



Livret de formation **« Accompagner les dynamiques participatives »**

Table des matières

.....	1
Introduction	2
D'où vient ce document ?	2
Comment l'utiliser ?	2
Comment animer ces séquences ?	3
Fiche Animation: Lâcher prise.....	4
Fiche Animation: L'échelle de la participation	6
Fiche Animation: Posture et rapports de pouvoir	9
Fiche Animation: Construire une envie d'action commune.....	16
Fiche Animation: Débat en quatre coins : les rôles de chacun.e dans les actions participatives	19
Fiche Animation: Les bons conseils anti-participation	21

Introduction

D'où vient ce document ?

Ce document s'adresse en premier lieu aux animateur.rices des organisations membres du collectif Former pour Transformer. Il s'agit d'un livret de formation qui permettra, aux organisations qui le souhaitent, de mettre en place une formation spécifiquement dédiée au renforcement des capacités des personnes en charge d'accompagner des dynamiques participatives. Ce livret, fruit d'un travail de croisement des expériences entre plusieurs organisations membres du collectif, a été co-produit par le groupe de travail « Coproduction : accompagner les dynamiques participatives ».

Ce groupe de travail s'est constitué après la session « Portes ouvertes » organisée par le groupe Participation en juillet 2023, avec l'objectif de croiser les expériences issues du Fonds Participation du collectif avec des expériences menées dans d'autres cadres, notamment l'expérimentation d'actions de transformation sociale en France par FDH. Des membres de Duhamic-Adri, de Fedina, de FDH, du MPP et de l'UGPM ont participé à ce travail. Le groupe s'est réuni à quatre reprises entre octobre 2023 et mars 2024, afin d'imaginer une formation commune à l'accompagnement des dynamiques participatives.

Les séquences de formation présentées dans ce livret sont donc inspirées de la pratique de plusieurs organisations membres, et ont été repensées par le groupe de travail afin de s'adapter à cette thématique particulière. Ce module de formation correspond au souhait des organisations membres du collectif d'améliorer constamment nos pratiques, nos savoir-faire, pour avancer ensemble vers la transformation sociale !

Comment l'utiliser ?

Dans ce livret, vous trouverez des indications de posture, des outils, des animations... Tout pour mettre en place votre propre formation « Accompagner les dynamiques participatives » !

Le groupe de travail a élaboré six séquences de formation, c'est-à-dire six temps distincts, qui peuvent être utilisés « à la carte ». Chaque séquence dure entre 30 min et 2 heures, chaque organisation pourra ajuster le temps en fonction du nombre et du profil des participant.e.s. Certaines (comme la séquence 1) sont des exemples de brise-glace, d'autres (comme la séquence 3) proposent des temps d'analyse et d'appropriation d'outils.

L'ordre dans lequel figure les séquences dans le livret est une proposition. Chacun.e est libre de piocher parmi les séquences qui l'intéresse.

Ainsi, vous pourrez tout à fait proposer l'enchaînement suivant, pour une durée totale d'une demi-journée :

- Séquence « lâcher prise »
- Séquence « débat en quatre coins »
- Séquence « les conseils anti-participation»

Si vous choisissez néanmoins de faire toutes les séquences, il vous faudra compter deux demi-journées (là encore, elles peuvent être proposées à la suite, ou pas !)

Comment animer ces séquences ?

La mise en place de ces séquences de formation peut s'avérer plus complexe qu'il n'y paraît... puisqu'il s'agit d'animer un temps de formation en interne ! Faciliter des temps de formation auprès de ses collègues de travail suppose de réfléchir en amont à sa posture pour que la magie de la formation opère !

Pour aborder ce temps sereinement, voici deux conseils généraux, qui correspondent aux « deux piliers de la posture de formateur.ice » (à retrouver sur le site de l'Atelier de la Transformation Sociale : <https://atelier.fdh.org/fr/passer-a-l-action/nos-principes/article/les-deux-piliers-de-la-posture-de-formateur-ice>)

- Les formateur.ices prennent comme point de départ les expériences et les connaissances des participant.e.s. Afin d'éviter la transmission d'information verticale (du haut vers le bas) et pour permettre à tous et toutes de mieux s'approprier le contenu de la formation, il est important de toujours partir des expériences vécues.
- Cela n'est possible que si le formateur.ice est garant du cadre : il est important s'assurer que la parole circule, que les remarques soient bienveillantes, que celles et ceux qui le souhaitent puissent participer. La personne en charge de la formation veille au respect des contraintes de chacun.e, des horaires, et des objectifs de la formation !

Ces principes sont particulièrement vrais dans le cadre de ce module de formation. Puisqu'il est destiné aux personnes chargées de l'accompagnement des actions (les animateur.ices terrain, les promoteur.ices, les bénévoles...) ils et elles doivent avoir l'espace nécessaire pour partager leurs expériences, sans jugement. Les formateur.ices s'assurent de valoriser toutes les prises de parole, et de reconnaître l'expertise particulière de celles et ceux qui accompagnent déjà ces dynamiques participatives !

Maintenant, c'est à vous de jouer !

Fiche Animation - Lâcher prise

Objectif :

- Faire l'expérience individuelle et collective d'une situation sur laquelle nous n'avons pas de contrôle.

Matériel :

- De quoi bander les yeux (foulards, masques...)
- Des chaises et des tables, ou tout ce qui pourrait faire office d'obstacles

Durée :

- Entre 30 min et 1h (en fonction du nombre de participant·e·s, maximum 20.)

Déroulé :

1/ Avant l'arrivée des participant·e·s :

- Disposer la salle de manière à constituer un parcours d'obstacle : c'est-à-dire un parcours que devront effectuer les participant·e·s et sur lequel il faudra enjamber des objets, contourner, esquiver, passer dessous ou entre des meubles.

2/ Démarrer l'activité :

- Introduire : Le but de cette animation est à la fois de permettre aux participant·e·s de faire l'expérience d'une situation sur laquelle ils et elles n'ont pas de contrôle, mais aussi de permettre de faire un premier pont avec les émotions / sentiments / sensations que l'on peut ressentir lorsque l'on accompagne un processus participatif.
- Demander aux participant·e·s de composer des binômes, de préférence de manière aléatoire.
- Distribuer un foulard ou un masque par binôme.
- Dans chaque binôme, l'un ou l'une des participant·e·s est invité·e à se bander les yeux, et à se placer au départ du parcours d'obstacle. L'autre personne, celle qui n'a pas les yeux bandés, tient la main de la personne qui ne voit plus. Ensemble, ils et elles doivent effectuer le parcours d'obstacle sans que la personne aux yeux bandés ne touche l'un des objets présents sur son chemin.
- Tous les binômes sont invités à se lancer sur le parcours. Petit à petit, le formateur ou la formatrice peut choisir d'ajouter de la difficulté : en proposant aux participant·e·s de ne plus se guider par la main mais seulement par la voix, ou en déplaçant certains objets entre les passages, par exemple ! Après le premier passage, on échange les rôles ! la personne qui avait les yeux bandés devient guide, et inversement.
- L'activité prend fin lorsque tous les groupes ont effectué le parcours d'obstacle.

3/ Une fois l'activité terminée :

- Le formateur ou la formatrice propose aux participant·e·s d'ôter leurs masques, et de se réunir, en cercle, au centre de la pièce.
- Le formateur ou la formatrice demande aux participant·e·s de s'exprimer sur ce qu'ils et elles ont ressenti lorsqu'ils avaient les yeux bandés. Attention, il faut s'assurer de laisser aux participant·e·s le temps nécessaire pour faire le point sur les ressentis. Cela suppose de laisser le silence s'installer, ne pas se presser pour qu'une première personne prenne la parole. Le formateur ou la formatrice veille à ce que tou.te.s les participant·e·s s'écoutent. Il ou elle distribue la parole, et s'assure que toutes les personnes qui souhaitent s'exprimer puissent le faire. Il ou elle est garant.e du cadre, s'assure que chacun·e peut participer, en temporisant celles et ceux qui prennent moins la parole, et en canalisant les personnes qui ont tendance à monopoliser la parole.

Tout le monde n'a pas la même légitimité à prendre la parole : les formateur.ices prêtent attention aux différences en fonction du sexe, de l'âge, de l'ancienneté dans l'association... n'hésitez pas à vous référer à la fiche « deux piliers de la posture de formateur.ice. », sur le site de l'Atelier de la Transformation Sociale :

<https://atelier.fdh.org/fr/passer-a-l-action/nos-principes/article/les-deux-piliers-de-la-posture-de-formateur-ice>

- Le formateur ou la formatrice a la charge de cadrer le débat. Cela suppose de pouvoir relancer la discussion autour de questions comme :
 - ➔ A quoi pensiez-vous lorsque vous vous êtes lancés sur le parcours d'obstacles sans rien voir ?
 - ➔ Avez-vous immédiatement eu confiance dans les indications que vous donnait votre binôme ?
 - ➔ Quelles émotions avez-vous ressenties lors de cet exercice ?

Quelques éléments pour formuler une conclusion !

Accompagner des dynamiques collectives participatives ne peut pas se faire sans une certaine capacité à lâcher prise : les animateurs et animatrices terrain au contact des collectifs de population ne dictent pas la conduite de l'activité, ils et elles accompagnent la structuration et la réalisation des actions.

Ainsi, accompagner les dynamiques participatives suppose de ne pas être en maîtrise : on ne sait jamais comment l'action va se dérouler, si elle va fonctionner, quelle forme elle prendra. Il faut faire confiance au processus, comme dans un parcours d'obstacle !

Fiche Animation - L'échelle de la participation

Objectif :

- Se familiariser avec l'outil *L'échelle de la participation* et initier une réflexion sur les niveaux de participation des individus aux dynamiques collectives.

Matériel :

- De quoi montrer une vidéo au groupe (ordinateur, projecteur ou grand écran)
- L'échelle de la participation imprimée, un exemplaire par participant·e (page 8)

Durée : Entre 45 minutes et 1h30, en fonction du nombre et du profil des participant·e·s

Déroulé :

1/ Au démarrage de l'activité :

- Le formateur ou la formatrice présente la séquence : il s'agit, grâce à l'outil « l'échelle de la participation » de s'interroger collectivement sur les niveaux de participation des personnes qui composent le collectif accompagné. Cet outil peut aider les participant·e·s à mieux analyser les dynamiques collectives, et à cheminer vers plus de participation !
- Distribuer les échelles imprimées. Laisser le temps aux participant·e·s de prendre connaissance de cet outil.
- Une fois que tous les membres du groupe ont lu le document, le formateur ou la formatrice propose l'activité suivante :

Une vidéo, retraçant une activité participative qui a eu lieu sur le territoire dans lequel intervient Adenya, au Rwanda, va être projetée aux participant·e·s. Ensuite, individuellement, les participant·e·s prendront 5 minutes de réflexion, pour se demander à quel échelon de l'outil ils et elles placeraient cette action.

Le lien vers la vidéo : https://atelier.fdh.org/fr/passer-a-l-action/nos-experiences/des-actions-collectives-participatives/article/des-actions-collectives-de-rehabilitation-des-sources-d-eau-au-rwanda?var_mode=calcul

2/ Debriefing

- Le formateur ou la formatrice demande aux participant·e·s qui le souhaitent à quel échelon ils et elles ont placé l'action accompagnée par Adenya, et pourquoi.
- Les participant·e·s échangent sur leurs perceptions de l'action et des différents « niveaux » de participation indiqués sur l'échelle. Le formateur ou la formatrice peut, s'il ou elle le souhaite, relancer le débat en demandant aux participant·e·s si le processus participatif décrit dans la vidéo fait écho à une action qu'ils ou elles ont déjà eu l'occasion d'accompagner.

3/ Seconde vidéo :

- Au bout d'une dizaine de minutes de débat, le formateur ou la formatrice propose de passer au visionnage d'une seconde vidéo.

Cette vidéo relate une activité participative qui a eu lieu sur le territoire dans lequel intervient Cenca, au Pérou. Elle est projetée aux participant·e·s. Ensuite, individuellement, les participant·e·s prendront 5 minutes de réflexion, pour se demander à quel échelon de l'outil ils et elles placeraient cette action.

Le lien vers la vidéo : https://atelier.fdh.org/fr/passer-a-l-action/nos-experiences/des-actions-collectives-participatives/article/une-action-participative-suivez-le-groupe-talentos-artesanales?var_mode=calcul

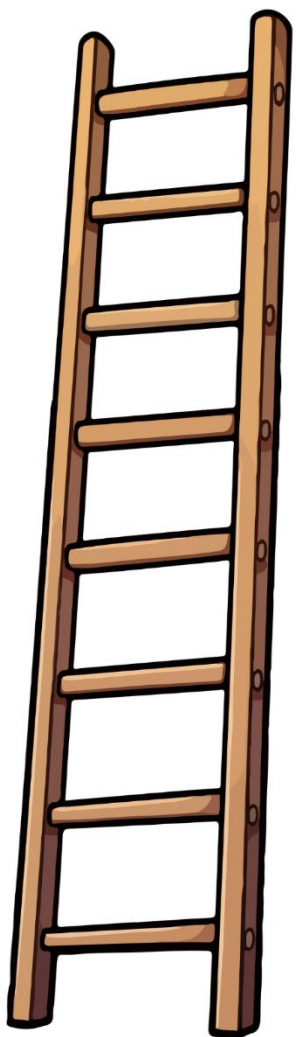
4/ Debriefing

- Le formateur ou la formatrice propose aux participant·e·s de se concentrer sur les différences entre le processus décrit dans la première et dans la seconde vidéo.
- Le formateur ou la formatrice accompagne ainsi les participant·e·s à cheminer vers la notion « d'alliance ». En effet, la vidéo de Cenca montre un groupe qui fait le choix de s'allier avec un autre, pour mener une action de transformation sociale. Le formateur ou la formatrice pointe du doigt les deux derniers échelons de l'échelle de la participation : cela peut sembler contre intuitif, mais l'autogestion n'est pas, selon cette typologie, le plus haut degré de participation, c'est bien le « faire avec » qui est considéré comme un niveau plus élevé ! Faire alliance, c'est mettre son pouvoir au service d'autres membres : et c'est cela qui permet d'aller plus loin dans vis-à-vis de l'objectif de transformation sociale.

Quelques éléments pour faciliter la conclusion :

Pour que les participant·e·s s'approprient au mieux l'outil, il est important que le formateur ou la formatrice explique que le but recherché n'est pas toujours celui de l'alliance ou de l'autogestion. A certaines étapes du processus, il est normal de se situer à d'autres échelons de l'échelle. Les processus ne sont pas des dynamiques linéaires, et chaque groupe à son propre cheminement sur l'échelle de la participation !

L'échelle de la participation est un outil qui nous permet d'analyser de manière réflexive nos pratiques. En fonction des contextes, des objectifs particuliers, on peut être à des échelons très différents, et c'est très bien ! Cet outil invite à se demander si, pour qu'une action participative ait lieu, il faut nécessairement que toutes les étapes du processus soient les plus participatives possible... ou pas ! Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, il s'agit simplement d'être conscient·e des modalités et du cadre proposé dans chaque espace, et se demander si c'est celui qui répond au mieux aux objectifs que le groupe s'est fixé !



8. Alliance : Les personnes qui vivent sur le territoire ont la liberté de s'organiser pour mener eux et elles même l'action, mais ils et elles font le choix de s'allier avec d'autres acteurs et actrices (pouvoirs publics, associations, acteurs et actrices du secteur privé) pour agir. L'initiative et la conduite de l'activité sont discutées conjointement, mais les acteurs et actrices extérieur-e-s reconnaissent la compétence particulière des personnes vivant sur le

7. Autogestion : Les personnes qui vivent sur le territoire ont la liberté de s'organiser pour mener eux et elles même l'action, afin de répondre au problème rencontré. Ils et elles n'ont pas besoin du soutien de personnes extérieures, et maîtrisent toutes les étapes du processus.

6. Partenariat : L'action est initiée par d'autres personnes que celles qui vivent sur le territoire (des dirigeants politiques, une entreprise, une association ...), mais les populations qui vivent dans la zone sont associées dès le démarrage. Le groupe coconstruit l'action, et s'assure du bon déroulé de la dynamique collective.

5. Concertation : Avant que l'action ait lieu, les personnes qui vivent sur le territoire sont consulté-e-s, lors d'une réunion publique. Ils et elles peuvent donner leurs avis, s'exprimer librement. La décision, une fois prise par les personnes en responsabilité, peut faire l'objet de négociations et d'ajustements.

4. Consultation : Avant que l'action ait lieu, les personnes qui vivent sur le territoire sont consulté-e-s, lors d'une réunion publique. Ils et elles peuvent donner leur avis, s'exprimer librement, mais la décision est prise par les dirigeant-e-s, et une fois prise, elle n'est pas négociable.

3. Information : Les personnes qui vivent sur le territoire sont informées de ce qui va se produire, et de ce qui s'est déjà produit. Par exemple : des travaux de rénovation de ce bâtiment public vont avoir lieu. Aucun espace n'est prévu pour qu'ils et elles réagissent à ces annonces.

2. Décoration : se dit d'une situation dans laquelle la participation des personnes est mise en avant par celles et ceux qui ont du pouvoir, de manière indirecte. Par exemple, des personnes s'arrêtent pour regarder un événement festif dans la rue, ils et elles dansent. Les personnes à l'origine de cet événement prétendent alors que tous les individus qui dansent adhèrent à la cause défendue lors de cet événement.

1. Manipulation : décrit une situation dans laquelle les individus sont utilisés, au profil de quelqu'un ou d'une cause (politique, sociale...). Par exemple, c'est le fait d'apparaître dans une vidéo de campagne électorale à son insu, en train de faire ses courses.

Fiche Animation - Posture et rapports de pouvoir

Objectifs :

- Initier une réflexion sur la posture à développer pour accompagner des dynamiques participatives
- Initier une réflexion sur les rapports de pouvoir au sein des dynamiques collectives

Matériel

- Des fiches personnages imprimées (1 par joueur/euse) et une consigne de jeu de rôle, l'exemple se déroule au Sénégal, mais libre à vous de créer le vôtre !

Durée : Entre 45 minutes et 1h, en fonction du nombre et du profil des participant.e.s

Déroulé :

1/ Présenter la séquence qui va suivre : les participant.e.s vont être invité.e.s à se mettre dans la peau de personnages, au cours d'un jeu de rôle. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, et il n'y a rien à gagner ! L'important est simplement de jouer le jeu, de lâcher prise.

Le formateur ou la formatrice introduit le jeu de rôle : *« lorsque l'on prépare un projet commun, en collectif, certains éléments, liés aux contextes et à la position de chacun et chacune, peuvent parfois rendre le respect de ces règles plus fragiles que ce que l'on souhaiterait. »*

2/ Parmi les participant.e.s, le formateur ou la formatrice demande à 5 personnes volontaires de se désigner, et de se répartir en groupe. Le formateur ou la formatrice précise que le jeu va durer une dizaine de minutes. (Si la formation est animée par plusieurs personnes, l'un.e des formateur-trices peut participer si besoin, pour équilibrer les groupes).

Le formateur ou la formatrice distribue à chacun.e des volontaires une fiche-personnage dont elles et ils prennent connaissance individuellement. Chacun.e indique son prénom aux autres, mais garde le reste des indications secrètes.

Le formateur ou la formatrice lit l'énoncé du contexte général à tout le monde : *« Vous êtes un groupe d'ami.e.s et vous avez l'habitude d'organiser une œuvre caritative chaque année à l'approche de la Tabaski. Trois d'entre vous (Binta, Pape et Moustapha) sont des habitué.e.s puisque ce sont ces personnes qui ont initié cette tradition il y a maintenant quatre ans. Sophie a rejoint l'initiative un an plus tard, au moment de son mariage avec Moustapha. Quant à Ousmane, c'est la première fois qu'il vient se joindre à la dynamique. Vous vous retrouvez pour discuter de l'organisation de votre action et surtout décider de ce qui sera fait. »*

Laisser quelques minutes aux volontaires pour s'imprégner du personnage, sans leur parler.

Pendant ce temps-là, donner la consigne au reste du groupe : *« durant le jeu de rôle, observez attentivement le fonctionnement collectif et la position de chaque personnage. Il s'agit d'observer pour comprendre et non pour juger ! Les participant.e.s ont des consignes et jouent bien un personnage. Ce n'est pas facile de s'exposer, on les en remercie. »*

3/Démarrage du jeu de rôle : le formateur ou la formatrice demande aux volontaires de s'installer autour d'une table (au centre de la salle), puis indique aux participant.e.s que le jeu va démarrer pour une durée de 5 à 10 minutes. Le formateur ou la formatrice indique lorsque le jeu est terminé. (entre 5 à 10 minutes).

Pendant le jeu de rôle, les formateur.ices observent les interactions entre les personnages (qui prend plus la parole, qui emporte les décisions, etc), et observent également qui arrive à tenir les objectifs de son personnage et qui « s'auto-censure ».

Pour rappel : Le but du jeu est le suivant, les personnages doivent discuter ensemble pour organiser un événement. Au cours de cette discussion, chacun.e a des objectifs personnels à défendre (notés sur les fiches personnages).

4/ Debriefing individuel : attention, lors des différents moments de débriefing, le formateur ou la formatrice est garant.e du non-jugement des interventions.

Commencer par les volontaires, pour savoir comment elles et ils se sont senti.e.s.

Le formateur ou la formatrice demande à chacun.e des participant.e.s du jeu de rôle d'expliquer les objectifs de son personnage aux autres, puis lui propose d'exprimer comment elle ou il s'est senti dans le groupe. Le formateur ou la formatrice veille à ce que chacun.e puisse prendre la parole. Une fois que toutes les personnes qui ont participé au jeu de rôle se sont exprimées, on peut proposer un temps de débat collectif.

5/ Debriefing collectif : ce que les autres ont observé, par exemple avec la consigne suivante : *« Et pour les autres, qu'est-ce que ce jeu de rôle vous a permis d'observer ? Quelles réactions avez-vous ? Nous allons être attentif-ves, tou-te-s ensemble, à rester bienveillants et constructifs dans les échanges ! »*

Eléments pour l'animation du debriefing collectif :

Cette animation illustre que les règles de bon fonctionnement collectif peuvent être difficiles à maintenir, même sans intention négative. La possibilité de s'exprimer, de donner son avis dans un groupe ou d'atteindre ses objectifs dépend souvent de la position que l'on occupe dans ce groupe. Cette position est liée à la personnalité, mais aussi à des caractéristiques sociales (sexe, âge, couleur de peau, classe sociale...) et liées au parcours (ancienneté dans l'organisation...). Pour illustrer ces éléments, le formateur ou la formatrice peut s'appuyer sur l'exemple de qui s'est senti suffisamment à l'aise (et donc sans doute suffisamment légitime) pour jouer un personnage lors du jeu de rôle. Vous pouvez adapter ce debriefing à votre contexte.

On peut aussi orienter le debriefing sur l'analyse de qui s'est senti autorisé ou non à tenir les objectifs de son personnage. Certain.e.s participant.e.s peuvent avoir fait des concessions pour éviter des situations d'opposition : est-ce que cela semble lié à leur position dans le groupe ? (ex : homme / femme, ancienneté dans l'organisation...).

Le formateur ou la formatrice fait également des liens avec les priorités pour la transformation sociale, notamment la priorité 2 : non-reproduction des rapports de domination, le respect de la parole de toutes et tous, le niveau d'engagement, l'esprit collectif, en montrant que cet exemple illustre la nécessité d'une attention collective aux modalités de fonctionnement, et parfois d'une auto-réorganisation/régulation du groupe si besoin.

Le projet d'action caritative

Vous êtes un groupe d'ami·e·s et vous avez l'habitude d'organiser une œuvre caritative chaque année à l'approche de la tabaski. Trois d'entre vous (Binta, Pape et Moustapha) sont des habitués puisque ce sont eux qui ont initié cette tradition il y a maintenant quatre ans. Sophie a rejoint l'initiative un an plus tard au moment de son mariage avec Moustapha. Quant à Ousmane, c'est la première fois qu'il vient se joindre à la dynamique. Vous vous retrouvez pour discuter de l'organisation de votre action et surtout décider de ce qui sera fait.

Ton personnage : Binta

Ta situation au sein du groupe :

Tu es l'une des piliers de ce groupe d'ami·e·s, que tu connais depuis la petite enfance. Moustapha est d'ailleurs ton cousin germain, puisque c'est le fils de ta tante. Vous aviez l'habitude de voir vos parents organiser ce type d'actions et c'est ce qui vous a inspiré. C'est Sophie que tu connais le moins car elle a grandi en France avant de venir vivre à Dakar au moment de son mariage avec ton cousin.

Tu milites dans plusieurs associations de protection de la nature.

Par rapport au projet d'action caritative :

Tu aimes que les choses soient bien organisées à l'avance. Tu as besoin de savoir précisément qui va s'occuper de quoi. Tu espères qu'à l'issue de la rencontre, des dates seront fixées, un lieu choisi et une organisation mise en place pour commencer les démarches. Tu aimerais changer d'orientation cette année pour mener une action qui est en lien avec l'environnement au lieu de faire une collecte de vêtements pour les enfants talibés comme l'année précédente mais les deux types d'action peuvent te convenir.

Tes objectifs lors de cette discussion :

- **Que des dates soient fixées**
- **Que le groupe se mette d'accord sur l'action à réaliser, sur qui fait quoi**

Le projet d'action caritative

Vous êtes un groupe d'ami·e·s et vous avez l'habitude d'organiser une œuvre caritative chaque année à l'approche de la tabaski. Trois d'entre vous (Binta, Pape et Moustapha) sont des habitués puisque ce sont eux qui ont initié cette tradition il y a maintenant quatre ans. Sophie a rejoint l'initiative un an plus tard au moment de son mariage avec Moustapha. Quant à Ousmane, c'est la première fois qu'il vient se joindre à la dynamique. Vous vous retrouvez pour discuter de l'organisation de votre action et surtout décider de ce qui sera fait.

Ton personnage : Pape

Ta situation au sein du groupe :

Tu es l'un des piliers de ce groupe d'ami·e·s, que tu connais depuis longtemps et auquel tu tiens beaucoup. Vous organisez une action caritative tou·te·s ensemble chaque année depuis 4 ans.

Par rapport au projet d'action caritative :

Tu as très envie de participer à l'organisation de l'action, mais tu es actuellement en recherche d'emploi donc tu n'es pas sûr de pouvoir contribuer financièrement à la même hauteur que les autres. Tu as passé plusieurs entretiens d'embauche et tu es en attente des réponses.

D'autre part, la dernière fois, vous aviez organisé une collecte de vêtements pour les enfants talibés et tu as dû convaincre tous tes proches pour avoir des dons, donc tu as détesté cela. Tu veux absolument que cette année le groupe organise autre chose.

Tes objectifs lors de cette discussion :

- **Qu'une décision soit prise pour ne pas organiser une collecte de vêtements**
- **Que les dates soient fixées le plus tard possible pour que tu aies plus de chance de trouver un nouvel emploi pour pouvoir participer financièrement, et donc que l'on reporte l'organisation concrète à plus tard**

Le projet d'action caritative

Vous êtes un groupe d'ami·e·s et vous avez l'habitude d'organiser une œuvre caritative chaque année à l'approche de la tabaski. Trois d'entre vous (Binta, Pape et Moustapha) sont des habitués puisque ce sont eux qui ont initié cette tradition il y a maintenant quatre ans. Sophie a rejoint l'initiative un an plus tard au moment de son mariage avec Moustapha. Quant à Ousmane, c'est la première fois qu'il vient se joindre à la dynamique. Vous vous retrouvez pour discuter de l'organisation de votre action et surtout décider de ce qui sera fait.

Ton personnage : Sophie

Ta situation au sein du groupe :

Tu as grandi en France et tu vis à Dakar depuis que tu es mariée à Moustapha depuis trois ans. Tu as participé, depuis lors, à l'action organisée chaque année avec son groupe d'ami·e·s, que tu trouves sympathiques, mais c'est un peu difficile de t'intégrer car ils se connaissent depuis très longtemps. De plus, Binta est ta belle-sœur et elle est plus âgée que toi.

Par rapport au projet d'action caritative :

Tu voudrais proposer une nouvelle action. Tu as découvert une association qui accompagne les femmes victimes de violences conjugales et tu as été très touchée par l'histoire de sa fondatrice. Par ailleurs, tu souhaites éviter à tous prix toute opposition avec ta belle famille et tu veux que tout se passe bien dans le groupe d'ami·e·s. Tu n'aimes pas du tout les climats de tension au sein d'un groupe.

Tes objectifs lors de cette discussion :

- **Faire en sorte que l'action se déroule**
- **Eviter les conflits**

Le projet d'action caritative

Vous êtes un groupe d'ami·e·s et vous avez l'habitude d'organiser une œuvre caritative chaque année à l'approche de la tabaski. Trois d'entre vous (Binta, Pape et Moustapha) sont des habitués puisque ce sont eux qui ont initié cette tradition il y a maintenant quatre ans. Sophie a rejoint l'initiative un an plus tard au moment de son mariage avec Moustapha. Quant à Ousmane, c'est la première fois qu'il vient se joindre à la dynamique. Vous vous retrouvez pour discuter de l'organisation de votre action et surtout décider de ce qui sera fait.

Ton personnage : Moustapha

Ta situation au sein du groupe :

Tu es le mari de Sophie, tu es l'un des piliers de ce groupe d'ami·e·s, que tu connais depuis longtemps et auquel tu tiens beaucoup. Vous organisez une action caritative tou·te·s ensemble chaque année depuis 4 ans. Tu as envie de renouveler l'expérience, même si tu as eu l'impression que l'organisation repose beaucoup sur ta cousine Binta et toi.

Par rapport au projet d'action caritative :

Tu espères que cette année, tout le monde va mettre la main à la pâte pour l'organisation (recherche de partenaire, etc...). Tu voudrais également que vous fassiez la même action que l'année précédente car vous avez déjà cette expérience et savez comment collecter et donner des vêtements aux daaras.

Tes objectifs lors de cette discussion :

- **Que le groupe accepte l'idée de la collecte de vêtements**
- **Que tout le groupe se mette d'accord sur qui fait quoi, et que cela ne repose pas toujours sur les mêmes (Binta et toi)**

Le projet d'action caritative

Vous êtes un groupe d'ami·e·s et vous avez l'habitude d'organiser une œuvre caritative chaque année à l'approche de la tabaski. Trois d'entre vous (Binta, Pape et Moustapha) sont des habitués puisque ce sont eux qui ont initié cette tradition il y a maintenant quatre ans. Sophie a rejoint l'initiative un an plus tard au moment de son mariage avec Moustapha. Quant à Ousmane, c'est la première fois qu'il vient se joindre à la dynamique. Vous vous retrouvez pour discuter de l'organisation de votre action et surtout décider de ce qui sera fait.

Ton personnage : Ousmane

Ta situation au sein du groupe :

Tu as toujours admiré ton groupe d'ami·e·s pour leur initiative. Tu n'avais pourtant jamais demandé à les rejoindre : tu avais eu l'impression que Binta et Moustapha voulaient tout régenter, et que Pape voulait toujours que tout le monde s'adapte à ses envies et ses contraintes. Malgré tout, tu tiens à tes ami·e·s et tu as envie de partager cette expérience de solidarité avec eux, mais tu espères que les rôles pourront être plus équilibrés cette année.

Par rapport au projet d'action caritative :

Tu espères que cette année, toute l'organisation ne sera pas faite en fonction des contraintes de Pape ou des décisions de Binta et Moustapha. Tu souhaiterais que l'action soit une collecte de vêtements pour les talibés comme l'année précédente car c'est ce qui t'a poussé à vouloir participer.

Ton objectif lors de cette discussion :

- **Que les décisions soient prises de la manière la plus équilibrée possible**
- **Tu souhaites que l'action soit une collecte de vêtement.**

Fiche Animation – Construire une envie d'action commune

Objectifs :

- Comprendre l'importance de s'appuyer sur les envies de changement des participant.e.s
- Expérimenter deux méthodes permettant d'accompagner un collectif à définir une envie d'action commune

Durée : 1h30 à 2h, en fonction du nombre de participant.e.s

Matériel :

- photolangage « Envies d'action » adapté au contexte (une dizaine d'illustration), à préparer avant la formation. En fonction du nombre de participant.e.s, prévoir plusieurs jeux du photolangage, pour avoir un photolangage pour 4 ou 5 participant.e.s
- paperboard

Déroulé :

1/ Présenter les objectifs : *« lorsque l'on accompagne un collectif à se structurer et à construire une dynamique participative, il est souvent nécessaire d'accompagner le groupe dans la construction d'une envie d'action commune. Pour cela, on peut s'appuyer sur différentes méthodes d'animation, que l'on adaptera au contexte. Au cours de cette séquence, les participant.e.s vont expérimenter deux manières de construire une vision ou une envie d'action commune, qu'ils et elles pourront réutiliser par la suite, avec les collectifs accompagnés. »*

Le formateur ou la formatrice explique qu'au cours de cette séquence, les participant.e.s vont expérimenter deux outils qu'ils et elles peuvent ensuite être amenés à employer :

- Une activité « rêvons un peu ! » basée sur l'idée de partir des envies de changement pour construire une vision commune
- Une activité de photolangage « Envies d'action »

Les deux activités pédagogiques peuvent être complémentaires, ou utilisées de manière séparée, en fonction du temps dont on dispose et du groupe auquel on s'adresse.

2/ « Rêvons un peu ! » - 40 minutes

Cette activité permet de créer une vision commune en partant des envies individuelles de changement des participant.e.s. A ce stade, nous ne cherchons pas le réalisme ou la faisabilité, mais la libération de la créativité !

Consigne :

- Prenez 10 minutes, individuellement, pour imaginer un récit avec la consigne suivante :
- **« Vous êtes l'année prochaine. Cette année, avec plusieurs personnes de votre quartier/de votre village, vous avez mené une action qui a permis d'améliorer la situation de votre quartier/de votre village. Racontez comment cela s'est passé. »**
- *Votre récit n'a pas besoin d'être réaliste, au contraire, vous pouvez laisser libre court à votre imagination ! Les questions liées à la faisabilité des actions seront prises en compte dans un second temps.*

En grand groupe – 30 minutes

- Au bout de 10 minutes, le formateur ou la formatrice demandent aux participant.e.s de s'installer en cercle, en grand groupe, pour échanger et réfléchir sur ces différents récits... sans jugement sur leur réalisme ou leur faisabilité !

Eléments pour le debrief :

Demander s'il y a des volontaires pour partager leur récit (pas forcément tou-te-s les participant.e.s).

Identifier les populations ciblées, les types d'action envisagées, les problèmes que les participant.e.s ont cherché à résoudre, les acteurs.rices qu'ils et elles ont pensé à mobiliser.

Identifier les dénominateurs communs

Rester bien centré.e.s sur la libération de la créativité et non la faisabilité des actions proposées.

Petit à petit, il est possible que l'on voit apparaître quelques idées d'actions qui rallient plusieurs participants.

Pour animer un temps de prise de décision, on peut alors utiliser le vote avec plusieurs bâtons, par exemple (vous pouvez également utiliser une technique de prise de décision collective qui vous est plus familière) : le formateur ou la formatrice inscrit les idées d'actions qui ressortent sur un paperboard. Ensuite, les participant.e.s disposent chacun.e de trois votes (on peut ajuster en fonction du nombre de proposition), et viennent chacun.e inscrire un, deux ou trois bâton à côté des idées d'action qui les intéressent. Un.e participant.e peut répartir ses trois votes sur trois idées différentes, ou les utiliser pour renforcer une seule idée. Cela permet de faire ressortir les idées qui remporte le plus l'adhésion des participant.e.s.

3/ Photolangage « Envies d'action » - 40 minutes

Pour mener à bien cette activité, il est nécessaire d'identifier en amont des possibilités d'action adaptées au contexte, et de préparer un photolangage adapté. Ce photolangage comprendra une dizaine d'illustrations présentant différents types d'action qui peuvent concourir à la transformation sociale :

- actions collectives visant à préserver l'environnement,
- actions visant à améliorer le cadre de vie dans un quartier,
- actions visant à faire preuve de solidarité avec des personnes en difficulté,
- actions visant à promouvoir l'égalité femme-homme,
- actions de plaidoyer auprès des autorités locales pour obtenir un changement,
- actions d'informations en direction du grand public sur une situation difficile
- actions permettant de créer du lien social entre différentes personnes qui se côtoient peu
- autres idées...

Pour créer ce photolangage, vous pouvez chercher des images sur internet qui illustrent ces questions (par exemple, des déchets sur le sol pour la préservation de l'environnement, un poste de radio pour les actions d'information...), ce ne sont pas nécessairement des images des actions passées accompagnées par votre organisation.

Les participant.e.s sont réparti.e.s en groupe de 4 ou 5 personnes, pendant 20 minutes. Chaque petit groupe dispose d'un exemplaire complet du photolangage. Les participant.e.s échangent sur ce que les cartes leur évoquent, et proposent sur cette base quelques idées d'actions ; l'objectif de la discussion en petit groupe est de proposer une ou deux idées d'action à discuter en grand groupe.

En grand groupe – 20 minutes

Chaque petit groupe présente son ou ses idées d'action (il est possible que des idées se recoupent). A cette étape, il est très important de valoriser toutes les idées, notamment celles qui sont différentes d'actions déjà menées par le passé.

Pour animer un temps de prise de décision, on peut alors utiliser le vote avec plusieurs bâtons par exemple (ou une autre technique de prise de décision qui vous est plus familière).

En conclusion :

Le formateur ou la formatrice explique que ces deux techniques (« rêvons un peu » et « photolangage Envie d'actions ! ») permettent l'une comme l'autre d'accompagner un groupe à définir une idée d'action collective. Elles peuvent être employées l'une après l'autre si l'on a du temps, ou bien une seule des deux, selon ce qui paraît le plus pertinent en fonction du contexte.

Pour aller plus loin :

F3E, *Les approches orientées changement. Animer un atelier « vision et chemins de changement »*, Paris, 2018.

Fiche Animation - Débat en quatre coins : les rôles de chacun.e dans les actions participatives

Objectifs :

- Identifier les différentes postures possibles des animateur.rices à partir des pratiques des participant.e.s
- Identifier le fait que ces postures peuvent évoluer en fonction des contextes et des groupes
- Identifier que des rôles peuvent être partagés avec les membres du collectif

Matériel : 4 affiches que l'on positionne dans la salle : « les animateur.rices » / « les leaders communautaires » / « les coordinateur.rices de projets » / « les membres de la communauté » (Ces intitulés peuvent être adaptés en fonction du contexte, on peut également en ajouter certains : par exemple, distinguer « animateurs centraux » et « animateurs endogènes », ou « bénévoles » et « salarié.e.s »...)

Durée : 30 à 45 minutes, en fonction du nombre de participant.e.s

Déroulé :

Le formateur ou la formatrice présente les objectifs de cette séquence : réfléchir aux rôles de chacun.e dans les processus participatifs, en fonction de sa pratique. Le formateur ou la formatrice va poser une série de questions. A chaque fois, les participant.e.s vont se positionner sous l'affiche qui leur paraît la plus pertinente. Il est possible que dans certains cas, plusieurs réponses leur semblent pertinentes : dans ce cas, les personnes sont invitées à choisir une affiche pour laquelle elles ont un exemple concret issu de leur pratique à partager au groupe.

Après chaque question, lorsque tout le monde est positionné, le formateur ou la formatrice demande aux participant.e.s qui le souhaitent d'explicitier leur choix, et de donner des exemples issus de leur pratique.

Les questions du débat :

1. Qui peut initier une action participative ?
2. Qui définit le contenu de l'action participative ?
3. Qui est responsable de mobiliser des participant.e.s à une activité participative ?
4. Qui régule les relations de pouvoir au sein d'un collectif qui mène une action participative ?
5. Qui est responsable de la bonne marche de l'action participative ?

Eléments pour le debrief :

1. Qui peut initier une action participative ?
Les actions participatives peuvent être proposées/initiées par différentes personnes. On a souvent la représentation idéale de l'action initiée directement par un collectif local, mais l'observation des dynamiques d'action participative montre qu'il faut souvent un déclencheur extérieur. Ce déclencheur peut être la proposition d'un animateur.rice, d'une équipe projet, ou bien à l'initiative des acteurs.rices locaux. Ce qui va être important, c'est ce qui va se passer par la suite.
2. Qui définit le contenu de l'action participative ?
Si l'action peut être initiée par des personnes extérieures à un collectif local, en revanche, il est essentiel que ce soit le collectif lui-même qui définisse le contenu de l'action. Les animateurs.rices et équipe projet peuvent soutenir le collectif dans sa réflexion (par exemple, par un atelier vision ou

un atelier photolangage « envie d'action »), mais ne peuvent pas définir eux-mêmes le contenu de l'action.

3. Qui est responsable de mobiliser des participant.e.s à une activité participative ?
La mobilisation des participant.e.s peut être une responsabilité partagée par tou.te.s ! Cela dépend également du contexte et du collectif : est ce que les participant.e.s se connaissent déjà bien entre eux ou non ? Est-ce qu'elles et ils ont l'habitude de monter des actions ensemble ou non ? Cela peut jouer sur la nécessité, ou non, pour les animateur.rices, de mobiliser régulièrement les participant.e.s.
4. Qui régule les relations de pouvoir au sein d'un collectif qui mène une action participative ?
La responsabilité de la régulation des relations de pouvoir au sein du collectif est une responsabilité qui peut tout à fait être partagée. Les animateur.rices, de par leur formation, peuvent y prêter attention. Plus le collectif se connaît et a reçu des formations permettant de prendre conscience de ces rapports de pouvoir, plus cette responsabilité pourra être partagée.
5. Qui est responsable de la bonne marche de l'action participative ?
Cette responsabilité est totalement partagée ! Les animateur.rices et les équipes projet ne peuvent en aucun cas être tenues pour uniques responsables de la bonne marche de l'action participative, cela dépend aussi du collectif. C'est ce qui invite à lâcher prise...

Fiche Animation - Les bons conseils anti-participation

Objectifs :

- Identifier, de manière ludique, des erreurs à ne pas commettre pour favoriser la participation
- Identifier des bonnes pratiques qui permettent de favoriser la participation

Matériel : Un tableau « Les bons conseils anti-participation », avec trois colonnes (avant une réunion / pendant une réunion / après une réunion) par petit groupe.

Durée : 45 minutes à 1h30, en fonction du nombre et du profil des participant.e.s

Déroulé :

Le formateur ou la formatrice présente les objectifs de la séquence : on va, de manière ludique, essayer d'imaginer tout ce que l'on peut faire pour FREINER la participation d'un collectif. Cela permettra ensuite, en inversant les conseils, d'identifier de bonnes pratiques.

Le formateur ou la formatrice invite les participant.e.s à se constituer **en petits groupes de 3 ou 4 personnes**. Chaque petit groupe reçoit un tableau (ci-dessous) à remplir par petit groupe. Il ne faut pas hésiter à noter toutes les idées, même les plus caricaturales !

Chaque petit groupe réfléchit et note ses idées pendant 20 minutes environ.

Au bout de 20 minutes, tou.te.s les participant.e.s reviennent en plénière et s'installent en cercle. Un groupe expose ses idées, les autres complètent en ajoutant les idées nouvelles.

A la fin, le formateur ou la formatrice invite les participant.e.s à « inverser » les conseils et constitue ainsi une liste des bonnes pratiques pour favoriser la participation. A partir d'un seul mauvais exemple, plusieurs bonnes pratiques peuvent apparaître, par exemple :

Conseil pour freiner la participation : *Avant une réunion, je ne consulte pas les personnes avant de fixer l'horaire de la réunion* > Bonnes pratiques : *Je consulte les personnes avant de fixer un horaire de réunion. J'essaye d'ajuster l'horaire à ce que je connais des contraintes des participant.e.s (contraintes familiales, professionnelles...).*

Conseil pour freiner la participation : *Celui ou celle qui crie le plus fort aura la parole en premier* > Bonnes pratiques : *Je m'assure que toutes les personnes peuvent participer, en mettant en place des modalités d'animation qui favorisent la parole de tou.te.s, y compris les personnes qui s'expriment moins. Par exemple : travaux en petits groupes, jetons de parole, mise en place d'un tour de parole, etc (d'autres techniques d'animation et de régulation de la parole peuvent être proposées).*

Conseil pour freiner la participation : *un compte rendu de 17 pages est envoyé à tous les participant.e.s, y compris celles et ceux qui ne savent pas lire.* > Bonnes pratiques : *Un effort est fait pour que le compte rendu soit accessible à tou.te.s, en trouvant la forme adaptée en fonction du contexte, par exemple : un compte rendu simple et lisible est transmis / un récapitulatif des décisions est envoyé via whatsapp / une synthèse des décisions est faite à l'oral en fin de réunion...*

Le formateur ou la formatrice ou un.e participant.e note la liste des bonnes pratiques sur un paperboard, au fur et à mesure des contributions des participant.e.s.

A la fin de la séquence, le formateur ou la formatrice prend en photo cette liste et la partage avec les participant.e.s.

<u>Les bons conseils anti-participation</u>		
Avant une réunion	Pendant une réunion	Après une réunion
<i>Exemple : je ne consulte pas les personnes avant de fixer l'horaire de la réunion</i>	<i>Exemple : celui ou celle qui crie le plus fort aura la parole en premier.e</i>	<i>Exemple : un compte rendu de 17 pages est envoyé à tous les participant.e.s, y compris celles et ceux qui ne savent pas lire.</i>