: center;">Horloge des activités féminines et quotidiennes sur 24 heures.</p>  <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <caption>Données du diagramme circulaire</caption> <thead> <tr> <th>Activité</th> <th>Couleur</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dormir</td> <td>Bleu foncé</td> </tr> <tr> <td>Cuisiner</td> <td>Orange</td> </tr> <tr> <td>L'école</td> <td>Gris</td> </tr> <tr> <td>Étudier</td> <td>Petit segment</td> </tr> <tr> <td>Nettoyer la maison</td> <td>Petit segment</td> </tr> <tr> <td>Faire la lessive et la vaisselle</td> <td>Petit segment</td> </tr> <tr> <td>S'occuper du jardin</td> <td>Petit segment</td> </tr> <tr> <td>Rencontrer des amis</td> <td>Petit segment</td> </tr> </tbody> </table>	Activité	Couleur	Dormir	Bleu foncé	Cuisiner	Orange	L'école	Gris	Étudier	Petit segment	Nettoyer la maison	Petit segment	Faire la lessive et la vaisselle	Petit segment	S'occuper du jardin	Petit segment	Rencontrer des amis	Petit segment
Activité	Couleur																		
Dormir	Bleu foncé																		
Cuisiner	Orange																		
L'école	Gris																		
Étudier	Petit segment																		
Nettoyer la maison	Petit segment																		
Faire la lessive et la vaisselle	Petit segment																		
S'occuper du jardin	Petit segment																		
Rencontrer des amis	Petit segment																		

	<p>5. Expliquez que l'horloge des activités quotidiennes sur 24 heures peut révéler :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. la charge de travail quotidien de différents groupes de personnes (tels que les agriculteurs par rapport aux vendeurs ambulants, les élèves par rapport aux jeunes non scolarisés, et les personnes représentant différentes catégories de bien-être) ; b. les charges de travail quotidiennes des différents membres d'un foyer (telles que celles des jeunes hommes par rapport à celles des jeunes femmes) ; c. l'impact potentiel d'une activité que vous planifiez sur les charges de travail et les modèles d'activité de groupes sociaux ou genre différents. <p>6. Les participants vont maintenant fabriquer et utiliser une horloge des activités quotidiennes sur 24 heures.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. La première phase est la fabrication de l'horloge des activités quotidiennes sur 24 heures. b. Demandez aux participants de faire part d'exemples de leur emploi du temps quotidien, depuis leur réveil, le matin, jusqu'à leur coucher, le soir. c. Prenez des notes pour saisir tous les points clés du ou des répondants. d. Gardez l'activité ou l'entrevue aussi détendue et interactive que possible. e. Posez des questions pour aider les participants à se souvenir de leurs activités : <ul style="list-style-type: none"> • Pouvez-vous décrire certaines de vos activités au cours des 24 heures d'une journée habituelle ? • Aidez-vous également aux tâches ménagères ? • Passez-vous du temps sur les médias sociaux ? • Avez-vous des passe-temps ? • Avez-vous à faire des devoirs à la maison ? • Votre emploi du temps est-il différent pendant les week-ends ou les vacances scolaires ? • Votre emploi du temps diffère-t-il à l'époque des plantations ou des récoltes ? f. Il est normal de ne pas savoir avec exactitude combien de temps on consacre à une activité, mais aidez les participants à faire une estimation. Recherchez des retours d'information intéressants formulés par les participants. <p>7. L'animateur peut faire un exemple en demandant à l'un des participants de décrire sa journée. L'animateur peut le noter sur un tableau à feuilles mobiles pour que le groupe puisse le consulter.</p> <p>8. L'animateur charge le groupe de se former en binômes et de s'entraider pour rédiger leur emploi du temps. Rappelez aux participants que leur temps total doit être égal à 24 heures.</p> <p>9. Lorsque les participants auront terminé, affichez les emplois du temps au mur, les uns à côté des autres. Demandez aux participants d'axer leurs recherches sur les points communs et les différences.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

12^E SESSION : PRÉPARATION À LA VISITE D'UNE COMMUNAUTÉ

<p>Activité 12.1 : Les outils d'ERP : Les courbes de tendance temporelle</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs</p> <p>Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, porte-bloc-notes à pince, stylos</p> <p>Méthodes : Présentation, travail en binômes</p>																									
<p>Durée : 40 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>																								
<p>Objectif :</p> <p>Apprendre à utiliser les courbes de tendance temporelle des outils d'ERP.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Expliquez que la deuxième compétence d'ERP que nous allons apprendre s'appelle les courbes de tendance temporelle. Qu'est-ce que c'est ? C'est une technique qui utilise un diagramme linéaire pour tracer les changements au cours du temps. À quoi sert-elle ? <ol style="list-style-type: none"> Les courbes de tendance temporelle vous aideront à placer une année donnée dans un contexte plus large. Cet outil vous permettra de voir si les cinq ou dix dernières années ont été meilleures ou pires que la moyenne. Vous comprendrez mieux les facteurs qui ont contribué à ce que des années aient été meilleures ou pires parce que les courbes de tendance temporelle peuvent inclure autant de détails que nécessaire. Le résultat sera une courbe de tendance temporelle telle que celle présentée sur l'exemple ci-dessous. <p style="text-align: center;">Exemple de courbe de tendance temporelle pour les jeunes</p> <table border="1"> <caption>Data for the trend line graph</caption> <thead> <tr> <th>Year</th> <th>Value</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>-6</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>-4</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>-4</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Average</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Year	Value	2020	-6	2019	2.5	2018	2	2017	0	2016	2	2015	-4	2014	-4	2013	1	2012	2	2011	5	Average	0
Year	Value																								
2020	-6																								
2019	2.5																								
2018	2																								
2017	0																								
2016	2																								
2015	-4																								
2014	-4																								
2013	1																								
2012	2																								
2011	5																								
Average	0																								

- | | |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>3. Comment créer une courbe de tendance temporelle ?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Commencez par tracer une courbe sur le tableau à feuilles mobiles qui représente une «année moyenne» pour n'importe quelle variable sur laquelle vous discutez. b. Demandez aux jeunes de préciser lesquelles des cinq à dix dernières années ont ressemblé le plus à une année moyenne, afin que tout le monde ait la même définition à l'esprit. c. Commencez ensuite par l'année la plus récente et demandez-leur si elle a été meilleure ou pire que la moyenne. d. Tracez des points représentant des années au-dessus ou en dessous de la courbe droite qui représente l'année «moyenne». e. Discutez brièvement des facteurs qui ont contribué à ce que l'année soit bonne ou mauvaise. <ul style="list-style-type: none"> • Comment sont les activités et les possibilités pour les jeunes cette année par rapport aux cinq dernières années ? Y en a-t-il d'autres ? Qui les a organisées ? Combien de jeunes y ont-ils participé ? • Y a-t-il eu des bagarres chez les jeunes cette année et par rapport aux dernières années ? Des emplois ou opportunités perdus pour les jeunes ? f. Ensuite, revenez sur chacune des dix années précédentes pour montrer si elle était supérieure ou inférieure à la moyenne et discuter pourquoi. <p>4. Faites un exemple de courbe de tendance temporelle avec tous les participants.</p> <p>5. Demandez aux participants de former des groupes «régionaux» afin que ceux de la même région puissent s'entraîner à faire leurs propres courbes de tendance temporelle.</p> <p>6. Demandez aux groupes de présenter leurs résultats, et d'identifier les points communs et les différences.</p> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

<p>Activité 12.2 : Préparation de la visite de la communauté Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : Porte-bloc-notes à pince, stylos Méthodes : Présentation orale et échanges Source : Formations antérieures de CRS</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Préparer la visite d'une communauté où le partenaire de CRS a réussi à comprendre les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes et l'impact du projet.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez que le lendemain matin, après le petit déjeuner, les participants se rendront à un programme communautaire partenaire de CRS. Au cours de la visite, les participants pourront : <ol style="list-style-type: none"> a. rencontrer et apprendre à connaître d'autres jeunes et d'autres membres de la communauté pour en apprendre davantage sur le dialogue intergénérationnel et la collaboration. b. connaître la situation dans cette communauté avant l'intervention. c. en apprendre davantage sur les changements qui se sont produits dans la communauté. d. pratiquer leurs compétences ERP. 2. Fournissez quelques informations sur le déplacement : <ol style="list-style-type: none"> a. Nous partirons juste après le petit déjeuner et nous reviendrons après le repas. Le repas sera offert à la communauté. b. Nous rencontrerons un groupe de jeunes qui ont participé à un programme communautaire. Ils feront une brève présentation sur ce qui se passe, pourquoi, comment, où, quand et les résultats apportés par le programme. c. Nous participerons à un petit groupe de questions et réponses avec des jeunes de la communauté. d. Nous effectuerons des recherches d'ERP. e. Après le repas, nous retournerons au camp. 3. Demandez aux participants d'énumérer les questions qu'ils veulent poser aux jeunes de la communauté. Les questions peuvent porter sur leurs expériences ou sur leurs motivations. 4. Concernant les outils d'ERP, divisez le groupe en quatre équipes, et demandez-leur d'aller à leurs groupes et de se préparer. <ol style="list-style-type: none"> a. Le groupe A travaillera avec les jeunes femmes pour enregistrer l'horloge de leurs activités quotidiennes sur 24 heures. b. Le groupe B travaillera avec les jeunes hommes pour enregistrer l'horloge de leurs activités quotidiennes sur 24 heures. c. Le groupe C travaillera avec un groupe de jeunes pour créer la courbe de tendance temporelle. d. Le groupe D travaillera avec quelques aînés et dirigeants traditionnels pour faire des courbes de tendance temporelle. Cela permettra d'intégrer les perspectives intergénérationnelles et d'obtenir une triangulation des points de vue.
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Les participants pourraient avoir besoin de plus de temps pour travailler sur leur préparation, alors veuillez être attentif et souple. Soyez prêt à vous adapter et prévoyez plus de temps pour ce travail. Les animateurs devront réfléchir à la meilleure façon de diviser le groupe en quatre équipes, en fonction de la composition des participants au camp. Dans l'idéal, le groupe A sera composé de participantes féminines et le groupe B de participants masculins, tandis que le groupe D devra se sentir à l'aise d'interagir avec les aînés.</p>

<p>Activité 12.3 : Récapitulation et évaluation Axée sur : Les liens intérieurs Fournitures : Tableau à feuilles mobiles et marqueur Méthodes : Présentation orale et échanges Source : Formations antérieures de CRS</p>			
<p>Durée : 20 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>		
<p>Objectif : Fournir un récapitulatif de tous les sujets abordés au cours de la journée et évaluer comment s'est passée cette journée.</p>	<p>Récapitulatif</p> <p>1. Demandez à l'équipe de travail du 3^e jour de nous guider à travers ce que nous avons accompli aujourd'hui (5 minutes au maximum), puis, si cela est possible, encouragez-les à amener les participants à se promener dans la salle pour voir tous les résultats des activités.</p> <p>Offrez des retours d'information positifs sur leurs efforts, n'ajoutez quelque chose que si un point majeur a été oublié.</p> <p>Évaluation dirigée par l'équipe de travail du 3^e jour</p> <p>1. Demandez aux participants d'ouvrir leur carnet sur leurs notes de l'oreille interne et de voir si les questions qu'ils se sont posées le matin ont reçu des réponses.</p> <p>a. Que peut faire mon groupe pour contribuer à la transformation des conflits et à la cohésion sociale ?</p> <p>b. Quel sera mon rôle dans cela ?</p> <p>c. Que peut faire mon groupe pour mieux comprendre les problèmes auxquels la communauté est confrontée ?</p> <p>2. Demandez à quelques membres de l'équipe de travail du 3^e jour s'ils veulent présenter leurs réponses.</p> <p>3. Distribuez des notes autocollantes, et demandez aux participants d'écrire les réponses à ces questions et de les coller sur le tableau à feuilles mobiles :</p>		
	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">  <p>a. Qu'est-ce qui s'est bien passé aujourd'hui ?</p> </td> <td style="text-align: center;">  <p>b. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré d'aujourd'hui ?</p> </td> <td style="text-align: center;">  <p>c. Sur quoi ai-je besoin d'autres explications ?</p> </td> </tr> </table>	 <p>a. Qu'est-ce qui s'est bien passé aujourd'hui ?</p>	 <p>b. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré d'aujourd'hui ?</p>
 <p>a. Qu'est-ce qui s'est bien passé aujourd'hui ?</p>	 <p>b. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré d'aujourd'hui ?</p>	 <p>c. Sur quoi ai-je besoin d'autres explications ?</p>	

SESSION D'IMMERSION CULTURELLE

Activité : Axée sur : Fournitures : Méthodes :	Relations avec le leadership Les liens extérieurs, les liens intergroupes Une sonorisation (facultative si le groupe est réduit) Orateur invité, Questions et réponses
Durée : 120 minutes	Description de l'activité
Objectif : Aider les jeunes à apprendre et à s'inspirer d'un modèle local pour les jeunes.	<ol style="list-style-type: none"> Le maître de cérémonie accueille tous les participants, vérifie que tout le monde va bien, et fait savoir que ce soir, un orateur invité va venir à leur rencontre. L'invité est un jeune leader affilié à CRS qui est impliqué dans le changement au sein de sa communauté locale, et qui va faire part de ses expériences de vie qui l'ont amené jusqu'ici. Cependant, avant l'arrivée de l'orateur, les participants joueront à un jeu appelé le nœud humain. <p>Le nœud humain</p> <ol style="list-style-type: none"> Le spécialiste culturel aidé du maître de cérémonie demande aux participants de former des cercles par groupes de 6 personnes. Demandez aux participants de tous les groupes de lever en l'air la main droite et de prendre la main de quelqu'un situé en face d'eux. Répétez cette action avec la main gauche, en veillant à ce que les participants prennent la main d'une autre personne. Vérifiez que chacun tient la main de deux personnes différentes, et qu'il ne tient pas la main de quelqu'un situé de chaque côté de lui. Demandez aux participants d'essayer maintenant de se démêler pour former un cercle ou des cercles sans casser la chaîne de mains. Allouer 15 à 20 minutes pour compléter le défi. Les participants doivent prendre leur temps afin de prévenir les blessures. Demandez-leur de ne pas tirer les uns sur les autres. Repérer les participants qui enjambent d'autres participants. Avec l'aide d'autres animateurs ou accompagnateurs, surveillez les participants des groupes pendant l'activité et arrêtez-les si nécessaire. Si la chaîne se brise à un moment donné, les participants de ce groupe doivent recommencer de zéro. Si il reste suffisamment de temps, mettez les participants au défi de combiner deux groupes en un seul groupe de 12 et d'essayer de se démêler. Ou désigner un participant pour servir de leader pour diriger la façon dont l'équipe va se démêler. Cela permet d'introduire différents niveaux de difficulté pour cette activité et des leçons supplémentaires sur le leadership. <p>L'orateur invité</p> <ol style="list-style-type: none"> Le spécialiste culturel aidé du maître de cérémonie pourra organiser une interview télévisée (dans ce cas, il donnera à l'avance à l'invité la liste des questions). Sinon, demandez à l'invité de parler pendant 10 à 15 minutes. Animez une émission-débat avec la participation du public. Certains participants pourront recevoir une carte avec une question de départ, et pourront se lever pour poser leur question à l'orateur (d'autres questions seront également les bienvenues) : <ul style="list-style-type: none"> Dites-nous qui vous êtes et ce que vous faites. Pourquoi vous êtes-vous impliqué dans les travaux de consolidation de la paix ? Qu'est-ce qui vous a inspiré ? Y a-t-il eu un grand événement dans votre vie qui a été un tournant ? Comment inspirez-vous et favorisez-vous des changements positifs chez les jeunes ? De quelles erreurs ou de quels échecs avez-vous appris quelque chose ? Si vous pouviez donner des conseils à l'enfant que vous étiez, que lui diriez-vous ? Remerciez l'orateur et invitez-le à rester. Demandez au groupe s'il doit poursuivre sa préparation à la visite de la communauté du lendemain. Si c'est le cas, ils pourront y travailler. L'équipe de travail quotidien peut également utiliser ce temps pour préparer le spectacle de la nuit suivante. Avant de conclure la soirée, remerciez tout le monde pour leur contribution et leur participation.

Note à l'animateur

S'il n'est pas possible que quelqu'un qui n'est pas du camp vienne parler, l'un des animateurs, accompagnateurs ou participants peut servir d'orateur invité. Cette personne devra être un modèle qui a contribué à construire la paix ou qui a transformé sa vie. Si l'orateur invité est quelqu'un du camp, il est probablement préférable de mener cette session la première ou la deuxième nuit lorsque les participants ne sont pas encore bien familiers avec la personne.

Nœud humain : songez à former des groupes séparés par sexe pour des raisons culturelles ou religieuses au cours de cette activité puisque le processus de démêlage inclut le contact physique.

Activité alternative pour la soirée : si aucun orateur invité n'est disponible, visionnez une des vidéos d'une trentaine de minutes de la série « [Une force plus puissante](#) » :

[00 min 14 s](#) Mohandas Gandhi et le Mouvement pour l'indépendance de l'Inde

[26 min 23 s](#) Nashville USA : Nous étions des guerriers

[51 min 19 s](#) Afrique du Sud : De notre vivant, la liberté !



Débriefing FOCUS

Après avoir regardé le film, discutez en petits groupes de trois à quatre personnes de la même communauté, ou de ceux qui travaillent sur des questions semblables.

- a. (F) Ressentis :
 - Décrivez les sentiments que vous avez éprouvés après avoir regardé ce film.
 - Que pensez-vous de la façon dont le groupe a travaillé ensemble de manière non violente et face à des représailles sévères ?
- b. (O) Observations :
 - Quel était le principal problème qu'ils ont essayé de résoudre ?
 - Qu'est-ce qui s'est bien passé dans le film ? Que n'aurait-on pas dû faire ou faire différemment ?
 - Quelles ont été les stratégies non violentes utilisées ? Quels ont été les résultats de leur défense de leurs droits ?
- c. (C) Liens :
 - Comparez la façon dont ils ont résolu ce problème avec la façon dont vous aborderiez les problèmes dans votre communauté ou votre pays.
 - Comment pouvez-vous appliquer la leçon tirée de cette activité autre part ? Pouvez-vous donner un exemple ou deux ?
 - Comment un changement positif peut-il être mené sans violence ?
- d. (U) Compréhensions :
 - Expliquez ce que vous avez appris dans ce film.
 - Qu'avez-vous découvert sur vous-même pendant ce film ?
 - Quelle est la leçon principale à tirer de ce film pour votre organisation ?
- e. (S) Bon, et maintenant ? :
 - Après ce que vous avez appris de cette activité, que ferez-vous différemment ?
 - Ferez-vous dans l'avenir des changements en fonction de ce que vous avez appris ?
 - Après tout ce que vous avez appris, où va votre groupe à partir de maintenant ?

4^E JOUR : LIENS INTERGROUPE — JE PLANIFIE LE CHANGEMENT PACIFIQUE

L'objectif du quatrième jour est de donner aux jeunes les moyens d'acquérir des compétences pour pouvoir analyser les problèmes dans les communautés et les classer par priorités, et commencer à jeter des ponts vers la cohésion sociale.

13^E SESSION : VISITE D'UNE COMMUNAUTÉ — TÉMOIGNAGES DU CHANGEMENT

<p>Activité 13.1 : Visite d'une communauté Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : Portes bloc-notes à pince, stylos Méthodes : Visite d'étude dans la communauté, recherche ERP</p>	
<p>Durée : 4 heures</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Visiter une communauté dans laquelle un partenaire de CRS a un projet réussi pour comprendre les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes et les impacts du projet.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Après le petit déjeuner, rassemblez tout le monde pour vous diriger vers un programme communautaire existant d'un partenaire de CRS. Assurez-vous qu'ils apportent tous leur porte-bloc-notes à pince et leur stylo. 2. Arrivée sur le site pour la réunion initiale et faire connaissance. 3. Introduction et explication des objectifs et de l'ordre du jour. 4. Présentation en réunion plénière par des représentants de la communauté sur la situation dans leur communauté avant et après le programme. 5. Mise en évidence des conflits et des changements qui se sont produits dans la communauté au niveau des changements personnels, relationnels, culturels et structurels. 6. Session de questions et réponses, se faisant dans l'idéal en un groupe restreint qui comprend des participants et des jeunes locaux. Il devra également y avoir un groupe dans lequel certains participants pourront poser des questions à quelques aînés et dirigeants traditionnels. 7. Divisez-les en groupes d'ERP (voir Activité 12.2) : <ol style="list-style-type: none"> a. Le groupe A travaillera avec les jeunes femmes pour enregistrer l'horloge de leurs activités quotidiennes sur 24 heures. b. Le groupe B travaillera avec les jeunes hommes pour enregistrer l'horloge de leurs activités quotidiennes sur 24 heures. c. Le groupe C travaillera avec un groupe de jeunes pour créer une courbe de tendance temporelle. d. Le groupe D travaillera avec quelques aînés et dirigeants traditionnels sur une courbe de tendance temporelle afin d'aider à intégrer les perspectives intergénérationnelles et d'obtenir d'autres points de vue. Il vaudra mieux faire cela séparément, en particulier dans une culture où les jeunes ne doivent pas donner leur avis contre celui de ceux qui sont plus âgés qu'eux. 8. Repas en commun, en tissant des liens avec les jeunes locaux. 9. Remerciements et adieux.
<p>Note à l'animateur</p>	<p>La visite de cette communauté doit se préparer suffisamment tôt pour que les jeunes hôtes et la communauté comprennent ce qu'on attend d'eux.</p> <p>Il est préférable que quelqu'un puisse y aller un jour à l'avance ou le matin avant la visite. Si le repas doit être préparé par la communauté, assurez-vous que le menu, le nombre de participants et le financement soient convenus et organisés à l'avance.</p>

14^E SESSION : HIÉRARCHISATION DES PROBLÈMES

Activité 14.1 : Ouverture du 4^e jour Axée sur : Les liens extérieurs Fournitures : Tous les tableaux à feuilles mobiles du 3 ^e jour et du planning du 4 ^e jour Méthodes : Jeu, présentation	
Durée : 15 minutes	Description de l'activité
Objectif : Créer l'atmosphère de la journée, et revoir ce qui a été couvert jusqu'à présent et voir ce qui est prévu pour aujourd'hui.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Souhaitez la bienvenue à tous de retour au camp. 2. Passez en revue ce qui a été couvert la veille et ce matin, le réviseur pouvant demander aux participants de faire le tour de la salle. 3. Discutez des résultats de l'évaluation de la veille et des questions en suspens (si cela peut être fait avec une courte explication, sinon prenez le temps d'en discuter davantage). 4. Passez en revue la planification d'aujourd'hui.

Activité 14.2 : Présentation des constats de l'ERP Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes Matériel : Notes sur la visite de la communauté et notes de recherche d'ERP Méthodes : Travail en groupe, présentation	
Durée : 45 minutes	Description de l'activité
Objectif : Analyser les leçons tirées de la visite de la communauté pour comprendre les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes ainsi que les impacts du projet.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asseyez-vous dans vos groupes d'ERP et comparez vos notes de la visite. 2. Rapport des groupes d'ERP : <ol style="list-style-type: none"> a. Horloge des activités quotidiennes sur 24 heures pour les jeunes femmes b. Horloge des activités quotidiennes sur 24 heures pour les jeunes hommes c. Courbe de tendance temporelle des jeunes d. Courbe de tendance temporelle des aînés et dirigeants 3. Analyse : rapport en réunion plénière. Demandez aux participants de répondre brièvement et précisément, le groupe suivant ne devant dire que ce qui n'a pas été dit auparavant : <ol style="list-style-type: none"> a. En quoi les deux horloges des activités quotidiennes sur 24 heures diffèrent-elles ? b. Quelle était la situation dans la communauté visitée avant et après le programme ? En regardant plus loin en arrière, entre 5 et 10 ans dans la courbe de tendance temporelle, quelles étaient les tendances ? Les jeunes ont-ils fait part ou mis en évidence des informations différentes de l'ancienne génération ? c. Y a-t-il eu des conflits personnels, relationnels, culturels et structurels dans la communauté ? Si oui, énumérez-les séparément. Les jeunes ont-ils fait part de ces informations de façon différente à celle de la génération des plus âgés ? d. Quelque chose d'intéressant est-il apparu au cours de la session de questions et réponses ? Encore une fois, les jeunes ont-ils fait part d'informations différentes de celle de la génération des plus âgés ?

<p>Activité 14.3 : Matrice de hiérarchisation des problèmes Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes Polycopiés : Liste des conflits et problèmes auxquels sont confrontés les jeunes, collectés lors de l'activité 10.2 : Les quatre dimensions de la transformation des conflits et de l'activité 14.2 : Présentation des constats de l'ERP Méthodes : Travail en groupes régionaux et thématiques Source : Manuel CRS de défense de la justice sociale et de la solidarité</p>	
Durée : 30 minutes	Description de l'activité
<p>Objectif : Analyser les problèmes les plus graves auxquels sont confrontés les jeunes, ainsi que les problèmes qui s'aggravent, et utiliser la matrice de hiérarchisation des problèmes pour sélectionner les problèmes sur lesquels il va falloir se concentrer.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Montrez les listes des problèmes auxquels sont confrontés les jeunes, et que nous avons identifiés au cours des deux derniers jours. 2. Expliquez que pour classer les problèmes par ordre d'importance, nous allons travailler en groupes faisant partie d'un même domaine de programme ou d'une même région. 3. Demandez aux groupes de choisir les problèmes concernant les jeunes qu'ils servent personnellement ou que servent leurs membres. 4. Demandez-leur de classer les priorités depuis le problème le plus grave jusqu'au moins grave et en fonction de la tendance du problème à s'aggraver, à rester le même ou à s'améliorer. 5. Une fois qu'ils auront saisi les problèmes dans la matrice, demandez aux groupes de choisir deux problèmes sur lesquelles ils veulent se concentrer, et pourquoi ce choix. 6. Demandez à chaque groupe de présenter brièvement les deux problèmes qu'ils auront choisis et d'expliquer leurs raisons à l'ensemble des participants. 7. Formez des liens entre les groupes qui travaillent sur les mêmes problèmes.

POLYCOPIÉ : HIÉRARCHISATION DES PROBLÈMES

	Le plus grave	Grave	Le moins grave
S'aggrave			
Reste le même			
S'améliore			

15^E SESSION : ANALYSE DES PROBLÈMES

<p>Activité 15.1 : Critères de sélection des problèmes</p> <p>Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes</p> <p>Matériel : Deux conflits ou problèmes auxquels sont confrontés les jeunes, hiérarchisés lors de l'activité 14.3, et de la vision des jeunes sur la paix de l'activité 9.3</p> <p>Méthodes : Travail en groupes régionaux et thématiques</p> <p>Source : Manuel CRS de défense de la justice sociale et de la solidarité, Livret CRS de défense des droits au Timor oriental</p>	
Durée : 30 minutes	Description de l'activité
<p>Objectif :</p> <p>Élaborer un ensemble de critères de sélection pour analyser les problèmes auxquels les jeunes et sur lesquels le groupe de jeunes devra se concentrer.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants de retourner dans leur groupe de domaine de programme ou leur groupe régional. 2. Expliquez-leur que nous allons apprendre à hiérarchiser davantage les problèmes que nous avons choisis. 3. Demandez aux groupes de réfléchir aux critères que leur groupe utilise normalement pour choisir un problème sur lequel se concentrer ou travailler. <ol style="list-style-type: none"> e. Comment choisissez-vous le type de problème ou de conflit que votre organisation aidera à résoudre ? f. Quels critères de sélection importants utilisez-vous ? 4. Listez ces critères, clarifiez-les et discutez-en au besoin. Reportez-vous au polycopié sur les critères qui doivent être pris en considération. 5. Après avoir saisi leurs deux problèmes dans la matrice, demandez aux groupes de décider sur quel problème ils vont se concentrer et pourquoi ce choix. 6. Demandez à chaque groupe de présenter les problèmes qu'ils auront choisis et d'expliquer pourquoi ils ont choisi ces deux problèmes. 7. Formez des liens entre les groupes qui travaillent sur les mêmes problèmes.
Note à l'animateur	N'oubliez pas qu'un programme pour les jeunes est fait pour réussir à apporter un changement ou à mettre en place un processus qui apportera un changement. Il ne s'agit pas simplement d'essayer de le faire. Par conséquent, il est important de choisir quelque chose qui puisse aboutir à une réussite. En réussissant, les jeunes gagneront en confiance avant de s'attaquer à des activités plus compliquées.

POLYCOPIÉ : MATRICE DE SÉLECTION DES PROBLÈMES

ACTIVITÉ 15.1 : CRITÈRES DE SÉLECTION DES PROBLÈMES

RÉSOUTRE CE PROBLÈME...	PROBLÈME NO 1	PROBLÈME NO 2
produira une réelle amélioration dans la vie des jeunes.		
donnera aux jeunes une idée de leur propre pouvoir.		
sera largement ressenti par les jeunes.		
sera profondément ressenti par les jeunes.		
permettra de construire des alliances durables entre les jeunes défenseurs des droits et les groupes de jeunes.		
offrira aux jeunes femmes l'occasion de s'impliquer.		
offrira aux jeunes marginalisés l'occasion de s'impliquer.		
renforcera les travaux de consolidation de la paix existants dans notre zone.		
permettra de révéler de nouveaux leaders.		
promouvra la sensibilisation et le respect des droits.		
fera partie de notre stratégie organisationnelle pour nos groupes de jeunes.		
renforcera nos capacités existantes.		
nous permettra de faire avancer notre vision et notre mission.		
nous autorisera à revendiquer de petites victoires en cours de route.		
liera les préoccupations locales aux enjeux mondiaux.		
offrira des occasions de recueillir des fonds.		
Autres :		

<p>Activité 15.2 : Cadre d'analyse triangulaire</p> <p>Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes</p> <p>Matériel : Le problème choisi de l'activité 15.1 et de la vision des jeunes sur la paix de l'activité 9.3</p> <p>Méthodes : Travail en groupes régionaux et thématiques</p> <p>Source : Manuel CRS de défense de la justice sociale et de la solidarité</p>	
<p>Durée : 40 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Utiliser le cadre d'analyse triangulaire pour analyser plus en détail le contenu, la structure et la culture qui influencent le problème auquel sont confrontés les jeunes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez que nous allons examiner les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes que chacun des groupes a identifiés et que nous allons les analyser plus en détail. 2. Montrez-leur le cadre d'analyse triangulaire et expliquez-leur qu'il est basé sur l'idée que le droit et la politique affectent le statut et les droits des jeunes parce que les deux réglementent le travail et les relations sociales et définissent l'accès aux ressources économiques, aux opportunités et au pouvoir politique. Les lois et les politiques peuvent être injustes de trois façons : <ol style="list-style-type: none"> a. Contenu b. Structure c. Culture 3. Expliquez que cette analyse aidera généralement les groupes à voir que les principales racines du problème, conflit ou question qu'ils auront choisis : <ol style="list-style-type: none"> a. peuvent être dues à l'absence d'un « contenu » adéquat, tel que des lois ou des règlements politiques ; b. peuvent être dues à la « structure », telle que la non-application et l'application injuste ; c. sont également dues en grande partie à la « culture », car les normes sociales sont toujours en jeu dans les coulisses pour définir les relations de pouvoir et l'accès, ce qui peut entraîner des exclusions et des inégalités. 4. Demandez aux participants de reformer les groupes en fonction des domaines de travail ou des régions. 5. Distribuez les photocopiés et demandez au groupe de faire une analyse triangulaire sur un problème principal qu'ils ont choisi. Demandez à d'autres animateurs de les aider dans chaque groupe. Prévoyez 20 minutes pour commencer et voyez s'il sera nécessaire de rajouter du temps. 6. Selon le temps qui restera, chaque groupe pourra présenter brièvement le leur, puis permettre deux ou trois questions des participants et des animateurs. Vous pourrez également utiliser un format de visite de la salle dans laquelle tous les travaux auront été affichés au mur, tandis qu'un membre du groupe restera en arrière pour présenter l'analyse de son groupe et que les autres membres du groupe circuleront pour voir le travail des autres groupes.

	<p>Contenu : Les politiques écrites, programmes ou budgets peuvent se révéler discriminatoires ou contredire un droit fondamental.</p> <p>Structure : Les politiques et les lois peuvent ne pas être appliquées. Ou, si elles le sont, elles peuvent l'être injustement, en favorisant certains groupes de personnes et en négligeant d'autres.</p> <p>Culture : Si les citoyens ne sont pas au courant d'une politique ou d'une loi, ou si les normes et les comportements sociaux en compromettent leur application, la loi n'existe pas dans la pratique.</p>
<p>Notes à l'animateur</p>	<p>Les questions ci-dessous peuvent aider à guider l'analyse, bien que les participants ne doivent pas se sentir obligés de répondre à chaque question. Vous voudrez peut-être trouver un exemple pour aider les jeunes à se familiariser avec ce cadre.</p>

POLYCOPIÉ SUR LE CADRE D'ANALYSE TRIANGULAIRE

ACTIVITÉ 15.2 : CADRE D'ANALYSE TRIANGULAIRE

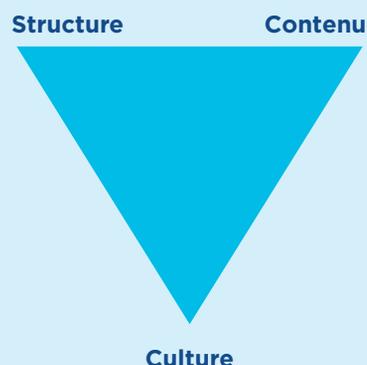
Signification des côtés du triangle pour l'analyse

Le contenu désigne les lois, politiques et budgets écrits relatifs à un problème spécifique. Par exemple, s'il n'existe pas de lois criminalisant la violence domestique, une partie de la solution peut être l'introduction d'une telle loi. De plus, même s'il existe une loi ou une politique, celle-ci ne sera pas efficace à moins qu'il y ait des financements et des mécanismes institutionnels pour son application.

La structure désigne les mécanismes étatiques et non étatiques de mise en œuvre d'une loi ou d'une politique. Cela peut par exemple inclure la police, les tribunaux, les hôpitaux, les coopératives de crédit, les ministères et programmes agricoles et de santé. La structure peut désigner les institutions et les programmes de gouvernements, d'ONG ou d'entreprises aux niveaux local, national et international.

La culture désigne les valeurs et comportements qui façonnent la manière qu'ont les gens de traiter et de comprendre un problème. Les valeurs et comportements sont, entre autres, influencés par la religion, les coutumes, la classe sociale, le sexe, l'ethnie et l'âge. Le manque d'informations sur les lois et les politiques fait partie de la dimension culturelle. De même façon, lorsque les gens ont intériorisés un sentiment d'inutilité ou, à l'inverse, un sentiment d'ayant droit, cela façonne leurs attitudes vis-à-vis des lois et politiques et le degré de bénéfice qu'ils en tirent.

Système politico-socio-juridique



QUESTIONS DIRECTRICES POUR L'ANALYSE DU CONTENU

- Existe-t-il une loi ou une politique qui contribue à *aviver* des conflits en protégeant les intérêts de certaines personnes au détriment d'autres personnes ?
- Y a-t-il une loi ou une politique qui aide à résoudre le problème particulier que vous avez choisi ?
- Le budget du gouvernement prévu pour mettre en œuvre la solution décrite dans la politique ou la loi est-il suffisant ?

QUESTIONS DIRECTRICES POUR L'ANALYSE DE LA STRUCTURE

- La police applique-t-elle la loi de façon équitable ?
- Les tribunaux permettent-ils aux hommes et aux femmes, aux vieux et aux jeunes, aux riches et aux pauvres de trouver une solution ?
- Le système juridique est-il coûteux, corrompu ou inaccessible ?
- Existe-t-il des services de soutien par lesquels les jeunes peuvent obtenir de l'aide pour accéder équitablement au système ?
- Des programmes et services existants fonctionnent-ils de façon discriminatoire ?
- Existe-t-il un organisme gouvernemental ou non gouvernemental qui s'assure que les lois sont appliquées comme il se doit ?

QUESTIONS DIRECTRICES POUR L'ANALYSE DE LA CULTURE

- Des valeurs et des croyances politiques ou sociales contribuent-elles au problème ?
- Des croyances culturelles contredisent-elles les droits fondamentaux ?
- Les jeunes femmes et les jeunes hommes connaissent-ils leurs droits ? Savent-ils comment faire respecter leurs droits ?
- Les pressions familiales et sociales empêchent-elles les jeunes de chercher des solutions *équitables* ?
- Les problèmes psychologiques jouent-ils un rôle ? Les jeunes croient-ils qu'ils méritent des droits ?

<p>Activité 15.3 : Récapitulation et évaluation Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : Tableau à feuilles mobiles et marqueur Méthodes : Présentation orale et échanges</p>	
<p>Durée : 20 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Encourager les participants à réfléchir sur leur santé spirituelle et à la cultiver, ainsi qu'à chercher à comprendre de quelle façon ils peuvent contribuer à l'autonomisation des jeunes. Fournir un récapitulatif de tous les sujets abordés au cours de la journée et évaluer comment s'est passée cette journée.</p>	<p>Récapitulatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez à l'équipe de travail du 4^e jour de nous guider à travers ce que nous avons accompli aujourd'hui (5 minutes au maximum), puis, si cela est possible, encouragez-les à amener les participants à se promener dans la salle pour voir tous les résultats des activités. 2. Offrez des retours d'information positifs sur leurs efforts, n'ajoutez quelque chose que si un point majeur a été oublié. <p>L'oreille interne</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez aux participants que nous allons maintenant passer en revue nos réflexions d'hier, étant donné que nous avons eu la chance d'aller dans la communauté et d'analyser davantage les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes. 2. Expliquez-leur qu'alors qu'hier, ils se sont livrés à une introspection (les liens intérieurs), aujourd'hui, nous allons examiner comment les jeunes situent leur place dans les communautés (les liens extérieurs). Répétez que ce qui est discuté au cours de ce camp est destiné à rester dans le camp, à savoir que cela doit rester confidentiel. <p>Guide de réflexion du 4^e jour :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants : <ol style="list-style-type: none"> a. Que peut faire mon groupe pour MIEUX contribuer à la transformation des conflits et à la cohésion sociale ? b. Quel sera mon rôle dans cela ? c. Que pouvons-nous faire, moi et mon groupe, pour vraiment comprendre le problème le plus crucial qui affecte les jeunes ? 2. Demandez aux participants de s'asseoir en silence pour réfléchir à ce qu'ils ont entendu, senti ou ressenti, au moyen de dessins, de griffonnages, de poésies, de composition de chansons, etc. Précisez aux participants qu'ils ne sont pas tenus de montrer leurs carnets ou de les remettre. 3. Demandez à quelques membres de l'équipe de travail du 4^e jour s'ils aimeraient nous faire partager leurs réflexions. <p>Évaluation</p> <p>Demandez aux participants de se tenir debout ou de s'asseoir en un grand cercle. Demandez à chacun d'eux de décrire leur sentiment en un ou deux mots.</p>

SESSION D'IMMERSION CULTURELLE

<p>Activité : Spectacle de jeunes talents Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : Une sonorisation (facultative si le groupe est réduit) Méthodes : Orateur invité, questions et réponses</p>	
Durée : 120 minutes	Description de l'activité
<p>Objectif : Aider les jeunes à mettre en valeur leurs talents individuels et à mettre en pratique des techniques de collaboration efficaces.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le spécialiste culturel aidé du maître de cérémonie accueille tous les participants et vérifie que tout le monde va bien. 2. Faites savoir au groupe que ce soir est la nuit que tout le monde a répété pour... le spectacle de jeunes talents ! 3. Le spécialiste culturel aidé du maître de cérémonie peut en faire une émission de télévision telle « Les jeunes ont du talent », par exemple. Ce devra être une soirée divertissante et non trop compétitive. Les accompagnateurs ou les animateurs peuvent être invités à faire partie d'un comité d'évaluation ; cependant, les commentaires ou les « jugements » devront être positifs et élogieux, de sorte que tous les efforts soient soulignés. 4. Le spécialiste culturel aidé du maître de cérémonie pourra interviewer une personne du groupe ou l'ensemble du groupe avant le spectacle. 5. Un ou deux critiques ou juges pourront émettre un retour d'information positif à la fin de chaque présentation. 6. Débat : si l'une des représentations comporte un très fort message, soit positif, soit négatif, le spécialiste culturel, le maître de cérémonie ou un accompagnateur pourra décider d'en discuter davantage : <ol style="list-style-type: none"> a. Cette présentation peut-elle être transmise aux générations à venir ? b. Comment cela peut-il nous rassembler ou nous désunir en tant que peuple ? c. Si vous deviez présenter de nouveau ce spectacle, y changeriez-vous quelque chose ? 7. Demandez aux participants : <ol style="list-style-type: none"> a. de penser à ce qu'ils ressentent et de partager leur état d'esprit sur ce thème en un ou deux mots ; b. de lancer un appel aux autres sur quelque chose de positif qu'ils ont fait aujourd'hui : écouter attentivement, dire quelque chose d'inspirant, aider un autre participant, etc., par exemple ; c. de féliciter quelqu'un qui a démontré aujourd'hui posséder les caractéristiques des sept valeurs du succès. 8. Avant de conclure la soirée, remerciez tout le monde pour leurs contributions et leur participation.

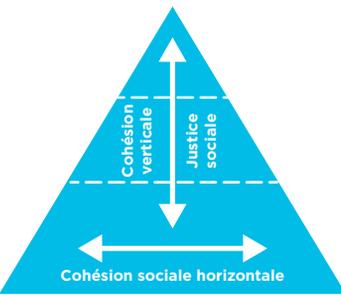
5^E JOUR : LIENS INTERGROUPEs — JE PLANIFIE DES ACTIONS POUR LA COHÉSION SOCIALE

L'objectif du cinquième jour est de préparer les participants à retourner dans leurs communautés et à commencer à travailler pour réaliser la cohésion sociale à travers le plan d'action de leur groupe.

15^E SESSION : PARTICIPATION CIVIQUE

<p>Activité 16.1 : Ouverture du 5^e jour Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : Tous les tableaux à feuilles mobiles du 4^e jour et le plan et les grandes lignes du 5^e jour, l'emploi du temps de toute la semaine Méthodes : Jeu, présentation</p>	
Durée : 20 minutes	Description de l'activité
<p>Objectif : Créer l'atmosphère de la journée, et revoir ce qui a été couvert jusqu'à présent, et voir ce qui est prévu pour aujourd'hui.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Stimulant d'ouverture : Demandez à l'équipe de travail quotidien du 5^e jour de commencer la journée par un stimulant local. Passez en revue ce qui a été couvert la veille, le réviseur pouvant demander aux participants de faire le tour de la salle pour faire part de ce qu'ils ont appris. Résultats de l'évaluation : Discutez des résultats de l'évaluation de la veille et des questions en suspens (si cela peut être fait avec une courte explication, sinon prenez le temps d'en discuter davantage). Planification du 5^e jour : Passez en revue la planification d'aujourd'hui et la façon dont elle est liée à toute la semaine. Expliquez que pendant le premier jour, nous nous sommes livrés à une introspection (les liens intérieurs), les 2^e et 3^e jours ont été consacrés à voir comment les jeunes trouvent leur place dans les communautés et les groupes (les liens extérieurs), et hier et aujourd'hui, nous apprenons l'interrelation avec d'autres groupes pour favoriser le dialogue et collaborer à travers les lignes de différence (les liens intergroupes).

<p>Activité 16.2 : L'oreille intérieure — Ceux qui me soutiennent Axée sur : Les liens intérieurs, les liens intergroupes Matériel : Carnets des participants et stylos Méthodes : Réflexion, écriture ou dessin Source : Modifié du programme CRS Égypte</p>	
Durée : 20 minutes	Description de l'activité
<p>Objectif : Encourager les participants à réfléchir sur leur santé spirituelle et à la cultiver, ainsi qu'à pouvoir détecter qui, dans leur communauté, peut soutenir les jeunes et les groupes de jeunes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Rappelez aux participants d'utiliser leur carnet pour écrire ou dessiner quelque chose sur leurs réflexions. Demandez-leur : Aujourd'hui, nous allons identifier les gens autour de nous qui sont là, quoi qu'il arrive, pour nous soutenir ; ce peut être nos amis ou les adultes en qui nous avons confiance. Ce sera notre « cellule de soutien et responsabilisation », qui les mettra au défi et leur demanderont des comptes. Donnez le guide de réflexion du 5^e jour : <ol style="list-style-type: none"> Quelles sont les trois ou quatre personnes vers qui vous iriez pour obtenir de l'aide ? Comment allez-vous faire savoir à ces personnes que vous comptez sur eux pour protéger et soutenir vos efforts continus et votre croissance personnelle ? Quelles sont les trois ou quatre personnes vers qui vous pourriez vous tourner pour être votre accompagnateur (ce peuvent être les accompagnateurs officiels du projet ou d'autres) ? Demandez aux participants de s'asseoir seuls avec de la musique en fond sonore pour réfléchir sur ce qu'ils ont entendu, senti ou ressenti, et d'exprimer cela au moyen de dessins, de griffonnages, de poésies, de composition de chansons, etc. Précisez aux participants qu'ils ne sont pas tenus de montrer leurs carnets ou de les remettre. Expliquez-leur qu'alors qu'hier, ils se sont livrés à une introspection (les liens intérieurs), aujourd'hui, nous allons examiner comment les jeunes peuvent trouver leur place dans les communautés (les liens extérieurs). Répétez que ce qui est discuté au cours de cet atelier est destiné à rester dans l'atelier, à savoir que cela doit rester confidentiel.
Note à l'animateur	Pour mettre l'accent sur les liens intergroupes, invitez les participants (en groupe ou individuellement) à essayer de voir comment ils peuvent compter les uns sur les autres pour obtenir du soutien.

<p>Activité 16.3 : Qu'est-ce que la participation civique ? Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueur Méthodes : Activité de réflexion, réunion plénière Source : Engager le gouvernement : Un guide de CRS pour œuvrer au changement social</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Comprendre ce qu'est la participation civique et de quelle façon les jeunes peuvent s'impliquer sur des questions qui sont importantes pour eux.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants ce que font leurs groupes de jeunes. Listez leurs stratégies, programmes, projets et activités. Comme toute autre organisation, les groupes de jeunes peuvent utiliser un éventail de stratégies pour mener à bien leur mission, les plus courantes sont les suivantes : <ol style="list-style-type: none"> a. L'autonomisation : afin que les jeunes puissent de par eux-mêmes, ou en groupe, améliorer leur compréhension de leurs propres problèmes et améliorer leur propre situation. b. Incitation à l'autoassistance : en soutenant et renforçant les initiatives des jeunes. c. Éducation publique et information : en aidant les jeunes à prendre conscience des questions qui affectent leur propre développement. d. Instruction civique : en éduquant les jeunes à participer aux processus démocratiques, comme le fait de voter à une élection. e. Autres. <p>Qu'est-ce que la participation civique ?</p> 2. Demandez si les participants savent ce qu'est la « participation civique » et s'ils s'y sont impliqués. Consignez ce que les participants comprennent de ce qu'est la participation civique. 3. Expliquez que : <p>La participation civique est définie comme étant la façon dont les citoyens et les autres membres des communautés s'engagent activement dans les affaires publiques. C'est la pierre angulaire d'une relation forte entre ceux qui gouvernent et ceux qui sont gouvernés.</p> <p>La participation civique utilise une stratégie non violente ou une série de stratégies qu'un groupe de jeunes peut employer lorsqu'il est empêché ou entravé dans ce qu'il veut faire par le contenu existant (lois, politiques), la structure ou la culture. Il s'agit d'un effort systématique et organisé visant à modifier le contenu, la structure ou la culture qui n'est d'aucune aide, afin que les jeunes femmes et les jeunes hommes en bénéficient.</p> <p>Pourquoi la participation civique ?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Les problèmes doivent être traités plus efficacement à un niveau inférieur par des personnes qui ont une meilleure compréhension de ceux-ci. b. La participation active des personnes les plus directement touchées sera une garantie probable de succès et de durabilité. c. Il s'agit de mécanismes visant à résoudre les différends de façon non violente et à tenir le gouvernement responsable des mesures et des réalisations.
<p>Du haut vers le bas : Changement mené par les acteurs clés</p> <p>Niveau intermédiaire : Constitution d'une participation institutionnelle parmi des acteurs partageant les mêmes idées</p> <p>Du bas vers le haut : Autonomisation et mobilisation des simples citoyens des communautés</p>	 <p>Plusieurs niveaux d'intervention :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Du haut vers le bas : des activités menées par la société civile qui renforcent la volonté politique des acteurs de l'état, afin que ces derniers répondent aux demandes de la société civile, forts d'une performance institutionnelle améliorée et une gouvernance plus efficace, équitable et inclusive dans les domaines ciblés. • Niveau intermédiaire : les OSC s'efforcent de construire des alliances, de participer à des réseaux avec d'autres acteurs de la société civile et politiques, et finalement de générer une masse critique, ou groupe de partisans du changement social. • Du bas vers le haut : Créer pour les citoyens des possibilités plus significatives de participer, à la fois dans la gouvernance interne des organisations communautaires et dans la gouvernance (externe) des organisations communautaires et celle (externe) avec des fonctionnaires élus ou nommés.

La participation civique contribuera également à la cohésion sociale qui implique aussi bien des relations verticales qu'horizontales pour l'obtention d'une société inclusive, intégrée et unie :

- a. Capital social vertical : ce sont les liens d'un état avec ses citoyens ; incluant stratégiquement la défense des droits au niveau local, et si possible, au niveau national et au niveau mondial.
- b. Capital social horizontal : relations transversales positives entre divers secteurs de la population.
- c. Pourquoi la cohésion sociale est-elle importante ?
 - Une société socialement unie sert de médiateur des conflits et les gère avant qu'ils ne deviennent violents.
 - Une société à faible cohésion risque de basculer dans la désorganisation, la fragmentation et la violence.

Quatre composantes de la participation civique

- a. La sensibilisation : Les citoyens et les communautés sont sensibilisés à la valeur de la participation civique.
- b. L'action : une participation significative de divers individus et groupes à la prise de décisions publiques (défense des droits).
- c. La réponse : une prestation de services qui répond aux besoins et aux priorités exprimés par la participation civique.
- d. L'engagement : un renforcement du rôle de la société civile dans la surveillance, le suivi et la responsabilisation du gouvernement.

Expliquez qu'au cours de ces deux derniers jours, nous avons commencé à nous préparer à nous impliquer dans la participation civique, car cela consiste généralement en ces actions :

- a. Faire des recherches sur la situation et identifier les enjeux importants : nous avons amorcé cela à travers l'ERP et la visite de la communauté ainsi que par la hiérarchisation des problèmes (qui peut être confirmée ou affinée après le retour des participants dans leur communauté d'origine).
- b. Comprendre de quelle façon le contenu ou la structure ou la culture existant actuellement entrave le développement plutôt que ne le facilite : comme nous l'avons fait dans l'analyse triangulaire de l'activité 15.2.
- c. Élaborer d'autres suggestions : ce que nous allons faire aujourd'hui.
- d. Influencer les responsables du contenu ou de la structure ou de la culture existant actuellement pour les faire changer afin que votre groupe de jeunes puisse effectuer des travaux plus importants et de meilleure qualité : ce qui doit être planifié aujourd'hui.

<p>Activité 16.4 : L'objectif de mon groupe pour le changement social</p> <p>Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes</p> <p>Fournitures : Tableaux à feuilles mobiles, marqueurs, et la définition de l'objectif sur un tableau à feuilles mobiles, et les résultats des groupes concernant le cadre d'analyse triangulaire de l'activité 15.2</p> <p>Méthodes : Jeu, réflexion, travail en groupe</p> <p>Source : APIMA</p>	
<p>Durée : 50 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Aider les participants à développer leur objectif de groupe et favoriser la collaboration avec d'autres groupes ayant des objectifs semblables.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquer qu'au cours de cette session, nous commencerons à établir des objectifs du plan d'action pour notre groupe et à identifier les mesures que nous pouvons prendre pour les atteindre. 2. Tout d'abord, pour formuler le problème choisi, demandez aux participants de se référer aux résultats du cadre d'analyse triangulaire de l'activité 15.2 et de mettre en évidence les principales causes du problème. 3. Demandez au groupe de formuler une déclaration d'objectif et d'inclure les causes que votre groupe souhaite aborder. Par exemple : <ol style="list-style-type: none"> a. La méfiance accrue des jeunes de différentes religions à Bantul, en Indonésie, est principalement due aux discours haineux, à la désinformation et aux fausses alertes perpétués dans les médias sociaux (culture). Bien qu'il existe une loi contre cela, sa mise en œuvre n'a pas été très équitable (structure). b. Le faible taux de scolarisation de filles à Kaboul, en Afghanistan, peut s'expliquer en partie par la pratique consistant à marier les filles lorsqu'elles sont très jeunes : 17 % des filles se marieront avant leur 15^e anniversaire (culture). Bien qu'il existe une loi exigeant que les épouses soient âgées de plus de 18 ans, elle n'est pas mise en pratique (structure). <p>Formulation de l'objectif et des cibles spécifiques</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Passez en revue ce qu'est un but avec les participants : « Un but est quelque chose sur laquelle travaille une personne ou un groupe afin de l'atteindre. Ce peut être quelque chose qu'ils veulent faire, ou quelque chose qu'ils veulent réaliser. » 2. Passez en revue ce qu'est un objectif SMART et comment il s'applique si vous développez un but pour votre groupe : <ol style="list-style-type: none"> a. Spécifique : sachez exactement ce que vous voulez que votre groupe réalise. b. Mesurable : comment saurez-vous que votre groupe aura atteint l'objectif ? c. Atteignable : assurez-vous qu'il ne soit pas inaccessible, mais qu'il soit assez difficile pour les membres du groupe. d. Réaliste : est-ce quelque chose qui est important et inspirant pour votre groupe, ou pour les membres ou la communauté que sert votre groupe ? e. Temporellement défini : quand voulez-vous atteindre l'objectif ? Ajoutez si nécessaire un objectif à court terme. 3. Demandez aux participants de travailler au sein de leur groupe pour écrire leurs objectifs SMART en répondant à <i>cette question</i> : que voulez-vous que votre groupe de jeunes fasse pour changer la situation que vous venez de décrire ? 4. Demandez aux participants de fixer des objectifs spécifiques (OS) pour chacune des causes d'entrave qu'ils auront identifiées concernant le problème choisi (deux ou trois au maximum). Utilisez le même principe de l'objectif SMART. Expliquez que les accompagnateurs et les animateurs les aideront à formuler leur but et leurs OS, si nécessaire.

	<p>Indicateurs de succès et d'activités</p> <p>Demandez aux groupes d'écrire <i>également</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. comment ils sauront qu'ils ont atteint ces deux ou trois objectifs (expliquez plus tard que c'est ce qu'on appelle des indicateurs) ; b. quelles sont les activités qu'ils planifient pour chaque OS. <p>Présentation et recherche de liens</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permettez à <i>un</i> groupe de présenter son but et ses objectifs spécifiques. 2. Demandez aux autres groupes de commenter : <ul style="list-style-type: none"> a. Ils peuvent faire des suggestions pour améliorer le but. b. Ils peuvent identifier les parties où leur propre but se chevauche avec celui du groupe présentateur, et toute collaboration possible pour atteindre des objectifs communs. c. Ils peuvent également s'offrir du soutien les uns les autres s'ils ont plus d'expérience ou d'expertise sur le but planifié.
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Prenez des notes sur les chevauchements et les connexions ou collaborations possibles entre les groupes. Cela devra être favorisé et facilité au-delà du camp.</p>

17^E SESSION : PUBLICS CIBLES ET COALITIONS

<p>Activité 17.1 : Qui sont nos publics cibles ?</p> <p>Axée sur : Les liens intergroupes</p> <p>Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, cartes de personnages (il y a 28 personnages différents, s'il y a plus de 28 participants, vous pourrez imprimer les trois dernières lignes plusieurs fois ou ajouter d'autres personnages correspondant à votre contexte), tableau à feuilles mobiles avec le formulaire de « recensement des acteurs »</p> <p>Méthodes : Jeu divertissant, débat</p> <p>Source : Livret CRS de défense des droits au Timor oriental</p>	
Durée : 45 minutes	Description de l'activité
<p>Objectif :</p> <p>Comprendre comment hiérarchiser les publics en fonction de leurs intérêts et de leur niveau d'influence.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Expliquez qu'en essayant d'apporter un changement positif sur le problème qu'ils ont choisi, ils devront identifier le « public cible à impliquer ». Le public cible peut être un public principal : <ol style="list-style-type: none"> Il s'agit de la ou des personnes qui ont le pouvoir sur la question ou le problème que vous avez identifié. Ce peut également être au niveau local ; par exemple : le problème que vous avez mis en priorité est un conflit intercommunautaire entre jeunes, de sorte que vous pourriez cibler les jeunes instigateurs de la violence, mais vous ne devez pas oublier de cibler les dirigeants communautaires qui transmettent des messages concernant les communautés opposées. Le décideur clé au sein de l'organisation ou des groupes concernés par le problème que vous avez mis en priorité. Il est important de noter que le public cible est une personne, pas une organisation, parce que ce sont les gens qui font bouger les organisations. La clé est d'abord de trouver l'organisation qui a le pouvoir ou l'autorité d'apporter les changements nécessaires que vous désirez, et ensuite d'identifier la personne au sein de cette organisation qui a le pouvoir de déplacer cette organisation dans la direction que vous désirez. Le public cible peut être favorable ou opposé à votre action. Cela dépend de leurs propres intérêts. Ce peut également être un public secondaire : <ol style="list-style-type: none"> Il s'agit d'une personne ou d'un groupe qui a la capacité de persuader ou d'avoir une certaine influence sur le public principal ; par exemple, un chef religieux qui a beaucoup d'influence sur un décideur du gouvernement. Dans un tel cas, on pourra cibler le chef religieux, qui est un public secondaire, afin de persuader le décideur. Le plan consiste alors à ce que le public secondaire utilise son influence sur le public principal pour le gagner à vos idées. Encore une fois, vous devez considérer quel est son intérêt dans la question : est-il opposé à votre position ou à votre cas ? <p>Jeu du recensement de nos publics cibles</p> <ol style="list-style-type: none"> Expliquez que nous allons maintenant essayer de voir qui sont les publics cibles principaux et secondaires, qui sont opposés ou qui soutiennent la question du mariage des enfants. Distribuez les cartes de personnages au hasard. Si les participants le souhaitent, ils pourront échanger les cartes pour qu'elles correspondent à leur sexe. Demandez-leur de se promener dans la salle et de parler du problème du mariage des enfants pour essayer de comprendre qui est pro et qui est contre, et qui détient la clé sur cette question. Expliquez les formulaires de recensement des acteurs à l'aide du tableau à feuilles mobiles. Demandez aux participants de discuter en groupes de trois à quatre personnes ce qu'ils ont appris en parlant à d'autres. Demandez à chaque groupe d'écrire un ou deux personnages qu'ils ont rencontrés, et non pas leur propre personnage. Une fois que les personnages importants auront été écrits, demandez à ceux qui jouent ces rôles s'ils ont été mis dans la bonne catégorie en tant que cible principale ou secondaire, coalition possible ou opposition.

<p>Messages essentiels</p>	<p>Le public principal : c'est l'organisation ou la personne pour laquelle vous pensez qu'elle détient la clé du changement dans le problème que vous avez identifié. Ce peut également être un groupe de personnes lorsque vous cherchez à changer le comportement ou la culture. Il n'est peut-être pas si facile pour votre groupe d'avoir un accès direct au public principal pour que celui-ci prenne votre cas, ou commence à négocier, de sorte que vous devrez vous appuyer sur un public secondaire, à savoir la ou les personnes qui pourront influencer le public principal.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Réfléchissez à ce qu'est leur intérêt dans la question : est-il opposé à votre position ou en faveur de votre cas ? Par exemple, dans le but de mettre fin au mariage des enfants, les parents représentent le public principal qui peut être favorable ou hostile à votre initiative. b. Dans certains cas, le public cible est déjà convaincu de la justesse de votre position et est à la recherche d'une occasion d'apporter les mêmes changements promus par votre groupe. Le ministère de la Protection de l'enfance soutiendra par exemple très probablement votre lutte pour mettre fin au mariage des enfants. c. Dans d'autres cas, le public cible sympathise à votre cause, mais il est également conscient d'autres pressions que votre groupe peut ne pas avoir connaissance. Le ministère de la Protection de l'enfance pourra par exemple savoir que le ministre de la Protection sociale soutient certains groupes religieux qui sont en faveur du mariage des enfants. d. Dans certains cas, vous pourrez constater que le public cible est sympathisant à votre cause, mais qu'il vous expliquera qu'ils ont les mains liées sur ce sujet. Vous devez vous mettre à la place du public, en apprendre le plus possible sur leur situation, et envisager des tactiques et des stratégies qui pourront aider le public cible à faire avancer la cause que vous promouvez. e. Dans d'autres cas encore, le public cible vous est opposé, mais il est sous la pression d'un autre tiers qui est sympathisant de votre position. f. Un bon défenseur de la cause essaiera d'en apprendre davantage sur les influences exercées sur le public cible, ainsi que les intérêts qu'a ce public sur la question, puis tentera de créer une appropriation de la solution par ce même public. L'une des façons de le faire est d'impliquer le public dans vos recherches.
-----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CARTES DE PERSONNAGES : LE MARIAGE D'ENFANTS

<p>La future mariée (15 ans) Elle pense qu'elle est amoureuse de Tommy.</p>	<p>Tommy (15 ans) Il aime beaucoup de filles, et a fréquenté la mariée.</p>	<p>Le futur époux (19 ans) Il veut se marier afin de pouvoir obtenir sa parcelle de terrain et quitter la maison de ses parents.</p>	<p>Le travailleur d'une ONG Il lutte pour la protection et les droits des enfants.</p>
<p>La mère de la future mariée Elle craint que la mariée fréquente un garçon.</p>	<p>Le père de la future mariée A besoin de recevoir la dot de la mariée offerte par la famille du marié, pour payer une dette.</p>	<p>Le chef du département de la Protection de l'enfance Il protège les enfants et peut rédiger une proposition de loi.</p>	<p>La religieuse catholique Elle œuvre pour les droits des enfants et des femmes.</p>
<p>La mère du futur époux Veut avoir une fille pour aider à la maison.</p>	<p>Le père du futur époux Veut que son fils devienne indépendant.</p>	<p>Le ministre de la Protection sociale Il peut proposer une loi au parlement.</p>	<p>Le leader musulman ou l'imam Les rencontres sont interdites dans l'Islam ; les couples doivent être mariés.</p>
<p>L'épouse du chef de village Elle vient d'une famille très influente et riche.</p>	<p>Le chef de village Ce qu'il dit fait loi dans le village. Il veut prendre une seconde femme jeune.</p>	<p>Le curé Il était ami du ministre de la Protection sociale à l'université.</p>	<p>L'épouse de l'imam Craint que son mari donne leur jeune fille en mariage.</p>
<p>Mary L'une des copines de Tommy</p>	<p>Un ami de la future mariée</p>	<p>Le moine bouddhiste</p>	<p>La fille de l'imam</p>
<p>Un policier</p>	<p>Un ami du futur époux</p>	<p>Le professeur de la future mariée</p>	<p>Un fils de l'Imam</p>
<p>Un voisin</p>	<p>Un influenceur des médias sociaux</p>	<p>Un animateur radio</p>	<p>Un journaliste</p>

POLYCOPIÉ SUR LE RECENSEMENT DE NOS PUBLICS CIBLES

Activité 17.1 : Recensement de nos publics cibles

Problèmes : _____

Principaux obstacles vus lors de l'analyse triangulaire (deux ou trois) : _____

N°	LES ACTEURS ET LEURS INTÉRÊTS	OBSTACLE N° 1 : ____	OBSTACLE N° 2 : ____	OBSTACLE N° 3 : ____
	Public principal	Nom : Position : Organisation : Intérêt :		
	Public secondaire	Nom : Position : Organisation : Intérêt :		
	Coalition possible	Nom : Position : Organisation : Intérêt :		
	Opposition possible	Nom : Position : Organisation : Intérêt :		

<p>Activité 17.2 : Jeu de la coalition Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : Cartes portant des numéros Méthodes : Jeu divertissant Source : Formation de CRS pour la campagne de défense des droits au Timor oriental</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Apprendre, par le biais d'un jeu divertissant, comment et pourquoi l'on forme des coalitions. Un participant pourra aider à diriger le débriefing de cette session.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dites aux participants qu'ils vont apprendre comment et pourquoi l'on forme une coalition par le biais d'un jeu divertissant. 2. Donnez une carte de nombre à chaque participant. Dites-leur que les cartes représentent leur «niveau de puissance ou de force». Ils n'ont pas à montrer leur carte à d'autres personnes. 3. Demandez aux participants de se promener dans la salle (en mettant éventuellement de la musique, si elle est disponible). Dites-leur que lorsque la musique s'arrêtera, ils devront former des groupes de quatre. Toute personne qui ne se sera pas encore intégrée à un groupe pourra rejoindre un groupe inférieur à quatre, mais pas un groupe de quatre. <p>Réunir la bonne taille de coalition</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Premier tour : demandez aux participants de former des groupes d'un niveau total de 100. <ol style="list-style-type: none"> a. Ceux qui détiennent une carte «100» se retrouveront seuls. b. Le reste pourra former un groupe comportant n'importe quel nombre de membres pour atteindre le total de 100. c. Une fois les groupes formés, vérifiez que chaque groupe totalise 100. 2. Deuxième tour : Demandez aux participants de se promener, et lorsque la musique s'arrêtera, de former un groupe dont le niveau totalise 75. <ol style="list-style-type: none"> a. Ceux qui détiennent la carte 100 pourront rester en dehors et aider à vérifier la valeur numérique des groupes qui se seront formés. b. Le reste pourra former un groupe comportant n'importe quel nombre de membres pour atteindre le total de 75. c. Une fois les groupes formés, vérifiez que chaque groupe totalise 75. 3. Troisième tour : Demandez aux participants de se promener, et lorsque la musique s'arrêtera, de former un groupe qui totalise 200. <ol style="list-style-type: none"> a. Une fois les groupes formés, vérifiez que chaque groupe totalise 200. b. Faites attention à quels groupes s'intègrent ceux qui détiennent les cartes 100. <p>Faire une forte coalition</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants de se promener dans la salle, et lorsque la musique s'arrêtera, ils devront former des groupes de quatre personnes. <ol style="list-style-type: none"> a. Une fois qu'ils auront formé les groupes de quatre, demandez-leur de compter la force de leur groupe. b. Demandez quel groupe a une force de 20, de 25, de 30, de 50. c. Demandez quels groupes dépassent les 50. Demandez quels groupes dépassent les 75. 2. Trouvez le groupe le plus fort. Demandez-lui quel est le total de sa force. 3. Demandez aux autres groupes d'essayer de faire une coalition avec un autre groupe pour essayer de dépasser le groupe le plus fort.

	<p>Débriefing FOCUS</p> <p>Posez les questions suivantes et demandez à un volontaire de prendre des notes sur les points importants sur un tableau à feuilles mobiles :</p> <p>a. (F) Ressentis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment vous sentez-vous dans ce jeu ? Qu'est-ce qui vous fait ressentir ça ? • Que pensez-vous des autres qui essaient de gagner ? <p>b. (O) Observations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'avez-vous appris sur la formation d'une coalition à partir de ce jeu ? • Comment avez-vous lutté ? Pourquoi ? • À votre avis, qui a connu le plus de succès ? <p>c. (C) Liens :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comparez ce jeu à la constitution d'une coalition réelle pour traiter un problème. L'une des stratégies que vous avez apprises ici peut-elle s'appliquer ? <p>d. (U) Compréhensions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'avez-vous appris de ce jeu sur les stratégies qui ont été utilisées pour former la coalition la plus forte ? <p>e. (S) Bon, et maintenant ? :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Après ce que vous avez appris de cette activité, que ferez-vous différemment lorsque vous travaillerez en équipe ?
<p>Messages essentiels</p>	<p>En plus d'atteindre des publics cibles qui peuvent faire une différence pour ce qui est de votre problème, vous pouvez également créer une coalition. Une coalition est un groupe d'individus ou un ensemble de groupes qui acceptent de travailler temporairement ensemble, en partenariat, pour atteindre un objectif commun.</p> <p>Mais vous pourriez aussi faire face à une opposition. L'opposition peut être composée d'individus ou de groupes qui travaillent ensemble ou seuls contre le cas sur lequel vous battez. Ils ne s'opposent peut-être pas activement à votre campagne, mais plus votre campagne sera forte, plus il est probable que l'opposition se mobilisera également pour se battre.</p>
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Prenez note des coalitions possibles entre les groupes et des accompagnateurs identifiés par les groupes pour mener le suivi et l'animation après le retour des participants dans leurs communautés respectives.</p>

CARTES DE NOMBRES À DÉCOUPER

ACTIVITÉ 17.1 : JEU DE LA COALITION

(Il y a 32 cartes ici ; si le groupe est plus important, ajouter plus de chiffres dans le milieu comme des 10 ou des 20.)

5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	10	10
10	10	10	10
10	10	10	10
20	20	20	20
25	25	25	25
50	50	100	100

<p>Activité 17.3 : Recensement des acteurs et des intérêts Axée sur : Les liens intergroupes Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, photocopie sur le recensement des acteurs, résultats des travaux de groupes sur l'analyse triangulaire de l'activité 15.2 Méthodes : Travail en groupe Source : Livret CRS de défense des droits au Timor oriental, Manuel CRS de défense de la justice sociale et de la solidarité</p>	
<p>Durée : 45 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Recenser les acteurs et voir si ce sont des publics cibles, des alliés potentiels pour former une coalition avec nous ou des acteurs qui constitueront l'opposition qui entravera nos efforts de défense des droits.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez que maintenant nous allons recenser qui sont les acteurs et quels sont leurs intérêts par rapport au problème que nous avons choisi de traiter. 2. Demandez aux participants de travailler dans leurs groupes et de recenser les acteurs concernés par le problème qu'ils ont choisi de traiter, ainsi que chacun des principaux obstacles qu'ils auront identifiés à l'aide de l'exercice d'analyse triangulaire. <ol style="list-style-type: none"> a. Qui est, ou qui sont les publics principaux qui peuvent apporter le changement souhaité pour le problème que vous avez choisi de traiter ? b. Qui est, ou qui sont les publics secondaires qui peuvent apporter le changement souhaité pour le problème que vous avez choisi de traiter ? c. Qui sont les autres groupes ou personnes avec lesquels vous pouvez éventuellement former une coalition sur ce problème ? Si vos visions s'harmonisent, vous pourrez nommer vos accompagnateurs et les accompagnateurs de ce camp, et d'autres groupes de jeunes que vous avez rencontrés cette semaine. d. Qui sont les autres groupes ou personnes qui peuvent former une opposition sur ce problème ? 3. Chaque groupe peut dépêcher une ou deux personnes pour visiter d'autres groupes afin de voir s'il y a des cibles qui se chevauchent, des membres potentiels pour sa coalition ou des opposants. Prenez note. 4. En réunion plénière : demandez aux personnes qui sont allées visiter d'autres groupes de faire part de leurs observations sur les groupes avec lesquels elles peuvent former une coalition. <p>Les intérêts Demandez aux groupes s'ils peuvent réfléchir sur les intérêts des différents acteurs qu'ils ont identifiés. Sont-ils transparents à ce sujet ? Ou bien, pensez-vous qu'ils aient des intérêts cachés ?</p>

18^E SESSION : CAMPAGNE POUR LA PAIX SUR LES MÉDIAS SOCIAUX

<p>Activité 18.1 : Jeu du chuchotement Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : Quelques histoires écrites (des histoires locales seraient meilleures), du papier sur le mur et des marqueurs Méthodes : Jeu divertissant (ce sera mieux en extérieur, si cela est possible)</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Comprendre comment une histoire se développe après avoir été partagée à de nombreuses reprises. Ce jeu est dirigé par un participant après une session d'information avec l'animateur.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez au groupe de s'aligner en deux rangs parallèles ; assurez-vous qu'ils soient debout à au moins un mètre l'un de l'autre. 2. Dites aux participants que nous allons faire une compétition entre les deux groupes, chacun relayant une histoire tout au long de leur rang. Le groupe victorieux sera le plus rapide et le plus précis. Aucune question ni répétition ne sont permises. <ol style="list-style-type: none"> a. La première personne lira ou écoutera une histoire qu'elle transmettra ensuite à la deuxième personne. b. La deuxième personne la dira alors à la troisième personne, etc. c. La dernière personne écrira l'histoire sur un morceau de papier collé sur le mur, puis la lira à haute voix. d. Demandez à la première personne de juger quel groupe aura rendu l'histoire la plus exacte. Demandez à l'une d'elles de lire l'histoire réelle. 3. Organisez un autre tour avec une nouvelle histoire plus longue. Cette fois-ci : <ol style="list-style-type: none"> a. Le groupe avec l'histoire la plus précise gagnera. b. Ils pourront poser une question à la personne qui transmet le message (et non à la personne qui précède celle-ci). c. La dernière personne écrira l'histoire sur un morceau de papier collé sur le mur, puis la lira à haute voix. d. Demandez à la première personne de juger quel groupe aura rendu l'histoire la plus exacte. <p>Débriefing</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez aux participants de réfléchir à ces questions : <ol style="list-style-type: none"> a. Comment vous sentez-vous après le second tour ? Est-ce différent du premier tour ? b. Pourquoi pensez-vous que l'histoire devient si différente de l'original ? Était-ce plus précis au second tour ? c. Comment pensez-vous que vous pouvez maintenir la précision d'une histoire ? 2. Concluez : <ol style="list-style-type: none"> a. Souvent, les histoires sont racontées par quelqu'un qui les a entendues de quelqu'un d'autre. Comme cela ne vient pas de la personne qui l'a vécu directement, des détails peuvent être omis ou ajoutés. b. Parfois, l'histoire que nous entendons est si savoureuse que nous voulons vraiment la retransmettre au plus vite sans chercher à savoir si l'histoire est vraie ou pas, et sans vérifier pour confirmer qu'elle est authentique... ou fausse. c. Si nous voulons identifier la version la plus précise d'une histoire, il faut aller à la personne qui l'a vécue ou qui en a été directement témoin. d. Si nous recevons des informations écrites, nous devons également en vérifier les sources.

<p>Activité 18.2 : Surveillance des médias sociaux Axée sur : Les liens intérieurs, les liens intergroupes Matériel : Échantillons de fausses alertes, de discours haineux et de désinformations provenant de médias locaux et de médias sociaux Méthodes : Débat, recherche Source : Manuel de l'UNESCO pour l'enseignement et la formation en journalisme, Guide <i>G DATA</i> sur https://br.gdatasoftware.com/guidebook/what-actually-is-a-hoax</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Comprendre comment identifier les fausses alertes, les discours haineux et les désinformations des médias sociaux et des médias locaux.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Activité de réflexion (si les participants n'ont pas d'exemple de fausses alertes, de discours haineux ou de désinformations, assurez-vous que l'animateur a des exemples pris sur les réseaux sociaux et médias locaux). <ol style="list-style-type: none"> a. Demandez si les participants peuvent présenter la fausse alerte la plus ridicule qu'ils ont pu entendre ou lire récemment. Comment savent-ils qu'il s'agit d'une fausse alerte ? b. Demandez s'ils ont un exemple d'un discours haineux. Une fois de plus, comment savent-ils que c'est un discours haineux ? c. Qu'en est-il de la désinformation ou des fausses nouvelles ? Peuvent-ils présenter des exemples et pourquoi pensent-ils que ce sont de fausses nouvelles ? 2. Notez les points importants sur la façon dont les participants détectent une histoire comme étant une fausse alerte, un discours haineux ou de fausses nouvelles. 3. Expliquez que : <ol style="list-style-type: none"> a. Une fausse alerte est un faux message conçu pour être spectaculaire et sensationnel, parfois il peut être facilement reconnu, mais pas toujours. Il peut s'agir de différents types de contenus tels qu'un avertissement de virus informatique, des conseils de santé, des histoires horribles, des appels à des dons, etc., qui auront été partagés à de nombreuses reprises. b. La désinformation et les discours haineux sont souvent délibérément créés pour blesser une personne ou un groupe social habituellement victime de discrimination, voire même, une organisation ou un pays. c. La fausse information, par contre, est une information erronée ou imprécise qui peut être répandue accidentellement ou involontairement. d. Les fausses nouvelles (<i>fake news</i>) sont faites pour ressembler à de vraies nouvelles en sortant intentionnellement quelque chose de son contexte, ou en rattachant ensemble diverses déclarations pour vendre une prétendue affaire, sans que l'auditeur le sache. La fausse information, d'autre part, n'est pas toujours intentionnelle. 4. Comment identifier la fausse alerte, la désinformation ou le discours haineux : <ol style="list-style-type: none"> a. Un simple copier-coller sur Google peut souvent nous dire si l'information est fausse ou non. Si vous ne pouvez pas la trouver sur Google, essayez de trouver une meilleure source d'information, comme les médias grand public, ou de demander à quelqu'un qui est bien informé sur cette question. b. Un signal d'alarme qui devrait toujours vous mettre sur vos gardes est lorsqu'un article vient avec une demande de le transmettre au plus grand nombre de personnes possible, souvent avec une menace si vous ne le faites pas. c. Une fausse alerte peut s'appuyer sur une fausse source d'information pour la rendre crédible, ou il peut n'y avoir aucune source l'accréditant. d. Une fausse alerte peut ne pas avoir un crédit d'auteur, ou l'auteur peut être un faux, même si ses coordonnées sont incluses. e. Un autre signal d'alarme au sujet d'une fausse alerte est lorsque des informations spécifiques sur l'instant, telles que « pas plus tard qu'hier » ou « hier soir », sont citées sans autre point de repère. 5. Dans votre groupe, réfléchissez au problème sur lequel vous travaillez. Énumérez toute fausse alerte, fausse information, désinformation ou discours haineux dont vous avez entendu parler sur cette question. Si cela est possible, vous pourrez au besoin les rechercher. 6. Conservez la liste pour mémoire, pour la prochaine activité. 7. Qu'allez-vous faire maintenant que vous avez appris à identifier les fausses informations, les fausses alertes, les discours haineux ?

	<p>1^{re} phase : Signalez les fausses nouvelles à Facebook. Pour marquer un message comme étant une fausse nouvelle :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cliquez sur les *** qui se trouvent sur la droite du message que vous souhaitez marquer comme étant un faux.2. Cliquez sur Trouver de l'aide ou signaler la publication.3. Cliquez sur Fausse information, puis sur Suivant.4. Cliquez sur OK. <p>Phase 2 : Contrez les fausses nouvelles sur votre compte Facebook personnel.</p> <p>Si vous découvrez une publication contenant de la désinformation, de fausses alertes ou des discours haineux, prenez une capture d'écran et diffusez cette image sur votre fil d'actualité Facebook. Ensuite, dites à vos abonnés ce qui est incorrect à ce sujet et fournissez les informations correctes. Faites savoir aux gens que s'ils voient la publication ou le lien vers le contenu, ils doivent le signaler comme de fausses informations à Facebook en appliquant les instructions données plus haut.</p> <p>Phase 3 : Diffusez des messages de consolidation de la paix sur votre compte Facebook ou dans les groupes auxquels vous appartenez.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Activité 18.3 : Stratégies concernant les messages de paix Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : Tableau à feuilles mobiles et marqueur Méthodes : Travail en groupe Source : CIVICUS : Production de vos propres médias</p>	
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : En savoir plus sur les stratégies de campagne médiatique pour élaborer un message et le transmettre.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez ceci : « Qu'est-ce qu'une stratégie médiatique ? En avons-nous besoin pour notre plan de défense des droits ? » 2. Expliquez que la stratégie sur les médias est un plan clair de la façon dont votre groupe décidera d'utiliser les médias pour l'aider à atteindre l'objectif d'une campagne de défense des droits. Votre plan média peut être conçu en fonction de vos objectifs stratégiques et de votre ciblage. Lorsque vous allez élaborer une stratégie médiatique, voici les premières questions que vous devrez vous poser : <ol style="list-style-type: none"> a. Avec qui voulons-nous communiquer ? b. Pourquoi voulons-nous communiquer avec eux ? c. Quels sont nos messages fondamentaux ? d. Quelle est la meilleure façon de communiquer avec eux ? Quelles plateformes pouvons-nous utiliser et de quelle façon ? e. Comment allons-nous pouvoir mesurer si nous sommes ou avons été efficaces ? 3. Expliquez que les messages que nous élaborons et les stratégies que nous utilisons seront différents selon les personnes avec qui nous communiquons ou à qui nous délivrons notre message principal. Pour atteindre le public principal, nous devons nous appliquer à délivrer le message aussi directement que possible. Nous devons nous assurer que notre problème est bien documenté et nous devons expliquer notre position à l'aide de données justificatives. Il faudra proposer une solution alternative au lieu de n'apporter que des critiques. 4. Expliquez que lorsqu'il n'est pas possible d'atteindre le public principal, vous pourrez essayer de transmettre votre message par l'intermédiaire d'un public secondaire, mais vous devrez alors penser à des stratégies créatives pour faire passer votre message : <ol style="list-style-type: none"> a. Est-il possible que quelqu'un d'autre (peut-être un dirigeant local sympathisant) puisse d'abord transmettre vos idées au public principal ? b. Est-il possible que vous puissiez avoir accès à un rassemblement communautaire lors duquel vous pourrez peut-être faire présenter vos idées par quelqu'un d'autre qui aura plus d'influence que vous ? c. Est-il possible de faire en sorte que quelqu'un de votre public cible se rende dans un lieu où le problème est clairement démontré et que vous puissiez vous appuyer sur ses constatations ? d. Les médias locaux et les médias sociaux peuvent-ils être utilisés pour transmettre vos idées au public principal ? 5. Si vous décidez d'utiliser les médias grand public pour transmettre vos messages, vous devez comprendre qu'ils ont aussi leurs propres intérêts, il vous faut donc : <ol style="list-style-type: none"> a. identifier les médias auxquels votre groupe peut se rapporter ; b. passer en revue ce qu'ils ont publié sur la question sur laquelle vous travaillez ; c. comprendre les politiques éditoriales de ces journaux, radios ou télévisions. Vous pouvez ne pas être d'accord avec eux, mais cela vous aide à élaborer des stratégies sur la façon de gérer les médias ; d. trouver à qui appartiennent les médias dans votre région, province, et pays et qui les contrôlent ; e. parler avec les propriétaires de médias, les rédacteurs en chef et les journalistes ; f. discuter avec des organisations non gouvernementales qui traitent les problèmes de liberté d'expression et qui surveillent les médias ; g. visiter les sites Web des organisations qui traitent les problèmes de liberté d'expression et surveillent les médias pour voir s'ils signalent les médias avec lesquels vous allez travailler.

	<p>6. Expliquez que nous pouvons également élaborer des messages pour obtenir du soutien et construire des coalitions. S'il existe une vague de désinformation, nous devons aussi élaborer des messages ciblés pour la contrer. Pour atteindre beaucoup de gens rapidement et à moindre coût, on pourra utiliser les médias sociaux. Si vous choisissez de faire une campagne sur les médias sociaux, faites attention aux points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. vous vous connectez avec votre public : vous devez utiliser leurs plateformes et leur langage, et notamment, des messages spécifiques lors d'une manifestation ou un rassemblement public, des affiches et des messages vocaux lors d'une marche pour la paix, un photoreportage sur Instagram, et autres ; b. Veillez à ce que votre contenu et format conviennent à votre public. c. Les photos et les vidéos peuvent également aider à augmenter l'impact, mais elles doivent être bien faites pour ajouter au message. d. Trouvez des façons d'obtenir le soutien ou l'approbation des influenceurs locaux, nationaux ou même internationaux qui se soucient du problème pour lequel vous prenez la défense. e. Créez un hashtag unique pour votre campagne et demandez aux gens de l'utiliser. f. Engagez votre public de façon régulière, utilisez les fonctionnalités de planification de votre plateforme de médias sociaux. g. Répondez en temps opportun aux commentaires et réponses sur les médias sociaux ; si la campagne médiatique commence à devenir populaire, vous pourriez avoir besoin de plusieurs personnes pour y répondre. h. Soyez vigilant s'il s'agit de commentaires négatifs ou de provocateurs qui veulent saper votre campagne : ne vous engagez pas dans des arguments violents, supprimez les messages et bloquez-les plutôt. i. Autres : _____ <p>7. Demandez au groupe d'élaborer ses principaux messages pour la campagne et les médias qu'il utilisera :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Public principal b. Public secondaire c. Coalition possible d. Tout contre-message aux désinformations qu'ils auront pu trouver sur ce problème.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

19^E SESSION : PLANIFICATION DE CHANGEMENTS POSITIFS DANS LA COMMUNAUTÉ

<p>Activité 19.1 : Plan d'action Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes Matériel : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, ordinateur portable si disponible et formulaire du plan d'action, résultats de groupe de l'activité 16.4 : L'objectif de mon groupe pour le changement social, l'activité 17.1 : Qui sont nos publics cibles ? et l'activité 18.3 : Stratégies concernant les messages de paix Méthodes : Discussions de groupe, présentation</p>	
<p>Durée : 45 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Aider les participants à élaborer des plans d'action complets pour leur campagne d'action pour la paix.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Dites ceci : « Aujourd'hui, nous allons examiner en profondeur le processus de travail vers nos objectifs lorsque nous retournerons à nos communautés. Pour ce faire, nous devons élaborer un bon plan d'action qui implique d'établir notre but, nos objectifs et notre portée, et d'attribuer des tâches et des ressources budgétaires pour chaque étape. Un bon plan d'action devra être partagé au sein d'une équipe et être convenu ensemble avant de le mettre en œuvre et de s'y référer régulièrement. » Expliquer qu'un groupe de jeunes qui écoute la voix des populations et qui a conscience des questions qu'ils jugent importantes trouvera des idées pour une campagne de défense des droits devant apporter des changements positifs. Après avoir étudié la question en profondeur, impliqué et obtenu l'accord des personnes touchées par le problème, vous serez prêt pour une campagne de défense des droits. Voici les 10 éléments d'un bon plan d'action : <ol style="list-style-type: none"> Indiquer clairement le problème ou la question. Choisir un but et un ensemble d'objectifs. Identifier le ou les publics cibles à engager. Identifier d'autres groupes qui sont touchés ou qui pourraient être touchés par votre action (positivement ou négativement). Ce sont vos parties prenantes. Formuler le message et identifier les médias nécessaires pour faire passer celui-ci au public cible. Préparer un plan d'action et l'échéancier des activités. Identifier les besoins en ressources (humaines, organisationnelles, financières). Obtenir le soutien d'autres acteurs clés, tels que les ONG, le public, le gouvernement, etc. Identifier les critères et indicateurs de suivi et d'évaluation. Évaluer le succès ou l'échec de la campagne et déterminer les prochaines étapes. Rappelez aux participants que la participation civique est un moyen d'éliminer les obstacles entravant habituellement votre façon de travailler, et cela vous permettra d'obtenir de meilleurs résultats dans votre effort de consolidation de la paix. <p>Élaboration d'un plan d'action</p> <ol style="list-style-type: none"> Distribuez le photocopie sur le formulaire du plan d'action de la campagne et demandez aux participants de se référer à leurs travaux antérieurs pour le remplir. Dites-leur que les animateurs et les accompagnateurs se promèneront dans la salle et seront prêts à les aider si nécessaire. <p>Calcul du budget</p> <ol style="list-style-type: none"> Expliquez que tout plan nécessite des ressources humaines, organisationnelles et financières. Celles-ci doivent être identifiées et listées. Présentez le photocopie sur les budgets et demandez aux participants de commencer à le remplir. L'animateur pourra utiliser l'un des plans du groupe en tant qu'exemple pour identifier les besoins. Rappelez-leur que souvent, un plan d'action ne nécessite pas beaucoup d'argent ; par contre, vous aurez besoin de beaucoup d'efforts de la part de ceux qui sont profondément convaincus de ces problèmes. Pour obtenir ce genre d'engagement, vous pourriez avoir besoin de créer des occasions de réunions entre les parties prenantes.

POLYCOPIÉ DU FORMULAIRE DU PLAN D'ACTION

ACTIVITÉ 19.1 : PLAN D'ACTION

1.	Titre du plan d'action			
2.	Nom du groupe de jeunes			
3.	Durée prévue			
4.	Personne responsable (nom, titre, contact)			
5.	Problème à défendre			
6.	Principaux obstacles à traiter (contenu, structure ou culture)			
7.	But du plan d'action			
8.	Objectifs spécifiques (OS) : deux ou trois max	OS1 :	OS2 :	OS3 :
9.	Indicateurs d'atteinte des objectifs			
10.	Activités à mettre en œuvre			
11.	Échéancier de l'activité (peut être présenté sous forme de plan de travail)			
12.	Public principal	Nom : Position : Organisation : Intérêt :		
13.	Public secondaire	Nom : Position : Organisation : Intérêt :		
14.	Partenaire de coalition possible	Nom : Position : Organisation : Intérêt :		
15.	Opposition possible	Nom : Position : Organisation : Intérêt :		
16.	Message à délivrer			
17.	Média utilisé			
18.	Montant du financement nécessaire			

<p>Activité 19.2 : Budget de campagne Axée sur : Les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, ordinateur portable (si disponible), plan de défense des droits du groupe Méthodes : Discussions de groupe, présentation</p>	
<p>Durée : 25 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Élaborer un projet de plan budgétaire pour une campagne de promotion de la paix.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez que nous allons calculer les ressources financières dont nous avons besoin pour la campagne de promotion de la paix. 2. Présentez le photocopié sur le budget de campagne de la promotion de la paix. L'animateur pourra utiliser l'un des plans du groupe en tant qu'exemple pour calculer les besoins et démontrer comment remplir chacune des colonnes. 3. Demandez au groupe de commencer à calculer son budget. Rappelez-leur que souvent, une campagne de promotion de la paix ne nécessite pas beaucoup d'argent ; par contre, vous aurez besoin de beaucoup d'efforts de la part de ceux qui sont profondément convaincus de ces problèmes. Pour obtenir ce genre d'engagement, vous pourriez avoir besoin de créer des occasions de se réunir entre eux. 4. Demandez aux groupes d'identifier également les différentes sources de financement qui peuvent soutenir leurs campagnes. 5. Invitez-les à penser à des idées créatives pour recueillir des fonds et promouvoir les questions pour lesquelles ils se battent. Par exemple : <ol style="list-style-type: none"> a. Vente de t-shirt ou de casquettes avec un message sympa encourageant les jeunes à rester à l'école. b. Offrir des services dans le quartier : nettoyer des jardins, aller chercher des courses, etc. Cela aide également les jeunes à se rapprocher de la communauté. c. Vente de pâtisseries pour une bonne cause. d. Autres exemples : _____

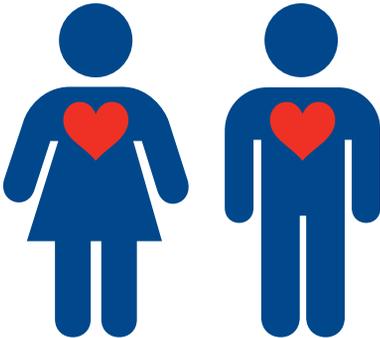
POLYCOPIÉ SUR LE BUDGET DE CAMPAGNE DE PROMOTION DE LA PAIX

ACTIVITÉ 19.2 : BUDGET DE CAMPAGNE DE PROMOTION DE LA PAIX

N°	DESCRIPTIONS	NOMBRE DE PARTICIPANTS	NOMBRE D'UNITÉS	UNITÉ	COÛT UNITAIRE	TOTAL
	OS1					
	Activité n° 1					

<p>Activité 19.3 : Récapitulation et évaluation Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : Tout le matériel du 1^{er} au 5^e jour Méthodes : Présentation orale et échanges</p>		
<p>Durée : 20 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>	
<p>Objectif : Fournir un récapitulatif de tous les sujets abordés au cours de la semaine et évaluer la façon dont la semaine s'est déroulée.</p>	<p>Récapitulatif L'équipe de travail quotidien du 5^e jour où l'animateur nous guide à travers ce que nous avons accompli cette semaine et ce sur quoi nous avons travaillé ensemble en tant que groupe.</p> <p>Évaluation 1. Distribuez des notes autocollantes, et demandez aux participants d'écrire et de coller les réponses à ce qui suit sur le tableau à feuilles mobiles...</p>	
	<div style="text-align: center;">  </div> <p>a. Qu'est-ce qui s'est bien passé aujourd'hui ?</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>b. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré d'aujourd'hui ?</p>
	<div style="text-align: center;">  </div> <p>c. Sur quoi ai-je besoin d'autres explications ?</p>	

20^E SESSION : CÉRÉMONIE DE CLÔTURE

<p>Activité 20.1 : Réflexion et test finaux Axée sur : Les liens intérieurs Fournitures : Papier A4, marqueurs et crayons de couleur, la pyramide de l'activité 0.2 (test préliminaire) sur le mur de la salle. Méthodes : Réflexion, écriture Source : Formations antérieures de CRS</p>	
<p>Durée : 45 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Fixer la base de départ des connaissances, compétences et attitudes (CCA) des participants qui contribuent à la consolidation de la paix.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Souhaitez la bienvenue à tous à la cérémonie de clôture. 2. Lorsque tout le monde sera prêt, rappelez-leur la pyramide et leur réflexion de la première nuit du camp. 3. Demandez à un volontaire de réviser brièvement ce que tête, mains et cœur signifient. <ol style="list-style-type: none"> a. La tête représente la connaissance. b. Les mains représentent les compétences. c. Le cœur représente les attitudes. 4. Demandez aux participants de retrouver leurs notes et de les lire. Expliquez que celles-ci ont été écrites au début de notre parcours ensemble, et que maintenant nous aimerions voir jusqu'où nous sommes arrivés. 5. Demandez aux participants de réfléchir aux questions suivantes et d'écrire ou dessiner sur le papier à côté de chaque partie du corps : <ol style="list-style-type: none"> a. Tête : quelles nouvelles connaissances ai-je tirées de ce camp qui peuvent contribuer aux efforts de consolidation de la paix ? b. Mains : quelles nouvelles compétences ai-je apprises pour contribuer à la consolidation de la paix ? c. Cœur : quelles valeurs et attitudes ai-je acquises, que j'ai mises en valeur ou renforcé au cours de ce camp et qui contribueront à la consolidation de la paix ? 6. Lorsque tout le monde sera prêt, demandez aux participants de coller leur papier sur le mur du fond de la salle en formant une pyramide. Ils peuvent commencer à partir du haut de la pyramide ou de sa base. 7. Demandez à quelques volontaires de commenter brièvement leur dessin (une ou deux minutes par personne). 8. Concluez que les participants ont de nombreuses connaissances, compétences et attitudes qui ont contribué à la consolidation de la paix, et qu'ils vont ramener avec eux ces CCA pour apporter des changements positifs dans leurs foyers, leurs écoles, à leurs travail, communauté et pays. <div style="text-align: center;">  </div>
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Ceci offre une comparaison agréable et simple entre l'avant et l'après camp : quels CCA les participants ont-ils apportés au camp, quel sont celles qu'ils ont acquises, et ce qu'ils veulent apprendre en plus de cela ? À faire apparaître également lors de la rédaction du rapport de formation.</p>

<p>Activité 20.2 : Cérémonie de clôture Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs, les liens intergroupes Fournitures : La « Parole des oies », feuilles de papier A4, petits marqueurs, cinq bougies et des allumettes ou un briquet, les attestations de participation au camp pour chaque participant, système de son et musique Méthodes : Présentation orale, jeu</p>	
<p>Durée : 120 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : S'assurer que les participants partent sur une bonne note et sont prêts à bien travailler dans leur communauté.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'animateur aidé du maître de cérémonie ouvre la soirée en accueillant tout le monde et en présentant le programme de la soirée. Demandez à tout le monde de se tenir en cercle. 2. Demandez à un participant volontaire de lire avec éloquence la parabole des oies (pour un meilleur impact, si le temps le permet, demandez à 6 à 10 participants de mimer la parabole). 3. Après ceci, prévoyez quelques minutes pour que les participants réfléchissent à ce qu'ils ont vu et entendu. <p>Rituel de réconciliation</p> <p>Dites ceci : «Ce soir, c'est notre dernière nuit ; nous avons été ensemble pendant près d'une semaine, 6 nuits et 5 jours. Nous avons appris les uns des autres, nous avons ri et pleuré ensemble, nous avons mangé ensemble, nous pensons à nos problèmes et nous trouvons des solutions ensemble, et nous avons promis de continuer à nous soutenir les uns les autres pour résoudre nos problèmes.»</p> <p>Au cours de nos six nuits et cinq jours ensemble, nous avons pu faire quelque chose qui a blessé les autres ou peut-être nous sommes-nous nous-mêmes senti blessés par quelqu'un. Nous avons pu avoir dit des mots durs ou avoir été offensés par quelqu'un. Nous avons pu avoir été désagréables avec quelqu'un ou quelqu'un a pu nous être hostile. Nous avons pu montrer de la mauvaise volonté envers quelqu'un, même si nous n'avons rien dit ou rien fait de mal envers cette personne.</p> <p>Tous les mauvais sentiments : colère, ressentiment, irritation, antagonisme, jalousie ou autres pensées et sentiments peu aimables, ne doivent pas nous accompagner de retour dans nos foyers. Nous allons purifier nos esprits et nos cœurs avant de rentrer chez nous.</p> <p>J'allume cette bougie pour représenter mon cœur chaleureux, et je vais donner cette bougie à la personne à qui je veux dire quelque chose (vous pouvez lui chuchoter ce que vous voulez dire). Ensuite je lui laisse la bougie (à la personne à qui j'ai parlé).</p> <p>Mots positifs à emporter à la maison (ce pourra être dirigé par un participant)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Expliquez que nous allons maintenant nous assurer que tout le monde a beaucoup de « mots positifs » à ramener chez soi. <ol style="list-style-type: none"> a. Demandez à ce que tout le monde s'assoie en cercle et distribuer à chaque participant, accompagnateur et animateur, une feuille de papier A4 et un marqueur. b. Demandez-leur de mettre une main sur le papier et de la tracer. Ensuite, demandez-leur d'écrire leurs noms sur le dessin de leur paume de main. c. Ensuite, demandez à chacun d'écrire sur cette feuille un commentaire positif ou un encouragement dirigé à eux-mêmes. Aucune critique, aucune suggestion sur la façon d'être meilleur, seulement des compliments et du réconfort ! d. Une fois que tout le monde aura terminé, demandez-leur de glisser vers leur gauche et d'écrire un commentaire positif ou un encouragement sur le papier qui se trouvera en face d'eux. e. Répétez ceci jusqu'à ce que vous soyez de retour devant votre propre feuille. Assurez-vous de bien calculer le temps par rapport au nombre de participants. f. Donnez à chacun le temps de lire les mots positifs qu'ils ont reçus. 2. Présentez un diaporama de photos ou des vidéos de la semaine que tous les journalistes participants ont prises et assemblées, et mettez de la musique de fond. 3. Demandez à quelques participants de faire part de leur témoignage sur la semaine et de ce qu'ils ont appris (cela devra être préparé avant). 4. Laissez au directeur de l'organisation ou à son représentant un temps de parole. 5. Remettez les attestations à chaque participant. 6. Soirée sociale dansante.

Note à l'animateur

Utilisez entre 3 et 5 bougies en fonction de la taille du groupe (une bougie pour 8 à 10 participants environ) afin de pouvoir maintenir une ambiance calme et paisible. Cela donnera également aux participants le temps de réfléchir à qui ils veulent dire quelque chose, et de penser à ce qu'ils vont lui dire.

On pourra également suggérer que les projets continuent de réunir périodiquement les participants pour des visites culturelles et des activités d'après le camp. Cette information pourra être annoncée lors de la cérémonie de clôture.

POLYCOPIÉ SUR LA PARABOLE DES OIES

L'auteur de ce petit conte est inconnu. Mais la prochaine fois que vous verrez des oies voler en formation en « V », vous pourriez considérer ce que la science a découvert pour expliquer pourquoi elles volent de cette façon.

Chaque oiseau battant des ailes crée un courant d'air ascendant pour l'oiseau qui le suit immédiatement. En volant en formation en « V », la bande entière peut allonger sa plage de vol d'environ 70 % : c'est beaucoup plus que si chaque oiseau volait en solo.

Les gens qui partagent une direction et un sens communs d'une communauté peuvent arriver plus rapidement et plus facilement là où ils se dirigent, parce qu'ils se soutiennent les uns les autres durant leur parcours.

Lorsqu'une oie s'éloigne de la formation, elle sent soudainement la résistance et l'effort exigé pour voler seule, et elle rejoint très vite la formation pour profiter de la force d'entraînement de l'oiseau qui est devant elle.

Si nous avons autant de bon sens qu'une oie, nous resterons en formation avec ceux qui vont dans la même direction que nous. Nous sommes prêts à accepter leur aide, et, en retour, à offrir notre aide aux autres.

Lorsque l'oie de tête se sent fatiguée, elle recule dans la volée et une autre oie prend sa relève à l'avant.

Dans un groupe, il est bon de faire des tâches très exigeantes à tour de rôle. Nous devons respecter et protéger mutuellement la somme particulière de compétences, capacités, talents et ressources de chacun.

Les oies situées à l'arrière cacardent pour encourager celles de devant pour qu'elles



gardent la cadence.

Que disons-nous lorsque nous « cacardons » depuis l'arrière ? Nous devons veiller à ce que nos cacardements soient des encouragements. Dans les groupes où l'on reçoit des encouragements, le taux de réussite est beaucoup plus élevé. Notre prise en charge personnelle résulte de cacardements de qualité.

Enfin, et ceci est important, lorsqu'une oie se sent mal ou est blessée par un coup de fusil, et qu'elle sort de la formation, sa compagne sortira avec elle et la suivra vers le bas pour lui prêter aide et protection.

La seconde oie restera avec l'oie tombée jusqu'à ce qu'elle soit capable de revoler ou jusqu'à ce qu'elle meure, et ce n'est qu'alors que la seconde oie, ou les deux si la première a survécu, se lancera à nouveau pour rattraper son groupe.

Si nous avons le bon sens d'une oie, nous nous soutiendrons les uns les autres comme cela, tant dans les épreuves difficiles que lorsque nous sommes pleins de force.

Annexe 1 : Façons Divertissantes D'accommoder les Participants pour un Travail en Groupe ou en Binôme

POUR LES GROUPES :

- Bâtonnet ou noms sortis d'un chapeau.** Écrivez les noms des participants sur des bâtonnets de sucettes glacées, mélangez-les dans un récipient, et sortez autant de noms que vous voulez pour constituer un groupe. Vous pourrez aussi tirer littéralement les noms d'un chapeau.
- Fiches de couleurs.** Laissez les participants choisir des fiches de couleur à partir d'une pile et répartissez-les en fonction des couleurs qu'ils auront choisies. Vous pouvez même écrire des éléments sur les fiches qui indiqueront des tâches ou des sujets précis.
- En comptant.** Comptez par numéros, mais vous pourrez essayer quelques catégories de groupes amusants, comme pomme, banane, cerise, pomme, banane, cerise...
- Le jeu de «l'exclu».** Demandez à vos participants de se lever ; criez un certain numéro. Les participants doivent immédiatement se regrouper en fonction de ce nombre. Toute personne laissée de côté se voit attribuer une tâche bonus.
- Jeu de cartes.** Les cartes à jouer sont efficaces et polyvalentes. Distribuez des cartes et regroupez les participants en fonction de familles de cartes semblables ou différentes, à savoir des cartes noires ou rouges, des cartes dans un ordre spécifique, les mêmes numéros ou toute autre valeur que vous attribuerez au jeu.
- Pièces de puzzle.** Prenez de petits puzzles, et demandez aux participants de sélectionner au hasard une pièce. Demandez-leur ensuite de trouver les autres participants qui ont le reste des pièces de ce puzzle.
- Arrangements des chaises.** Si les participants ont des chaises assignées, surprenez-les en réarrangeant leurs chaises avant qu'ils ne reviennent pour la journée, afin de les faire asseoir auprès de personnes différentes.

- Copains d'anniversaire.** Demandez aux participants de donner leurs dates de naissance, puis regroupez les participants en fonction de leur mois anniversaire.
- Crayons ou marqueurs de couleur.** Lors de la création d'une affiche ou d'un projet coloré, demandez aux élèves de prendre un crayon ou un marqueur de couleur et demandez-leur de se regrouper avec d'autres ayant des couleurs différentes.

POUR LES BINÔMES :

- Fiches de mots synonymes ou de vocabulaire.** Faites écrire des paires de synonymes sur différentes fiches et distribuez-les au hasard. Demandez ensuite aux jeunes de trouver l'autre personne dans la salle qui a le mot qui signifie la même chose que celui de leur fiche.
- Couples célèbres.** Une variante des fiches synonymes : distribuez des fiches qui comportent différents duos célèbres qui se rapportent à votre cours.
- Tout le monde en rang.** Demandez aux participants de se mettre en rang, puis demandez-leur de se tenir dans l'ordre de hauteur (du plus petit au plus grand). Vous pourrez former les binômes en joignant la personne à côté d'eux ou le plus grand avec le plus petit, le deuxième plus grand avec le deuxième plus petit, etc.
- « Travaillez avec quelqu'un qui... ».** Demandez aux participants de s'associer à quelqu'un qui représente l'une des catégories d'appariement suivantes : former le binôme avec quelqu'un...
... avec qui vous n'avez jamais travaillé auparavant.
... qui a les chaussettes de la même couleur que vous.
... avec qui vous pensez que vous serez fortement en désaccord.
... dont la maison est la plus éloignée de la vôtre.
... avec qui vous avez quelque chose en commun.

Annexe 2 : Série d'Activités de Formation Divertissantes pour les Jeunes

LES APPLICATIONS DU MATIN

Une façon intéressante et engageante de mener une réflexion sur le contenu de la veille. L'accent ne devra pas être mis sur ce que les participants ont appris, mais plutôt sur la façon dont ils pourront appliquer dans leur vie quotidienne ce qu'ils auront appris. Chaque journée de formation doit commencer par une activité d'application le matin.

LA ROUE DES QUESTIONS

Préparer une roue de questions : peignez un grand cercle au centre d'un carton. Divisez-le en différentes sections, en appliquant une couleur différente à chaque section. Écrivez des questions sur des morceaux de papier et collez-en une sur chaque section. Dessinez une flèche et placez-la au centre de la roue ; on placera un morceau de carton entre la flèche et la roue, puis on fixera le tout avec un clou ou une attache parisienne, de sorte que la roue puisse tourner facilement. Demandez à chaque participant de faire tourner la flèche. Lorsqu'elle s'arrêtera, le participant devra répondre à la question sur laquelle pointe la flèche. Des récompenses et des pénalités pourront être inscrites sur la roue pour rendre le jeu plus intéressant.

A MARGUERITE

Créer une marguerite : coupez et peignez un cercle pour faire le centre de la fleur. Couper autant de pétales que nécessaire autour du cercle, et ajoutez une question sur l'envers de chaque pétale. Enfin, attachez la marguerite finie sur un mur, une fenêtre ou un tableau. Chaque participant devra prendre un pétale, lire la question à haute voix et y répondre.

LA PÊCHE

Découpez plusieurs poissons et peignez-les de couleurs vives. À chaque poisson, faites un nœud ou une boucle avec de la ficelle afin de pouvoir tirer le poisson vers le haut avec une canne et un hameçon. Écrivez des questions sur des bouts de papier et attachez une question à chaque poisson. Chaque participant doit attraper un poisson et répondre à la question. Si la réponse est bonne, le participant gardera le poisson ; si elle est incorrecte, placez-le dans le seau. La personne qui attrape le plus de poissons en répondant correctement aux questions gagnera un prix.

LANCER LES DÉS

Collez six questions sur le tableau. Demandez aux participants de lancer des dés pour voir à quelle question ils doivent répondre.

LE CLOWN

Dessinez un clown et peignez-le avec des couleurs vives. Écrivez des questions sur des bouts de papier et introduisez-les à l'intérieur de ballons gonflables. Gonflez les ballons et attachez-les à diverses parties du clown. Chaque participant doit faire éclater un ballon et répondre à la question écrite sur le papier qui était dedans. Des bonbons, des prix et des pénalités peuvent également être mis dans les ballons pour rendre le jeu plus intéressant.

LES STIMULANTS

Les stimulants sont des activités qui ont pour but d'augmenter l'énergie d'un groupe en entraînant les participants dans une activité physique ou une partie de rire, ou d'une façon qui pousse les membres sur le plan cognitif. Une journée typique de formation devra comporter au moins deux stimulants dans la journée.

BRUITS D'ANIMAUX

Donnez à chaque joueur un bout de papier avec l'image d'un animal. Demandez aux joueurs de ne pas révéler ce qu'est leur animal. Dites aux participants qu'ils doivent trouver les gens dans la salle qui ont le même animal, mais qu'ils ne peuvent pas utiliser des mots humains. Certains utiliseront des sons, d'autres utiliseront des mouvements. C'est aussi une excellente méthode à utiliser pour diviser les participants en plusieurs groupes.

ORGANISATION MUETTE

Annoncez que vous voulez que tout le monde se mette en rang dans la salle selon sa date de naissance. Le seul problème sera que cela devra se faire sans parler. Une fois que tous les participants se seront mis en rang, demandez à des jeunes pris au hasard leur date de naissance, juste pour vous assurer que l'alignement est correct. D'autres idées pourront être de les faire s'aligner par taille de chaussure, par stature, par le mois de naissance, etc.

Une variante à ce sujet est d'attribuer à chacun un numéro. Les participants doivent ensuite s'organiser dans l'ordre numérique en communiquant les uns avec les autres sans parler ni utiliser les doigts.

DEUX VÉRITÉS ET UN MENSONGE

Pour cette activité, chacun doit écrire deux vérités et un mensonge sur eux-mêmes, puis tout le monde devra essayer de deviner le mensonge de l'autre. Le but est de convaincre les autres que votre mensonge est la vérité, que l'une de vos vérités est un mensonge, et de deviner correctement les mensonges des autres. Faites le tour du groupe, faites lire à chaque personne ses phrases pour que les autres puissent faire leur supposition.

LE VENT SOUFFLE CEUX...

Tout le monde est assis en cercle. Une personne doit commencer le jeu en se tenant au milieu du cercle. Cette personne commence une phrase avec *Le vent souffle ceux*. Par exemple, «*Le vent souffle ceux qui ont été sur un bateau*», «*Le vent souffle ceux qui sont montés sur un arbre*», «*Le vent souffle ceux qui ont été à la capitale*», «*Le vent souffle ceux qui ont eu un animal de compagnie*», «*Le vent souffle ceux qui aiment cuisiner*». Toute personne à qui cette phrase s'applique doit se lever de son siège et s'asseoir sur une autre chaise. Les gens ne pourront pas se déplacer vers le siège immédiatement à leur gauche ou à leur droite. Par exemple, ils pourront s'asseoir à deux sièges du leur, mais ils ne pourront pas s'asseoir sur celui de la gauche ni de la droite de leur chaise actuelle. La personne laissée sans chaise se déplace vers le milieu et le jeu recommence.

JEU DE NOMS

Tout le monde est assis en cercle. Une personne commence par utiliser un adjectif commençant par la même lettre que leur prénom suivi de leur prénom, par exemple, Sage Silvie, Beau Benjamin. La personne suivante répète l'adjectif et le prénom de la première personne, puis ajoute le sien. Continuez tout autour du cercle, la dernière personne devant répéter tous les noms dans l'ordre et ajouter les siens.

EMPLACEMENT GÉOGRAPHIQUE

Chaque participant représente un lieu géographique distinct, mais ensemble, ils formeront une carte vivante. Si les participants ne viennent pas de différents lieux géographiques, assignez-leur des lieux différents. Demandez à chaque participant de se tenir là où il pense qu'il appartient pour faire une carte aussi proche de l'échelle que possible.

LA TAPE DANS LE DOS

Demandez à chacun de dessiner le contour de sa main sur une feuille de papier, puis collez-la dans son dos. Demandez aux membres du groupe de se mélanger et d'écrire quelque chose de positif au sujet de l'autre personne rencontrée sur son dos.

CONTACT VISUEL

Les participants se tiennent en cercle. Assurez-vous que le nombre de participants à cet exercice est pair. Chaque personne entre en contact visuel avec une autre personne du cercle. Les deux marchent dans le cercle pour échanger leurs positions, tout en maintenant le contact visuel. Beaucoup de binômes peuvent échanger leurs positions en même temps, et le groupe doit essayer de s'assurer que tous ceux qui font partie du cercle sont inclus dans ces échanges. Commencez par essayer cela en silence, puis échangez des salutations au milieu du cercle.

QUI EST LE LEADER ?

Les participants s'assoient en cercle. Une personne se porte volontaire pour quitter la salle. Après leur départ, le reste du groupe choisit un leader. Le leader doit effectuer une série d'actions, telles qu'applaudir, taper du pied, etc., que l'ensemble du groupe doit reproduire. Le volontaire revient dans la salle, se tient au milieu, et tente de deviner qui mène les actions. Le groupe protège le leader en ne le regardant pas. Il ou elle doit changer les actions à intervalles réguliers, sans se faire prendre. Lorsque le volontaire repère le leader, il rejoint le cercle, et la personne qui servait de leader quitte la salle pour permettre au groupe de se choisir un nouveau leader.

QUI ÊTES-VOUS ?

Demandez à un volontaire de quitter la salle. Pendant que le volontaire est dehors, le reste des participants décide de lui attribuer une profession telle que chauffeur de camion ou pêcheur. Lorsque le volontaire revient, le reste des participants lui mime des actions correspondantes à son métier. Le volontaire doit alors deviner la profession qui lui a été attribuée.

LE TUEUR AU CLIN D'ŒIL

Avant le début du jeu, demandez à quelqu'un de faire «le tueur» et de garder son identité secrète. Expliquez qu'il y a un tueur parmi le groupe, et qu'il tue des gens en leur faisant un clin d'œil. Tout le monde se promène ensuite aléatoirement dans la salle, en entrant en contact visuel avec tous ceux qu'ils croisent. Si le tueur vous fait un clin d'œil, vous devez jouer le mort. Tout le monde doit essayer de deviner qui est le tueur.

L'ÉCRITURE CORPORELLE

Demandez aux participants d'écrire leur nom en l'air avec une partie de leur corps. Ils peuvent choisir d'utiliser un coude ou une jambe, par exemple. Continuez de cette façon, jusqu'à ce que chacun ait écrit son nom.

LA SALADE DE FRUITS

L'animateur divise les participants en un nombre égal de trois à quatre sortes de fruits, comme des oranges et des bananes. Les participants s'assoient ensuite en cercle sur des chaises. Une personne doit se tenir au centre du cercle des chaises. L'animateur annonce le nom de l'un des fruits, tel que « oranges », et toutes les oranges doivent changer de place les unes avec les autres. La personne qui se tient au milieu essaie de prendre une de leurs places au moment où ils se déplacent, laissant une autre personne au milieu sans chaise. La nouvelle personne au milieu crie un autre fruit et le jeu continue ainsi. Si quelqu'un au milieu lance « salade de fruits », cela signifie que tout le monde doit changer de siège.

LE FLUX, LE REFLUX ET LA VAGUE

Tracez une ligne représentant le bord de mer et demandez aux participants de se tenir derrière la ligne. Lorsque l'animateur annonce « reflux ! », tout le monde saute en avant de la ligne. Lorsque le leader annonce « flux ! », tout le monde saute en arrière de la ligne. Si l'animateur crie « la vague », tous les participants sautent en l'air. Si vous annoncez quelque chose et que quelqu'un ne se déplace pas correctement, il doit abandonner le jeu.

LE MORCEAU DE PAPIER ET LA PAILLE

Les participants se divisent en plusieurs équipes. Chaque équipe forme une ligne et place un morceau de papier au début de sa ligne. Chaque membre de l'équipe a une paille pour boire. Lorsque le jeu commence, la première personne doit ramasser le morceau de papier en l'aspirant au moyen de la paille. Elle doit ensuite transmettre le morceau de papier au membre suivant de l'équipe en utilisant la même méthode. Si le morceau de papier tombe par terre, on reviendra à la première personne et il faudra recommencer toute la séquence.

NE RÉPONDEZ PAS

Demandez au groupe de se tenir en cercle. Une personne commence par aller vers quelqu'un et lui pose une question telle que : « Quelle est votre plus fâcheuse habitude ? » Cependant, l'autre ne doit pas répondre lui-même à la question ; c'est la personne située à sa gauche qui devra répondre. Les participants

peuvent rendre des réponses aussi imaginatives que possible !

L'ORCHESTRE

Divisez le groupe en deux blocs et demandez à la moitié de se taper sur les genoux et à l'autre moitié de taper des mains. L'animateur sert de chef d'orchestre, contrôlant le volume sonore en levant ou en abaissant les mains. Le jeu peut continuer en laissant différents membres du groupe prendre le rôle de chef d'orchestre.

CONSTRUCTION D'UN RÉCIT

Les participants se tiennent en cercle. Une personne commence une histoire par une phrase en parlant à la première personne du singulier : « Je me suis réveillé en me retrouvant dans l'espace », et agit à l'aide d'expressions faciales, le ton de la voix et les mouvements du corps. La personne à sa droite poursuit l'histoire en répétant la première phrase, puis en ajoutant sa propre phrase et ses propres mouvements, et ainsi de suite. Chacun répète ce qui a été dit avant d'ajouter sa propre phrase et ses propres mouvements. Le jeu continue jusqu'à compléter un tour complet, de retour à la première personne.

LA TÉLÉCOMMANDE

Une personne est invitée à se porter volontaire pour tenir la télécommande virtuelle au milieu d'un arc de cercle (ou d'un demi-cercle) de participants. Les participants sont priés de garder le silence jusqu'à ce que le possesseur de la télécommande leur donne la permission de « diffuser » quelque chose qu'ils ont en tête, tout comme s'il choisissait un canal de télévision. Le possesseur de la télécommande passera d'un canal à l'autre à la recherche d'un canal qui lui plaise, et la personne sur laquelle il pointe sa télécommande doit continuer sur le même thème que celui par lequel il aura commencé. Même si la télécommande s'éloigne, le « canal » doit continuer à diffuser.

REVUE DE FIN DE JOURNÉE

C'est une façon intéressante et captivante de mener une réflexion sur le contenu de la journée en cours. L'accent devra être mis sur ce que les participants ont appris au cours de la journée. Chaque journée de formation devra se terminer par une activité de revue de fin de journée.

COMPTE À REBOURS DE 45 SECONDES

Séparez les participants en deux équipes et donnez à chacune un tableau à feuilles mobiles. Un membre de chaque équipe va à son tableau. Les équipes s'affrontent en dessinant ou en écrivant des mots

ou concepts clés qui ont été discutés lors de cette journée. L'équipe qui arrive à former la liste la plus longue en 45 secondes aura gagné.

REVUE ALPHABÉTIQUE

Divisez les participants en plusieurs groupes. Demandez-leur d'écrire jusqu'à trois mots clés relatifs au camp... mais ceci, par ordre alphabétique. Ils devront également partager les nouvelles choses qu'ils ont apprises. Le groupe vote alors dans son ensemble pour choisir la meilleure liste, la plus pertinente.

SORTEZ-LE DU CHAPEAU

Rassemblez des objets divers et mettez-les dans un chapeau. Demandez à chaque participant de choisir un objet et de décrire en quoi il peut se rapporter à quelque chose qu'il aura appris lors d'une activité, et la façon dont il fera part de ce qu'il en aura appris à son retour dans sa communauté.

DÉFI ENTRE ÉQUIPES

Demandez aux participants de travailler en équipes pour créer des questions stimulantes, mais auxquelles il est possible de répondre, sur un contenu qui aura été couvert pendant la formation. Une fois que chacune des équipes aura eu le temps de rédiger ses questions, elles essaieront tour à tour de «poser une colle» aux autres équipes. Ajoutez des règles, des points particuliers et d'autres lignes directrices pour en faire une activité compétitive et interactive.

LE SCEAU DE QUESTIONS

Distribuez des notes autocollantes et demandez aux participants d'écrire des questions sur le matériel couvert. Ajoutez quelques questions de votre propre cru qui ne seront pas liées à la formation, telles que «Quel a été le meilleur voyage que vous avez jamais fait dans votre vie ?» ou «Quel a été votre repas le plus mémorable en famille ?» Mettez toutes les questions dans un seau (ou une boîte), puis, tout au long de la session, passez dans la salle avec le seau de questions et demandez aux participants de sortir une question aléatoire et d'y répondre.

Annexe 3 : Session d'Orientation sur l'Essentiel à Savoir sur le Genre

Vous trouverez ci-dessous un plan d'animation proposé pour une session de quatre heures avant le camp (à l'exclusion des pauses) afin d'orienter les participants vers les concepts de base concernant le genre et la sensibilisation aux rôles de genre. Cette session peut être combinée à une orientation en matière de protection, de sauvegarde et de mécanismes de signalement pour en faire un atelier d'une journée complète.

Exemple d'ordre du jour

- Activité 1 : Jeu de mise en train : Deux vérités et un mensonge (30 minutes)
- Activité 2 : Bienvenue à l'essentiel à savoir sur le genre : Création d'un accord d'espace sûr (20 minutes)
- Activité 3 : Qu'est-ce que c'est que cette chose qu'on appelle genre ? (45 minutes)
- Activité 4 : Agir conformément à la boîte des hommes ou à la boîte des femmes (45 minutes)
- Activité 5 : Le bocal à poissons du genre (60 minutes)
- Activité 6 : Ensemble, nous formons un engagement plus fort (40 minutes)

<p>Activité 1 : Axée sur : Matériel : Méthode : Source :</p>	<p>Qui suis-je ? (jeu de mise en train également connu sous le nom de « Deux vérités et un mensonge ») Les liens intérieurs, une première approche concernant les liens extérieurs Notes autocollantes et stylos, faits réels et « mensonges » préparés par les animateurs Jeu divertissant Formation antérieure de CRS</p>
<p>Durée : 30 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif : Apprendre à se connaître</p>	<p>Voir Activité 0.1, page 30 pour obtenir des instructions. Vous pouvez aussi choisir une autre activité ; voir annexe 2 : les stimulants de la page 156.</p>

<p>Activité 2 : Bienvenue à l'essentiel à savoir sur le genre : Création d'un accord d'espace sûr</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, une première approche concernant les liens extérieurs</p> <p>Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, stylos, notes autocollantes</p> <p>Méthode : Débat, petits groupes</p>	
<p>Durée : 20 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Élaborer un accord concernant les normes et croyances du groupe et signer un engagement sur la création d'un espace sûr et respectueux.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Divisez les participants en petits groupes de quatre ou cinq. Expliquez-leur que nous allons établir une liste d'ententes pour que tout le groupe puisse avancer. L'animateur doit ensuite préciser ce qui suit : Les sessions qui suivent sont programmées pour débattre de l'importance de comprendre les normes et croyances en matière de genre pour pouvoir travailler ensemble en groupes. Tout au long de ces sessions et de la formation JAPP, nous allons aborder des questions qui sont très personnelles à chacun de nous. Nous chercherons à créer un espace sûr où nous pourrions partager ouvertement nos idées sans craindre l'intimidation, la honte ou le ridicule. Nous avons tous des ressentis communs, mais nous sommes tous uniques. Nous devons nous efforcer d'apprendre les uns des autres et de respecter les ressentis des uns et des autres. En outre, certains des sujets que nous aborderons pourront être sensibles ou difficiles à débattre. La première règle que je souhaite définir est la nécessité de rester honnête et confidentiel. Nous ne partagerons pas les contributions des autres avec d'autres personnes extérieures à ce groupe. Quels autres accords souhaitez-vous établir en tant que groupe ? Demandez aux participants des petits groupes d'écrire ou de dessiner quatre déclarations et normes positives pour le groupe, par exemple : Ne pas parler lorsque les autres parlent = nous allons nous écouter les uns les autres avec attention et devons respecter la personne qui parle. Autre question de discussion pour aider à former des liens : En réfléchissant à vos expériences passées en groupe, qu'est-ce qui vous paraît important pour que vous vous sentiez à l'aise, respecté et en sécurité ? Avez-vous eu des expériences agréables lorsque vous avez travaillé avec d'autres personnes en groupe ? Avez-vous eu des expériences désagréables lorsque vous avez travaillé avec d'autres personnes en groupe ? Vous devrez écrire ces questions sur un tableau à feuilles mobiles ou distribuer des photocopies à chacun pour que les groupes y fassent référence. Demandez qu'un jeune de chaque groupe prenne des notes, qu'un autre soit le présentateur, un autre se charge du respect du temps, etc. Accordez aux participants environ 15 minutes pour la discussion en petits groupes. Ensuite, réunissez tout le monde pour conclure des accords de groupe. Demandez aux groupes de présenter leurs listes ainsi qu'une déclaration ou un exemple positif et une déclaration ou un exemple négatif concernant le travail en groupe. Cela aidera les participants à commencer à tisser des liens. Si les groupes ont de la difficulté à rédiger des déclarations ou à réfléchir à des exemples, le ou les animateurs devront leur fournir un exemple. Les animateurs ou les accompagnateurs écriront ce sur quoi les participants ont décidé de s'entendre, en compilant l'information de tous les groupes.

	<p>6. Certains accords qu'il est important de conclure incluent (si éventuellement, les groupes ont laissé un de ces points, l'animateur pourra les amener à débattre pour les inclure) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nous allons nous écouter les uns les autres avec attention et respecter la personne qui parle en ne parlant pas pendant qu'elle parle. • Nous allons utiliser des mots aimables (pas de mots violents). • Comment allons-nous réorienter le groupe ? • L'honnêteté et la confidentialité : nous resterons honnêtes dans nos discussions, et ce qui sera dit dans notre groupe restera dans nos groupes. • Le respect (de soi et des autres) : nous nous respecterons nous-mêmes ainsi que les autres, à tout moment au sein du groupe et pendant les pauses. <p>7. Présentez un tableau à feuilles mobiles propre, et demandez à tous les participants de signer l'accord. Cet accord devra rester présent et en vue tout au long de la formation.</p> <p>Déclaration en conclusion :</p> <p>Les questions relatives aux normes de genre et à nos ressentis sont parfois délicates et peuvent nous mettre mal à l'aise. C'est compréhensible, mais dans cette zone d'inconfort, nous pouvons grandir individuellement et ensemble en tant que groupe. Il est important que nous nous respections les uns les autres dans cet espace (réitérez la nécessité d'un espace sûr et rappelez que nous nous sommes engagés à respecter ces accords). C'est notre espace de sécurité collective, rendons-le agréable pour nous tous. Sommes-nous tous d'accord ?</p>
Note à l'animateur	<p>Cette session vous aidera à établir les normes et à construire un espace sûr au sein du groupe, mais c'est aussi un processus collaboratif. L'animateur ne doit pas simplement fixer les règles, mais il doit guider les débats. Alors qu'ils commencent tout juste à travailler ensemble, les participants pourront se sentir plus à l'aise s'ils discutent de ces questions en petits groupes avant de se réunir tous ensemble pour en débattre ensemble.</p>

<p>Activité 3 : Qu'est-ce que c'est que cette chose qu'on appelle genre ?</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, une première approche concernant les liens extérieurs</p> <p>Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, stylos, notes autocollantes</p> <p>Méthode : Débat</p> <p>Source : Masculinités pacifiques de CRS</p>	
<p>Durée : 45 minutes</p>	<p>Description de l'activité</p>
<p>Objectif :</p> <p>Comprendre la différence entre « sexe » et « genre ». Les participants commenceront à mieux comprendre comment nos idées sur les rôles de genre influencent nos relations, et comment nous nous considérons les uns les autres en tant qu'hommes et en tant que femmes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'animateur écrira « Fille et Femme » sur une feuille de papier du tableau et « Garçon et Homme » sur une deuxième feuille. 2. Demandez aux participants de penser à des mots et des phrases associés à l'idée « d'être une femme ». Demandez aux participants d'écrire ces mots et idées ou de dessiner des images sur des notes autocollantes, et au fur et à mesure qu'ils pensent à quelque chose, qu'ils les collent sur la feuille du tableau du sexe correspondant. Dites aux participants que les réponses peuvent être positives ou négatives. Incitez-les à penser à des caractéristiques typiques telles que les aspects physiques (p. ex., les cheveux longs), émotionnels et biologiques, etc. Lisez toutes les réponses des notes autocollantes mises sur les feuilles du tableau, même si certaines d'entre elles vous mettent mal à l'aise ou si vous n'êtes pas d'accord. 3. Répétez cette étape pour la feuille du tableau « Garçon et Homme ». Accorder aux participants entre 10 et 15 minutes pour remplir ces thèmes. Invitez les accompagnateurs et les autres animateurs à ajouter les notes sur les feuilles. Une fois cela terminé, passez rapidement en revue les caractéristiques fournies. Inversez les titres des feuilles en mettant « Fille et Femme » à la place de « Garçon et Homme » et vice versa. 4. Parcourez la liste ligne par ligne et demandez aux participants si les caractéristiques notées pour une femme pourraient être attribuées à un homme et vice versa. Mettez une coche sur les lignes qui, selon les participants, peuvent être attribuées aux deux et une croix sur celles qui ne peuvent pas être communes. 5. Dites aux participants que toutes les lignes qui comportent une coche ont trait au « genre », tandis que toutes celles comportant une croix se rapportent au « sexe ». 6. Écrivez les mots « sexe » et « genre » sur une nouvelle feuille. 7. Demandez aux participants : « Qu'est-ce que le sexe biologique ? » N'écrivez pas leurs réponses. Lorsqu'ils auront terminé, expliquez ceci : <p>LE SEXE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le sexe fait référence aux caractéristiques physiques avec lesquelles vous êtes né. Le sexe se rapporte aux caractéristiques biologiques et physiologiques, comme le sont les parties externes du corps, les chromosomes sexuels et les structures reproductrices internes. <p>Demandez aux participants : « Qu'est-ce que le genre ? » N'écrivez rien. Lorsqu'ils auront terminé, expliquez ce qui suit, et après avoir fini, écrivez vos explications sur le tableau à feuilles mobiles.</p> <p>LE GENRE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le genre fait référence aux attitudes, aux rôles, aux comportements, aux activités et aux attributs qu'une communauté ou une société considère comme étant une caractéristique des hommes, des femmes, des garçons ou des filles ou qu'elle utilise pour les décrire. • Les définitions de « masculin » et de « féminin » ne sont pas fixées. Ils changent avec le temps et sont différents d'une société à l'autre. Nous apprenons à endosser notre « genre » en interagissant avec le monde qui nous entoure. • Parfois, on pense que ces idées sur la façon d'être un homme ou une femme sont basées sur notre biologie plutôt que sur quelque chose que nous apprenons (comme le mythe répandu selon lequel la violence fait partie de la biologie masculine).

	<p>Questions à débattre :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Qu'est-ce que signifie être «un garçon ou un homme» ? Qu'est-ce que signifie être «une fille ou une femme» ? 2. D'où viennent ces idées ? 3. Comment les gens traitent-ils les personnes qui ne se comportent pas selon ces attentes ? Par exemple, si un garçon n'aime pas jouer au football, comment les gens le traitent-ils ? Être athlétique est une caractéristique que l'on attend d'un garçon ou d'un homme. 4. Dans votre communauté, quelles sont les caractéristiques attendues pour un homme ou pour une femme ? Lesquelles sont considérées comme négatives ? Pourquoi ? <p>Déclaration en conclusion :</p> <p>Tout au long du camp de la paix, nous allons examiner ensemble les idées de ce qu'il faut posséder pour être un jeune ambassadeur de la paix et un leader dans nos communautés. Il est important de bien comprendre comment nous nous traitons les uns les autres dans les relations garçon à garçon, fille à fille, garçon à fille, fille à garçon. Ces idées de ce que signifie «être un homme» ou «être une femme» peuvent affecter notre capacité à pouvoir entretenir de bonnes relations les uns avec les autres, ce qui peut en conséquence affecter les individus et la façon dont nous interagissons les uns avec les autres.</p> <p>Il n'y a pas de bonne façon pour un homme d'être «viril» ou pour une femme d'être «féminine».</p> <p>Les idées rigides sur le fait «d'être un homme» ou «d'être une femme» peuvent avoir des effets négatifs sur le sens de soi d'une personne et sur la façon dont elle va gérer ses émotions, exercer son pouvoir, traiter les autres, etc. Nous continuerons d'en discuter.</p>
<p>Note à l'animateur</p>	<p>Cette session peut être délicate et ce peut être la première fois que les participants réfléchiront aux différences entre le genre et le sexe. Il est donc important de prévoir un débat et du temps pour les questions afin que chacun comprenne bien l'idée de cette session et mette en place le débat sur «Agir conformément à la boîte des hommes ou à la boîte des femmes».</p>

<p>Activité 4 : Agir conformément à la boîte des hommes ou à la boîte des femmes</p> <p>Axée sur : Les liens intérieurs, les liens extérieurs</p> <p>Fournitures : Tableau à feuilles mobiles, stylos, notes autocollantes</p> <p>Méthode : Débat, échanges de ressentis</p> <p>Notes à l'animateur : Cette activité est conçue pour les deux sexes, si les participants ne sont que des hommes ou que des femmes, vous pouvez l'adapter en sortant les différentes boîtes ou en gardant les deux cases et en séparant le groupe différemment.</p>	
Durée : 45 minutes	Description de l'activité
<p>Objectif :</p> <p>Les participants examinent la façon dont les points de vue de la société sur les rôles de genre et ce que les hommes et les femmes doivent ou ne doivent pas faire, comment ils doivent ou ne doivent pas agir, qui façonnent qui nous sommes et comment nous interagissons avec notre conjoint, notre famille, nos collègues au travail et la communauté dans laquelle nous vivons.</p>	<p>L'animateur doit se référer aux renseignements antérieurs partagés lors de la session sur l'essentiel à savoir sur le genre. Dites quelque chose comme « Nous avons parlé des activités que font les hommes et les femmes, les garçons et les filles. Nous avons discuté un peu de la provenance de ces idées et de la manière dont elles peuvent évoluer. Examinons de plus près d'où viennent ces idées et la façon dont nous les apprenons. Nous allons participer à une activité appelée Agir conformément à la boîte des hommes ou à la boîte des femmes ».</p> <ol style="list-style-type: none"> Dessinez une boîte sur deux feuilles distinctes d'un tableau à feuilles mobiles mis devant l'assistance. Expliquez qu'une boîte sera pour les hommes et l'autre pour les femmes, et qu'ils feront cet exercice séparément. Faites un groupe de garçons et un groupe de filles (un coanimateur dirigera le groupe masculin et une coanimatrice dirigera le groupe féminin). Prévoyez cinq minutes pour expliquer que : <ul style="list-style-type: none"> La boîte homme-femme est pleine de définitions qui peuvent nous limiter et nous enfermer dans ce que nous pouvons et ne pouvons pas faire ou ressentir. La société nous inculque qu'il y a une bonne et une mauvaise façon d'être un homme ou une femme. On ne peut reprocher ça à personne, car nous avons tous appris cela. Distribuez des notes autocollantes et demandez à chaque groupe d'écrire des mots qui montrent ce que signifie être un homme ou être une femme. Qu'attend par exemple de vous la société en tant qu'homme ou femme, garçon ou fille ? Ou bien, si quelqu'un vous dit, « Comporte-toi en femme » ou « Sois un homme », qu'est-ce qu'ils entendent par là ? (Par exemple, <i>pour les hommes et les garçons</i> : aucune douleur, puissant, fort, les femmes sont des objets, aucun sentiment, protecteur, aucune crainte, en charge, décideur, agressif, aucune émotion sauf la colère, aucune faiblesse, dur, athlétique, courageux, les femmes sont des biens, fournisseur, surtout financièrement, dominant ; <i>pour les femmes et les filles</i> : nourrisseuse, calme, obéissant aux parents, au mari, polie, gentille, aimable, facile à vivre, jolie et attrayante, bonne mère, met les besoins de la famille en premier.) Demandez à chaque participant de présenter au groupe, à tour de rôle, un mot et de coller sa note autocollante sur la boîte correspondante. Faites savoir à chaque groupe qu'un volontaire expliquera son débat à l'autre groupe. Demandez aux participants de présenter à tour de rôle un mot avec le groupe et de coller leur note autocollante sur la boîte correspondante. Discutez de ces idées de ce qu'on nous dit en tant que garçons ou hommes et comment agir comme un homme. Ces idées vous semblent-elles familières ? Quelqu'un a-t-il des exemples de cela dans sa propre vie qu'ils aimeraient partager ? La « boîte des hommes » fait référence aux normes et aux attentes de genre que notre communauté nous impose de différentes façons. Ces attentes proviennent des médias, des pairs, des histoires, de la famille, des enseignants et des entraîneurs et des messages que ces acteurs nous envoient pour que l'homme reste dans sa boîte.

	<p>7. Demandez aux participants et écrivez les réponses sur une autre feuille du tableau ou sur le tableau :</p> <ol style="list-style-type: none"> Quels sont les bénéfices ou AVANTAGES pour les hommes et les femmes qui suivent ces règles et qui s'intègrent dans leur boîte ?⁵ Y a-t-il des INCONVÉNIENTS à rester <u>dans sa boîte</u> ?⁶ Qu'arrive-t-il aux hommes et garçons ou aux femmes et filles qui sortent de leur boîte ou qui s'écartent des règles de la société en matière de genre ? Par quels noms désigne-t-on parfois les hommes ou garçons et les femmes ou filles qui ne respectent pas les règles de la société en matière de genre ? <ul style="list-style-type: none"> (On pourra à ce moment discuter sur les insultes et l'intimidation ; ce sujet sera également abordé lors de sessions sur les violences.)
	<p>8. Demandez aux participants de penser à un exemple lorsqu'ils ont vu un homme dans leur vie agir en dehors de la boîte des hommes. Voici des questions exploratoires à poser s'ils ont du mal à penser à un exemple concret :</p> <ol style="list-style-type: none"> Avez-vous déjà vu un homme pleurer en public ? Connaissez-vous des hommes qui partagent des responsabilités égales dans le ménage ? Connaissez-vous des hommes ou des garçons qui ont choisi d'être non violents ? Y a-t-il des dirigeants ou des gens célèbres auxquelles vous pouvez penser qui expriment leur amour et parlent de leurs sentiments en public (à savoir, un prêtre, un imam ou un chef de foi qui prêche l'amour et l'acceptation, un joueur de football qui aide les autres, des enseignants, des conseillers) ? <p>9. Demandez maintenant aux participants de réfléchir sur leur propre vie. Il y a bien sûr des avantages à être un homme ou une femme, et nous ne devons pas l'oublier, mais nous comprenons aussi que suivre ces idées rigides sur ce que signifie être un homme ou être une femme peut aussi être nocif. Comment pouvons-nous prendre des décisions et commencer à agir en dehors de la boîte ?</p> <p>10. Quels sont les nouveaux messages sur la virilité ou la féminité que nous aimerions montrer à nos jeunes semblables ? Par exemple, est-il possible de parler de tes sentiments, est-il correct d'aider aux corvées de la maison ? Et pour les hommes, vous n'avez pas besoin de vous battre pour protéger votre virilité.</p> <p>11. Que pouvons-nous faire pour changer nos propres comportements et attitudes ? De quelle façon ces changements vont-ils influencer sur nos relations avec nos semblables du genre opposé, surtout lorsque nous travaillons ensemble dans des groupes comme celui de cette formation ? **</p> <p>C'est le bon moment pour faire une pause.</p>
<p>Note à l'animateur</p>	<p>**Si les participants se débattent avec cet aspect de la reconnaissance des points positifs et négatifs, demandez-leur de se rappeler une expérience positive avec un homme plus âgé et de partager cette expérience en petits groupes. Qu'y avait-il de bien ? Quels traits ont-ils montrés ? Préparez-vous à une conversation approfondie. Une fois encore, permettez aux participants de ne pas être d'accord et de réfléchir ensemble à ces idées. Il n'est pas question pour nous d'amener les garçons et les filles à inverser leurs rôles, mais d'essayer simplement de permettre aux garçons et aux filles de se voir à travers une optique équitable et d'apprécier la dignité humaine dans chaque personne.</p>

5 Note à l'animateur : Certains des avantages de rester « dans sa boîte » peuvent inclure le fait d'être reconnu ou admis dans la communauté, de bénéficier de plus d'opportunités, de se voir accorder plus de pouvoir, de réussir, d'avoir accès aux ressources ou d'être admiré par d'autres femmes ou hommes.

6 Les inconvénients concernant les hommes peuvent inclure des problèmes tels que le stress et la pression, un impact négatif sur leur santé physique et mentale, ne pas être autorisé à exprimer ses sentiments, et l'engagement dans des comportements à risque.

<p>Activité 5 : Axée sur : Fournitures : Méthode :</p>	<p>Plus forts ensemble : la prise de résolution Les liens intérieurs, les liens extérieurs Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, ruban adhésif, mains découpées, stylos et crayons Réflexion, Débat et activité de groupe</p>
<p>Durée : 40 minutes</p>	<p>Description de l'activité :</p>
<p>Objectif : Les participants, ayant acquis une meilleure compréhension des normes et des responsabilités en matière de genre, vont s'engager à accroître l'égalité des sexes.</p>	<p>Ceci pourra être l'activité de clôture.</p> <p>Distribuez des faits imprimés sur l'inégalité entre les sexes dans le contexte local, national ou mondial, et demandez aux participants de les lire. Adaptez les faits au contexte local, mais voici quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'objectif n° 5 de développement durable des Nations Unies : Mettre fin à toutes les formes de discriminations à l'encontre de toutes les femmes et filles partout dans le monde. Éliminer toutes les formes de violence à l'encontre de toutes les femmes et filles tant dans les sphères publiques que privées, et notamment la traite et l'exploitation sexuelle, ainsi que d'autres types d'exploitation. • 113 pays n'ont pas de lois garantissant un salaire égal à travail égal entre les hommes et les femmes. • 104 pays interdisent certains emplois aux femmes. • 39 pays ont des lois qui empêchent une fille d'hériter de la même proportion de biens qu'un fils. • 36 pays limitent ce que les épouses peuvent hériter de leurs maris. • En 2020, il n'y avait dans le monde entier que 21 femmes chefs d'État (sur 193 pays, soit 11 %). • Chaque minute, 28 filles sont mariées avant d'être prêtes pour cela. • Une femme sur trois a été victime de violence physique ou sexuelle à un moment donné de sa vie. • Dans la plupart des pays, les femmes ne gagnent qu'entre 60 et 75 % du salaire des hommes pour le même travail. • 63 millions de filles sont encore privées d'école. • En moyenne, les femmes du monde entier consacrent en nombre d'heures de travail non rémunéré, plus du double que les hommes. • On dit souvent aux hommes et aux garçons de ne pas parler de leurs sentiments parce que cela les fera paraître faibles. • Les femmes assument la majorité de la responsabilité d'élever des enfants. <p>Une fois que les participants auront échangé sur ces faits, demandez-leur ce qu'ils pensent de ce qu'ils viennent d'apprendre. Demandez-leur ensuite s'ils ont d'autres exemples d'inégalité de genre.</p> <p>Expliquez que bon nombre des questions qui affectent l'inégalité de genre font partie de systèmes plus larges qui sont validés par des lois et qui sont ancrés dans les croyances au sujet des différences entre les femmes et les hommes. Nous comprenons bien que les femmes et les hommes sont différents et se complètent, mais l'un n'est pas meilleur que l'autre, et nous devrions tous avoir des chances égales de suivre nos objectifs et de devenir des leaders dans nos communautés. Nous ne pourrions peut-être pas changer pour l'instant les lois et l'histoire qui découlent de ces questions, mais nous pouvons prendre des décisions sur la façon dont nous allons travailler ensemble. Nous allons continuer à travailler ensemble pendant notre séjour au camp, alors que nous apprenons ensemble à être de jeunes ambassadeurs pour la paix et des leaders dans nos communautés.</p> <p>En tant que participants, en réfléchissant à leur propre vie et aux cinq prochains jours à passer au camp, quels sont au moins deux engagements qu'ils peuvent prendre pour œuvrer à l'égalité de genre ? Les participants pourront avoir du mal au début à réfléchir à ce que cela peut vouloir dire. Apportez quelques exemples : pour ce qui est des jeunes hommes par exemple, j'aiderai ma sœur et ma mère aux corvées. Pour les jeunes femmes, je parlerai pour moi-même alors que j'aurais normalement pu me taire. Il est évident que ces engagements devront tenir compte du contexte de la communauté locale, et qu'ils devront être informés par les personnes de la communauté en gardant à l'esprit le principe de « Ne pas nuire ».</p> <p>Demandez aux participants d'écrire leurs engagements sur les mains découpées. Dites aux participants qu'ils peuvent faire un dessin, écrire une phrase ou un mot pour s'engager en faveur d'une meilleure égalité de genre. Pendant que les participants écrivent ou terminent d'exprimer leurs engagements, mettez un tableau à feuilles mobiles devant eux sur lequel sera écrite l'expression « Nous sommes plus forts ensemble ! ».</p>

Invitez les participants à passer devant l'assemblée pour lire leurs engagements. Puis, demandez-leur de coller leurs engagements sur une feuille du tableau (vous pouvez utiliser des mains formant un cœur ou un dessin comme celui ci-dessous).

Déclaration en conclusion :

Nous sommes ici pour développer ensemble nos compétences de leadership durant le camp. Nous sommes conscients que les normes traditionnelles sur le genre ne permettent pas les mêmes opportunités de manière égale pour tous. Nous nous engageons à travailler sur ces questions pendant cet atelier et pendant le camp et nous prendrons chaque jour de petites décisions, mais importantes, qui nous aideront à bâtir une équipe plus forte et à travailler vers un avenir plus équitable pour tous.



Annexe 4 : Lignes Directrices Concernant la COVID-19

FORMATION PENDANT LA PANDÉMIE DE COVID-19

Ce guide a été élaboré à l'origine pour une formation impartie en présentiel. Les organisateurs du camp devront envisager sérieusement de voir s'ils vont pouvoir offrir cette formation JAPP en toute sécurité pendant la pandémie de COVID-19, et dans quelles conditions ils la feront.

Parmi les options possibles, on pourra considérer l'adaptation de la formation pour permettre une impartition virtuelle, la modification de l'environnement de formation et des activités spécifiques pour optimiser la sécurité par rapport à la COVID, ou un report de la formation à une date ultérieure.

Les lignes directrices suivantes, adaptées de l'UNICEF (<https://www.unicef.org/coronavirus/what-will-return-school-during-COVID-19-pandemic-look>), peuvent aider les organisateurs à réfléchir sur les options et adaptations possibles. Toute modification devra être conforme aux normes et directives de l'OMS (voir la section «Principes» ci-dessous).

Voici quelques points à considérer, préparer et résoudre :

- Tenir des sessions virtuelles pour certaines activités avant le début du camp.
- Composer des groupes plus petits et non résidentiels.
- Pour les grands groupes, envisagez d'avoir un plus grand nombre d'animateurs et accompagnateurs afin de pouvoir scinder les participants en groupes plus petits lors des sessions.
- Étaler les prises de repas.
- Déplacez quelques sessions en extérieur ou utilisez un plus grand espace.
- S'assurer que des installations d'eau et d'hygiène sont disponibles.
- Disposer de suffisamment de masques et de désinfectants pour tous les participants.
- S'assurer que les masques sont correctement éliminés après leur port.

Les animateurs devront se former et chercher des occasions d'améliorer :

- les mesures d'hygiène, y compris le lavage des mains, l'étiquette respiratoire (à savoir, la toux et les éternuements dans le coude) ;
- les mesures de distanciation physique ;
- les procédures de nettoyage des installations ;
- les pratiques sécuritaires de préparation des aliments.

Quelques questions supplémentaires à se poser et à vérifier :

- Comment pouvons-nous nous assurer que les participants ne sont pas atteints de COVID-19 ? Un certificat médical et une déclaration indiquant qu'ils n'ont pas d'antécédents de voyage dans les zones rouges au cours des 14 derniers jours seraient-ils suffisants ?
- Quelles mesures les responsables des installations ont-ils prises pour assurer la sécurité des participants ? À quelle fréquence et dans quelle mesure sont-elles aseptisées ? Y a-t-il un espace assez grand pour respecter la distanciation sociale ?
- Vérifions-nous la température de tous ceux qui entrent et sortent des installations ? Qui va faire ça ?
- De quelle façon les animateurs pourront-ils apporter du soutien pour la santé mentale des participants et combattront-ils toute stigmatisation à l'encontre de ceux qui ont été malades ou ont perdu des membres de leur famille à cause de la COVID-19 ?
- Comment l'animateur aiguillera-t-il les personnes qui pourraient avoir besoin d'un soutien spécialisé en matière de santé mentale ou physique ? Y a-t-il un établissement ou du personnel médical à proximité ?
- Quand les masques seront-ils portés ? Le port du masque sera-t-il obligatoire ou facultatif ?

PRINCIPES DE L'ORIENTATION LIÉE À LA COVID-19

Dans le cadre d'activités de programmation, le personnel de projets et les partenaires de CRS devront :

- **Se demander à quel point il est essentiel** de mener cette activité par rapport aux risques encourus par le personnel, les partenaires et les participants.

■ **Adopter une approche « Ne pas nuire ».** CRS et ses partenaires doivent comprendre comment se transmet la COVID-19 et mettre en œuvre des mesures préventives générales minimales à la fois pour se protéger et pour réduire le risque de propagation du virus pendant la mise en œuvre du programme (voir les conseils sur [OMS : Pandémie de coronavirus \[COVID-19\] \[informations générales\]](#) et [OMS : Individus et communautés \[mesures de prévention contre la COVID-19\]](#)). Ces mesures comprennent ce qui suit pour toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons, à savoir, le personnel de CRS, les partenaires, les bénévoles, les participants au programme et les membres des communautés, les fournisseurs de services, les distributeurs, etc. :

- **Maintenir la distanciation physique ;**
- **Suivre les pratiques d'hygiène recommandées,** en particulier le lavage des mains et l'étiquette respiratoire (toux) et ne pas se toucher les yeux, la bouche ou le nez ;
- **Ne pas participer à des activités du programme lorsque l'on se sent mal ;** toute personne qui se sent mal devra rester dans son foyer. Si une personne présente des signes ou des symptômes de COVID-19, elle doit suivre les protocoles du ministère de la Santé (MdS) pour obtenir un soutien ou des conseils médicaux (p. ex., appeler avant de se faire soigner).

Les personnes devront agir en supposant que toute personne qu'ils rencontrent est un cas soupçonné de COVID-19. Maintenir une communication transparente avec les communautés au sujet des activités, des changements et du niveau de confort et des besoins de la communauté liés aux répercussions sur la santé de la poursuite des programmes.

■ **Se tenir informé et suivre les protocoles et les messages de l'OMS et du Gouvernement ou du ministère de la Santé (MdS) concernant la COVID-19 :**

- Respecter les restrictions imposées par le gouvernement et demander l'autorisation

d'effectuer des services et des activités essentiels conformément aux besoins ;

- Travailler avec les acteurs et pôles locaux de la santé pour s'assurer que les messages de santé liés à la COVID-19 sont cohérents et contextualisés.

■ **Adapter les orientations de programmation au contexte et être prêt à s'adapter davantage à l'évolution de la situation :** des composantes de l'orientation devront peut-être être modifiées en fonction des niveaux de risque des communautés, des types d'activités de programme entreprises, des normes et perceptions sociales, des capacités locales, de l'environnement opérationnel et des retours d'information des bailleurs de fonds dans chaque pays où nous travaillons. Pour obtenir de l'aide, veuillez appeler les points de contact COVID-19 de votre région ou le HRD ou le conseiller technique de programmation concerné.

Ce document contient des recommandations complémentaires de CRS qui seront utilisées conjointement avec les orientations fournies par le Comité permanent interorganisations (CPI), l'OMS et le ministère de la Santé local, selon le contexte et les compléteront.

VEUILLEZ NOTER QUE CES DIRECTIVES POURRONT FAIRE L'OBJET D'ACTUALISATIONS PÉRIODIQUES.

Avertissement : Les ressources et lignes directrices du programme COVID-19 de CRS sont élaborées après examen des directives internationales d'organisations internationales compétentes telles que l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Comité permanent interorganisations (CPI) et d'autres organismes humanitaires. Les ressources et les lignes directrices du programme CRS COVID-19 de CRS sont actualisées régulièrement au fur et à mesure que de nouveaux renseignements sont disponibles. Les organisations partenaires et homologues qui souhaitent se référer aux ressources et aux conseils de CRS et les utiliser devront s'assurer qu'elles se réfèrent également aux dernières informations disponibles auprès de l'OMS et du CPI.

Bibliographie

- Care Netherlands. Peacebuilding Toolbox* (Boîte à outils de la consolidation de la paix). Amsterdam : *Care Netherlands*, 2013.
- Caritas Internationalis. Peacebuilding: A Caritas Training Manual* (Consolidation de la paix : un manuel de formation de Caritas). Rome : *Caritas Internationalis*, 2002.
- Catholic Relief Services. Rising from Resilient Roots* (Renaître de racines résistantes). Baltimore : *Catholic Relief Services*, 2020.
- Catholic Relief Services. CRS Peacebuilding Principles* (Principes CRS de consolidation de la paix). Baltimore : *Catholic Relief Services*, 2019.
- Catholic Relief Services. The mini-Social Cohesion Barometer: A Tool to Assess and Strengthen Social Cohesion in Divided Communities* (Le mini-Baromètre de la cohésion sociale : un outil pour évaluer et renforcer la cohésion sociale dans les communautés divisées). Baltimore: *Catholic Relief Services*, 2019.
- Catholic Relief Services. Youth Life and Employability Skills Development Training Facilitator Guide* (Guide de l'animateur sur la formation sur la vie et l'employabilité des jeunes). Baltimore : *Catholic Relief Services*, 2019.
- Catholic Relief Services. Engaging Government: A CRS Guide for Working for Social Change* (Implication du gouvernement : un guide CRS pour œuvrer au changement social). Baltimore : *Catholic Relief Services*, 2018.
- Catholic Relief Services. Peacebuilding Fundamentals* (Les fondamentaux de la consolidation de la paix). Baltimore : *Catholic Relief Services*, 2018.
- Catholic Relief Services. Peaceful Masculinities [DRAFT]* (Masculinités pacifiques [PROJET]). Baltimore : *Catholic Relief Services*, 2020.
- Catholic Relief Services. Tanzania Mental Toughness Toolkit* (Boîte à outils sur la solidité mentale en Tanzanie). Baltimore : *Catholic Relief Services*, 2018.
- Catholic Relief Services. Youth Leadership, Resilience and Binding Curriculum* (Programme de formation sur le leadership, la résilience et les liens intérieurs des jeunes). Baltimore: *Catholic Relief Services*, 2018.
- Catholic Relief Services. Youth Summit Report* (Rapport sur le sommet de la jeunesse). Sarajevo : *Catholic Relief Services*, 2018.
- Catholic Relief Services. Civic and Voter Education Campaign Volunteer Handbook and Trainers Manual*. (Guide du formateur et manuel sur la campagne d'éducation civique et électorale). Monrovia : *Catholic Relief Services*, 2017.
- Catholic Relief Services. The Creative Arts Method for Working with Vulnerable and Migrant Youth on Resilience, Social Cohesion and Peace Building Handbook* (La méthode artistique créative pour travailler avec des jeunes vulnérables et migrants sur la résilience, la cohésion sociale et la construction de la paix). Quito : *Catholic Relief Services*, 2017.
- Catholic Relief Services. Young Peace Ambassadors' Camp 2016 Report: Deepening Youth-Led Strategies for Peace and Development* (Rapport sur le camp 2016 des jeunes ambassadeurs pour la paix : approfondissement des stratégies pour la paix et le développement dirigé par les jeunes). Accra : *Catholic Relief Services*, 2016.
- Catholic Relief Services. The TA'ALA Community Initiative Curriculum* (Le programme d'initiative communautaire TA'ALA). Le Caire : *Catholic Relief Services*, 2014.
- Catholic Relief Services. Active Non-Violence Manual for Facilitators* (Manuel de non-violence active pour les animateurs). Dili : *Catholic Relief Services*, 2012.
- Catholic Relief Services. Displaced Youth Training Series, Module 1* (Série de formations pour les jeunes déplacées, module 1). Baltimore: *Catholic Relief Services*, 2012.
- Catholic Relief Services. Advocacy for Social Justice and Solidarity Manual* (Manuel de défense de la justice sociale et de la solidarité). Baltimore : *Catholic Relief Services*, 2004.
- Catholic Relief Services. Youth Peace Camp Module* (Module du camp de la paix des jeunes). Mindanao : *Catholic Relief Services*, sans date.
- CIVICUS. Producing Your Own Media* (Production de vos propres médias). Johannesburg : *CIVICUS*, 2011.

BIBLIOGRAPHIE

- Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. « Boîte à outils de l'ERP ». 1999.
<http://www.fao.org/3/x5996e/x5996e06.htm>.
- Search for Common Ground* (Recherche d'un terrain d'entente). *Mapping Youth Leaders for Peacebuilding Toolkit* (Boîte à outils du recensement des jeunes leaders pour la consolidation de la paix). Washington : *Search for Common Ground*, 2014.
- The Joan B. Kroc Institute for International Peace Studies* (L'Institut Joan B. Kroc pour les études internationales sur la paix). *Reflective Peacebuilding: A Planning, Monitoring, and Learning Toolkit* (Consolidation de la paix réfléchie : une trousse à outils de planification, de surveillance et d'apprentissage). Notre Dame, Indiana : Université de Notre-Dame-du-Lac, 2007.
- UNESCO. *Journalism, 'Fake News,' and Disinformation: A Handbook for Journalism Education and Training*. (Le journalisme, les « fausses nouvelles » et la désinformation : Un manuel pour l'enseignement et la formation au journalisme). Paris : UNESCO, 2018.
- Institut des États-Unis pour la paix. *Peacebuilding Toolkit for Educators: Middle and High School Editions* (Boîte à outils pour la consolidation de la paix à l'intention des éducateurs : Éditions du collège et du lycée). Washington : Institut des États-Unis pour la paix, 2011.



Catholic Relief Services | 228 W. Lexington Street, Baltimore, MD 21201, USA | crs.org | crsespanol.org
For more information, contact youth@crs.org or peacebuilding@crs.org