

# CONTEXTUALISATION

PROJET : RENFORCEMENT DE LA SOCIÉTÉ CIVILE POUR  
LA RÉALISATION DES DROITS DE L'ENFANT AU BENIN

# CHAMPIONS DU

# CHANGEMENT

FAIRE PREUVE DE SOLIDARITÉ

MODULE DES GÂRGONS  
UNITÉ 1

**CHAMPIONS  
OF CHANGE**



Global Girls  
Innovation  
Programme

BECAUSE  
**I am a  
Girl**



## PLAN INTERNATIONAL

Fondée il y a plus de 75 ans, Plan International est l'une des organisations de développement des enfants les plus anciennes et les plus importantes au monde. Nous travaillons dans 51 pays en développement d'Afrique, d'Asie et des Amériques pour promouvoir les droits de l'enfant et sortir des millions d'enfants de la pauvreté. Plan est indépendant, sans affiliations religieuses, politiques ou gouvernementales.

Le projet Champions of Change s'inscrit dans le cadre du Programme Jeunes filles de l'Initiative Jeunes filles du Plan et vise à renforcer les capacités des jeunes hommes en tant qu'éducateurs pairs pour l'égalité entre les sexes et les droits des filles. Durant sa première phase, 130 jeunes hommes d'El Salvador, du Guatemala, du Honduras, de la République Dominicaine et de l'Allemagne ont été formés et soutenus pour devenir champions du changement.

Conjointement avec d'autres jeunes hommes et femmes, ils ont contesté les normes de genre néfastes dans leurs écoles et leurs communautés.

**Contenu :** Lucero Quiroga,  
Conseiller en égalité des sexes

**Équipe de rédaction pour la deuxième édition :**  
Daniel Molina, Alex Munive et Dr. Anja Stuckert

**Conception et illustration :**  
[www.alikecreative.com](http://www.alikecreative.com)

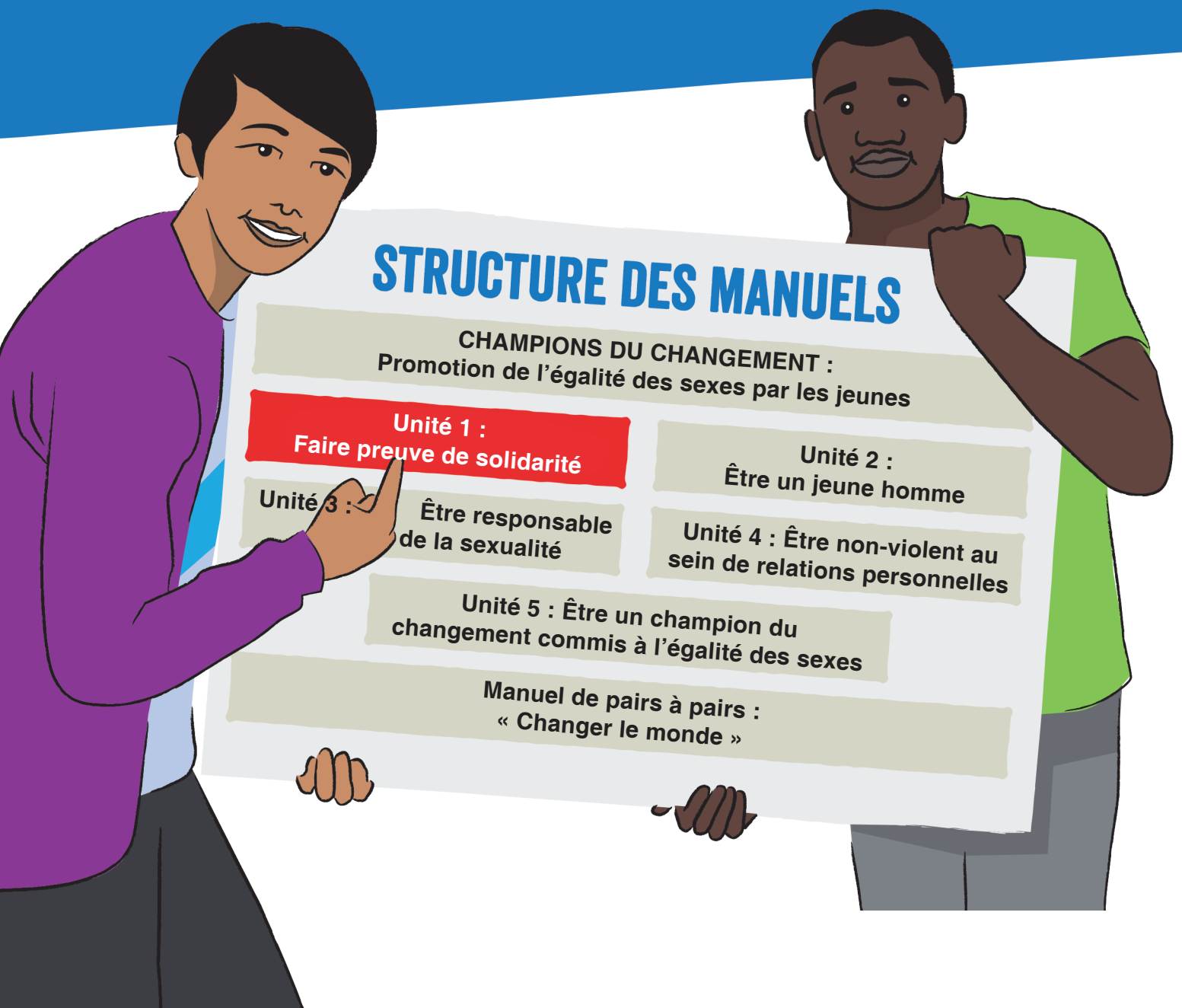
**Traduction Anglais-Français :** Eve Desjardins  
et Léa Watrin, Plan International Canada

Ce manuel peut être copié pour utilisation dans la formation, l'éducation ou la recherche, à condition que la source soit reconnue. Il ne peut être reproduit à d'autres fins sans l'autorisation préalable de Plan.

Ce manuel est disponible en espagnol et en anglais :  
[www.plan-international.org](http://www.plan-international.org).

**ISBN : 978-92-9250-026-9**

**CHAMPIONS DU**  
**CHANGEMENT**  
**FAIRE PREUVE DE SOLIDARITÉ**





# CONTENU

<b>1.1.1</b>	<b>PLAN DE L'UNITÉ</b> .....	4
<b>1.1.2</b>	<b>INTRODUCTION</b> .....	6
<b>1.1.3</b>	<b>NOTE SUR LA POLITIQUE DE PROTECTION ET SAUVEGARDE DES ADOLESCENTS ET JEUNES</b> .....	7
<b>1.1.4</b>	<b>I-PARTIE 1 : NOTES POUR LE FACILITATEUR</b> .....	7
<b>1.1.5</b>	<b>I-1 CONTENU NOTIONNEL</b> .....	9
1.1.6	I-2 Notes sur la facilitation .....	11
1.1.7	I-3 Objectif de l'unité (Connaissances, Attitudes, Pratiques/Compétences) .....	18
<b>1.1.8</b>	<b>II-PARTIE 2 : DÉROULEMENT DES ACTIVITÉS</b> .....	19
1.1.9	II-1 Glossaire .....	
1.1.10	II-2 Aperçu des activités .....	
1.1.11	II-3 Activités .....	
<b>1.1.12</b>	<b>CONCLUSION</b> .....	41

## INTRODUCTION

Les Champions du changement pour les droits des filles et l'égalité des sexes est la stratégie communautaire de Plan International visant à promouvoir l'égalité entre les sexes et le changement des normes sociales par l'engagement des jeunes et la mobilisation entre pairs. Le programme des champions du changement est le programme global de Plan pour l'autonomisation des filles et l'engagement des garçons.

Le programme comprend des activités engageantes et adaptables qui encouragent les filles et les garçons à acquérir des connaissances, des attitudes et des compétences en fonction de leur propre expérience vécue.

Le module des garçons comprend 5 unités à savoir :

- 1- Montrer la solidarité
- 2- Etre un jeune homme
- 3- Etre responsable de la sexualité
- 4- Etre non violent au sein des relations personnelles
- 5- Etre un champion du changement commis à l'égalité des sexes

Cette unité 1 invite les adolescents et jeunes garçons à la solidarité et être engagés à l'égalité des sexes, c'est-à-dire être conscient de la nécessité d'impliquer de plus en plus des adolescents et jeunes dans ce projet de transformation. Il s'agit de participer à un processus de réflexion et de formation, sachant qu'une partie de solidarité est de partager l'apprentissage avec les autres.

# NOTE SUR LA POLITIQUE DE PROTECTION ET SAUVEGARDE DES ADOLESCENTS ET JEUNES

La sauvegarde des enfants et des jeunes est un défi auquel toutes les organisations de développement sont confrontées. Plan International ayant conscience des enjeux liés à la sécurité des enfants et des jeunes avec lesquels il est en contact dans le cadre de son travail a mis en place la politique de sauvegarde des enfants et des jeunes afin de s'assurer qu'aucun enfant et jeune ne subisse des préjudices ou ne soit exposé à un risque de préjudice du fait de son association avec l'organisation.

Dans le cadre de sa lutte pour l'égalité en faveur des filles, Plan International a adopté l'approche Champion du Changement utilisée dans la lutte contre diverses formes d'abus dont sont victimes les enfants et jeunes dans les communautés. Elle vise à promouvoir l'égalité des sexes et le changement des normes sociales par l'engagement des jeunes et la mobilisation par les pairs. Sa mise en œuvre mobilise des staffs de Plan international Bénin, des associés que sont les staffs des ONG de mise en œuvre (FODDEB, CERD, CeRADIS), les facilitateurs locaux des modules, les groupes de filles et de garçons comme principales cibles de cette activité et divers acteurs communautaires.

Le défi primordial de la mise en œuvre de cette approche qui met en contact tous ces acteurs avec les enfants et jeunes réside dans la capacité de Plan International Bénin et ses partenaires de garantir la conformité de la mise en œuvre de l'approche aux orientations et principes de la politique de sauvegarde des enfants et des jeunes. En vue de garantir le respect de la sécurité des enfants et des jeunes tout au long du processus et protéger la réputation des organisations qui y sont impliquées, il est impératif que des mesures soient prises avant, pendant et après la mise en œuvre de l'approche.

Les mesures avant visent à garantir le consentement libre et éclairé des enfants, jeunes et de leurs parents à la participation des enfants et jeunes au processus. En outre, il y a lieu de veiller à ce que les personnes identifiées pour conduire le processus soient indemnes de tout soupçons antérieurs ou actuels d'abus sur les enfants et que la planification des activités soit faites dans le respect des impératifs horaires d'éducation des enfants et jeunes. La désignation d'un point focal sauvegarde demeure également une mesure capitale pour l'intervention. La conduite d'une évaluation adéquate des risques de sauvegarde à travers un processus inclusif impliquant les enfants jeunes et la communauté. L'assurance que la mise en œuvre de l'approche ne se fera pas au détriment du temps d'apprentissage et d'éducation des enfants et jeunes devra être une préoccupation majeure.

Les mesures pendant contiennent la mise en place de mesures visant à assurer la participation sécurisée des enfants et jeunes aux activités à travers le choix approprié des lieux, horaires, conditions matérielles de déroulement, la prise de mesures de mitigation des risques identifiés au départ. La mise en place et le suivi quotidien d'un mécanisme de dénonciation et de plainte pour les incidents qui pourraient survenir au cours du déroulement des activités. Cela passe aussi par une large information des enfants jeunes et des communautés sur la politique de sauvegarde des enfants et des jeunes ainsi que lesdits mécanismes. Tout ceci doit être soutenu par un mécanisme approprié de réponse et de traitement des incidents rapportés.

Par ailleurs, les enfants et jeunes sont soutenus pour élaborer en leur sein des règles de conduite qui garantissent le respect mutuel et la prévention des abus pouvant naître en leur propre sein et prenant en compte les spécificités des filles, des garçons, des moins âgé(e)s et des plus âgé(e)s.

Les mesures après visent à faire le point de la conformité de l'intervention aux principes de la sauvegarde à travers des consultations communautaires qui mettent au premier plan les enfants et jeunes comme acteurs majeurs des feedbacks, de partage des bonnes pratiques et dans une logique d'apprentissage et d'amélioration continue.

# FAIRE PREUVE DE SOLIDARITÉ

## 1.1.1 I-1 CONTENU NOTIONNEL

### 1.1.3 COMMUNICATION ASSERTIVE

S'il y a quelque chose que nous connaissons tous sur la question de la communication, c'est qu'il s'agit d'un processus composé de quatre éléments essentiels : un émetteur, un récepteur, un message et un moyen ou un canal de transmission. Si l'un de ces éléments manque, la communication ne sera pas possible. La communication exige également un environnement favorable, avec des conditions telles que peu de bruit, l'intérêt des différentes parties et l'ouverture.

Nos sociétés et cultures ont formé et transmis leurs messages à travers le langage et la communication, toute réflexion critique sur notre identité passe par un exercice d'analyse consciente sur la façon dont nous envoyons, recevons et traitons les messages.

Par conséquent, la communication est l'une des compétences les plus importantes qu'un jeune homme qui veut faire preuve de solidarité doit mettre en pratique. Même avec une bonne compréhension des concepts à transmettre, sans bonnes compétences en communication, il sera très difficile de diffuser l'engagement à l'égalité des sexes.

Il est également important de savoir qu'il existe une série de facteurs qui influencent la communication et de savoir comment lutter contre eux peuvent faire toute la différence entre le succès et l'échec lors de la communication d'un message.

Certains de ces facteurs sont :

- Facteurs verbaux : Type de langue, style, mots
- Facteurs non verbaux : Le langage corporel, le contact visuel, le ton, les gestes
- Contexte culturel : Traditions, tabous, croyances, principes, religion

- Rôles sociaux : par ex. Place dans la hiérarchie, les rôles de genre, les structures familiales
- Cadre social : par ex. Familles, écoles, voisinage
- Circonstances : Manque de temps, endroit inapproprié, bruit
- État émotionnel : Épuisement, conflits, agitation, colère
- Relations : par ex. Type de relation établi avec nos interlocuteurs, confiance et respect
- Personnalité : par ex. Introverti, extraverti, préférence pour parler ou se taire

De la même manière, il est important que nous puissions identifier au moins trois types de communication :

**Agressif** : communication violente qui abuse habituellement d'autrui. Par exemple :

« comme une femme », « quelle partie de l'argument ne comprenez-vous pas ? », « Je vais l'expliquer à nouveau, et j'espère que vous l'obtenez cette fois.

**Passif** : communication qui n'établit pas la responsabilité d'aucune opinion, généralement évitant la vérité et laissant les autres interpréter ce que nous voulons dire. Par exemple : « Je ne dirai rien, mais vous devriez savoir mieux ». Ou, « Je ferais mieux de garder ma bouche fermée afin de ne pas offenser personne ».

**Assertif** : communication qui permet de prendre en compte nos besoins et de répondre aux autres avec clarté et respect. Par exemple : « Je pense que ... », « Je pense que nous pouvons. », « Je suggère que ... », et « Il est important que, en tant que groupe, nous proposons ... »

**TABLEAU 1 COMPARAISON DES MODES DE COMMUNICATION AGRESSIFS, PASSIFS ET ASSERTIFS**

AGRESSIVE	PASSIVE	ASSERTIVE
Présente le message d'une manière violente.	Présente le message d'une manière confuse.	Présente clairement le message.
La personne qui envoie le message essaie d'imposer leur opinion comme la seule possible.	La personne qui envoie le message ne prend pas la responsabilité de ce qu'ils disent.	La personne qui envoie le message accepte ainsi que c'est leur opinion et prend la responsabilité de ce qu'ils disent.
Usually attacks the person who receives the message.	Confond généralement la personne qui reçoit le message	Clarifie la position de l'expéditeur le destinataire du message.
Ne respecte pas les besoins ou les sentiments de la personne qui reçoit le message.	Est peur de l'opinion de la personne qui reçoit le message.	Établit un véritable dialogue avec le personne qui reçoit le message.

Il est évident que le type de communication que nous avons besoin d'encourager parmi les jeunes est la communication assertive, car cela nous permet :

- Être nous-mêmes
- Exprimez-nous avec originalité et enthousiasme
- Prendre des risques et apprendre de nos opinions
- Assumer la responsabilité de ce que nous exprimons
- Renforcer notre estime de soi et renforcer notre confiance en soi

L'importance de la communication non-verbale devrait également être mise en évidence, l'élaboration de stratégies de sorte que cela est aussi assuré. Ceci comprend :

- Agir conformément à ce qui a été dit : Si nous voulons que quelqu'un cesse de nous déranger, nous devons dire : « Je n'aime pas que tu me fasses ça. » Sourire et rire ne les fera pas cesser de le faire.
- Garder le contact visuel : regarder les yeux de l'autre personne crée un pont vers l'empathie et génère de la confiance. Il communique aussi notre sincérité. Il est nécessaire de regarder l'autre personne dans les yeux sans exagérer afin que vous n'intimidiez pas.
- Contact physique : Il est important de maintenir une distance physique suffisante pour que ni nous ni l'autre personne ne nous sentez mal à l'aise. Quand quelqu'un se rapproche de

nous, il est préférable de s'éloigner pour leur montrer que leur comportement n'est pas le bienvenu. De même, il y a des hommes qui communiquent avec les autres en les tapant sur le dos, ou qui touchent les femmes pour attirer leur attention. Il est préférable d'éviter ce type de langage corporel, ou du moins pour s'assurer qu'il ne dérange pas l'autre personne.

Deux compétences essentielles finales que tout Champion du Changement de solidarité doit développer afin de garantir une communication efficace : la capacité d'écouter activement et la capacité d'expérimenter l'empathie pour les autres.

L'écoute active signifie écouter et comprendre du point de vue de la personne parlant. Savoir écouter et savoir interpréter ce que vous entendez est généralement plus difficile que de savoir parler. Le contraste entre l'écoute active et passive peut être vu dans le tableau suivant.



**CONSEIL**

« La communication assertive », les champions du changement analysent et réfléchissent à l'importance d'apprendre à communiquer d'une manière assertive.



**TABLEAU 2 : COMPARAISON DE L'ÉCOUTE PASSIVE ET DE L'ÉCOUTE ACTIVE**

ÉCOUTE PASSIVE	ÉCOUTE ACTIVE
Nous ne sommes pas intéressés par ce que dit notre interlocuteur.	Nous sommes très intéressés par ce que dit notre interlocuteur.
Nous écoutons pour nous assurer que nous sommes compris.	Nous écoutons pour comprendre.
Nous écoutons trouver quelque chose de mieux à dire.	Nous trouvons de la valeur dans ce que nous écoutons.
Nous pensons : « Je sais déjà ce que l'autre personne va dire » ou « Je connais la réponse. »	Nous pensons : « Qu'est-ce que l'autre va dire ? »
Nous préférons répondre et donner des conseils.	Nous préférons apprendre avec notre interlocuteur.
« Elle ou il le dit mal ». Nous pensons que le problème est notre interlocuteur, pas le nôtre.	« Je devrais écouter mieux. Nous essayons de payer plus / mieux l'attention afin que nous puissions mieux comprendre l'autre personne.
Pendant que l'autre personne parle, nous pensons à ce que nous dirons en réponse.	« Je devrais écouter mieux. Nous essayons de payer plus / mieux l'attention afin que nous puissions mieux comprendre l'autre personne.

## 1.1.1 I-2 NOTES SUR LA FACILITATION

### 1.1 RÉSUMÉ CONCEPTUEL

#### 1.1.1 PREMIÈREMENT, COMMENÇONS PAR APPRENDRE À NOUS CONNAÎTRE

Certaines d'entre elles seront amusantes, d'autres très difficiles. Un élément qui unira le groupe est le processus de se connaître ; Et aussi que vous, en tant qu'animateur, apprenez à les connaître individuellement, avec leurs forces et leurs faiblesses.

Il existe de nombreuses activités de groupe et exercices dans le manuel pour vous aider à atteindre cet objectif. Gardez à l'esprit que les compétences en facilitation sont apprises par la pratique. Plus tôt les jeunes pourront commencer à pratiquer les exercices et les activités de groupe, plus tôt ils développeront leur identité en tant que champions du changement, se montrer solidaires et partager les connaissances acquises. **À cette fin, essayez de vous assurer qu'ils facilitent eux-mêmes et, de ce fait, pratiquent leurs habiletés de facilitation dès le début.**

La deuxième étape consiste à connaître les attentes et les préoccupations des participants.

Cela implique de reconnaître l'importance des attentes, à la fois de savoir identifier et comment les exprimer. Il est également important de savoir ce que le groupe espère et craint en ce qui concerne le processus de formation auquel il participe. Soutenez les participants afin qu'ils puissent exprimer ouvertement leurs espoirs et leurs craintes sans les juger.

Essayez d'utiliser des techniques qui permettent de soulager les inquiétudes et les peurs tout en respectant la majorité des attentes tout au long du développement de l'atelier, même si cela signifie changer ou adapter le contenu, dans les limites des objectifs et du sujet de l'atelier.

Le voyage que le champion du changement a pris dans son engagement en faveur de l'égalité entre les sexes passera par plusieurs étapes.



**CONSEIL**

L'activité A1 commence par un exercice d'introduction invitant les participants à se connaître, à travailler en groupe et à découvrir différentes activités de groupe qui les aideront dans leur propre travail en tant que Champions of Change.



Activité A2 : « Ce que nous attendons et ce que nous allons recevoir » invite les participants à identifier leurs espoirs et leurs craintes, et souligne l'importance de connaître ceux des autres jeunes hommes. Il présente également l'horaire de l'atelier.

## 1.1.2 BÂTIR UN ESPACE SÛR

Les participants ont besoin d'un espace sûr où parler ouvertement de leurs expériences de jeunes hommes et où ils peuvent analyser leurs attitudes et leurs pratiques en matière d'égalité entre les sexes. L'ingrédient principal d'un tel espace est la confiance, autrement dit la confiance qu'une personne a pour que les autres membres du groupe partageant l'espace agissent pour le bien collectif et évitent de blesser leurs pairs.

Pour cette raison, il est essentiel que le facilitateur établisse la confiance au sein du groupe de jeunes hommes et leur enseigne l'importance de se permettre d'expérimenter le processus. Cependant, la confiance est une valeur difficile à développer.

En outre, il est important de noter que pour que le groupe puisse renforcer la confiance qui existe entre les participants, il est essentiel qu'ils se connaissent de mieux en mieux, identifient les forces et les faiblesses de chaque membre de l'équipe qui, à la fin deviendront les forces et les faiblesses que le groupe utilisera pour atteindre des objectifs communs et pour surmonter les obstacles ensemble.

Enfin, vous, en tant qu'animateur, devrez également travailler pour faire confiance aux jeunes hommes et leur faire confiance. Une partie de ce processus est de les faire voir comme un champion du changement qui, tout comme eux, fait partie d'un plus grand groupe de personnes dans le monde entier qui prônent la construction d'une nouvelle société équitable.



Activité A3 : « J'ai confiance en vous, avez-vous confiance en moi ? » vise à développer la confiance parmi les champions du changement et la compréhension de ce qui est impliqué dans la construction d'un espace sûr.

Pour pouvoir se faire confiance, chaque participant doit commencer par développer sa propre estime de soi.

Construire la confiance en soi est ce qui permettra à chaque Champion du Changement d'être suffisamment ouvert pour s'exprimer librement dans les espaces de réflexion et d'être prêt à recevoir une critique constructive de ses attitudes et comportements.

L'arrogance et l'agression ne doivent pas être confondues avec l'estime de soi. Avoir la confiance et l'estime de soi signifie se sentir bien sur vous-même et sachant que vous méritez le respect d'autres personnes; Cela signifie affronter chaque défi avec la souplesse dont vous avez besoin pour pouvoir apprendre de lui, indépendamment de sa résolution; Cela signifie être suffisamment ouvert pour que les autres vous voient comme vous êtes et pour voir les autres comme ils sont réellement ; Et cela signifie prendre soin de vous, en honorant ce qui est qui vous rend unique, au lieu d'essayer à tout prix de paraître comme tout le monde.

Il est également important de savoir que parfois nous réagissons aux pressions de groupe et aux normes sociales. Par conséquent, lorsque nous arrivons à former nos opinions ou à développer notre estime de soi, nous le faisons en relation avec ces pressions et normes, que ce soit en les acceptant ou en les rejetant.

Nous devons aussi appuyer les participants dans ce processus afin qu'ils apprennent à formuler et à reconnaître la critique constructive. Il se peut qu'ils associent l'idée de la critique au comportement destructeur.

Si c'est leur expérience, nous ne devrions pas être surpris si les jeunes hommes résistent à donner ou recevoir des critiques. Cependant, comme la croissance personnelle et la transformation viennent d'identifier les attitudes et les pratiques qui ne sont pas conformes à ce que nous essayons de créer, la critique constructive est essentielle. En ce sens, il existe une relation étroite entre notre confiance en soi et la capacité que nous avons à tolérer la critique de nos compagnons de route. Nous devons reconnaître que chaque champion de changement est responsable de son propre développement, mais nous avons tous besoin de nos compagnons d'être des miroirs de notre comportement et des attitudes.

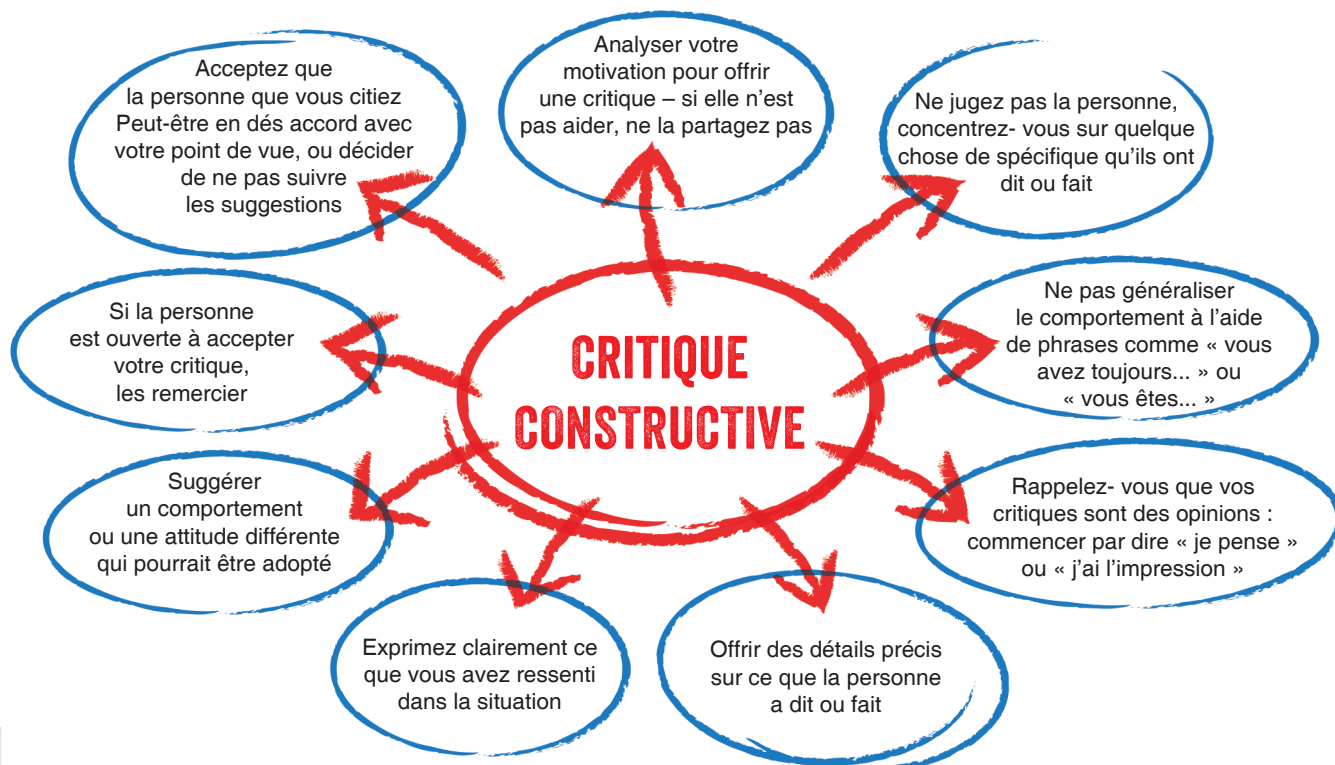
Lorsque vous travaillez avec les jeunes hommes, essayez d'enseigner les principes de la critique constructive qui sont résumés dans la figure 1.1. Le but est qu'ils apprennent que la critique ne consiste pas à dévaloriser l'autre personne, mais plutôt l'inverse, en partageant une suggestion avec l'intention de soutenir.



**CONSEIL**

Activité A4 : « Ma confiance, ma force » vise à souligner l'importance des Champions du changement pour développer l'ouverture dans le groupe, être prêt à recevoir la critique de leurs pairs et des facilitateurs et à formuler des critiques constructives pour offrir au groupe.

**FIGURE 1.1 PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE LA CRITIQUE CONSTRUCTIVE**



### 1.1.3 TECHNIQUE DU SANDWICH

En tant que facilitateur à de nombreuses reprises, vous devrez offrir une critique constructive aux participants, soit en raison de leur comportement ou de leurs attitudes. Il y aura des moments où il sera important de transmettre les critiques avec beaucoup de tact, en leur montrant que vous ne voyez pas seulement leur besoin d'améliorer, mais que vous comprenez également qu'ils ont fait des progrès dans leur engagement à l'égalité des sexes. Dans ces cas, il sera utile d'utiliser la technique « Sandwich ».

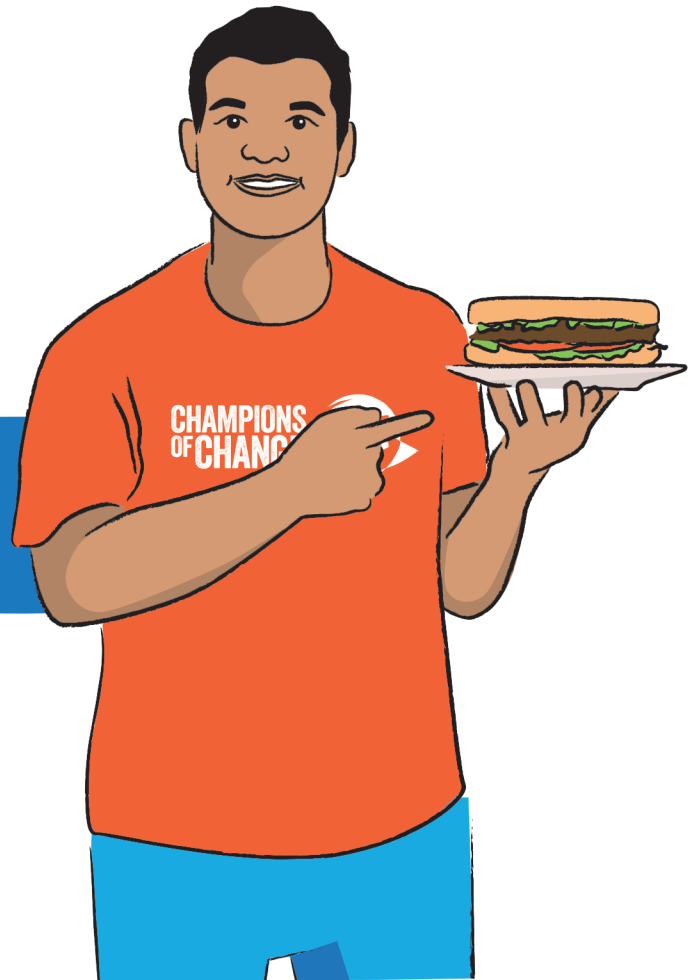
#### LES ÉTAPES SONT FACILES :

**TOUT D'ABORD : Préparez-vous : Analyser et réfléchir à ce que vous direz. Vous devez savoir ce que vous allez dire et comment vous allez le dire.**

**ÉTAPE 1 : Identifier les aspects positifs (pain) :** Trouver quelque chose de positif que le jeune homme a fait : il doit être pertinent, transparent et sincère.

**ÉTAPE 2 : Présentez les faits (viande) :** Maintenant, vous aurez l'attention du jeune homme. Pause pendant une seconde pour permettre à ce sentiment de s'établir et puis commencer le processus. Évitez d'utiliser le mot « mais » ou « mais la prochaine fois que vous devriez faire », car cela pourrait créer l'atmosphère défensive que vous essayez d'éviter. Soyez direct et ferme, mais jamais en colère. Mentionnez les choses ou les aspects qui pourraient être améliorés.

**ÉTAPE 3 : Encourager (pain) :** Identifier une autre des forces du jeune homme et projeter des résultats positifs des efforts du jeune homme à l'avenir.



Après les trois étapes en tant que facilitateur, vous devez vous assurer du suivi : Être amical et continuer à encourager le changement. Le but est d'ancrer le caractère positif de la critique dans l'esprit des jeunes hommes. Si vous laissez les progrès reculer, l'apprentissage peut être oublié. Sans un renforcement continu, le changement souhaité n'aura pas lieu, et c'est particulièrement le cas lorsque nous cherchons un changement réel et durable dans des attitudes et des pratiques qui montrent la solidarité et sont équitables.

Un autre élément dans la construction de la confiance parmi le groupe de jeunes hommes est l'espace physique dans lequel ils se rencontrent. La plupart des espaces où les hommes se rassemblent, tels que des bars, des entrepôts, des discothèques ou des terrains de sport, sont conçus pour projeter des comportements sexistes et des attitudes. Les jeunes hommes ont besoin d'espaces physiques dans lesquels ils ne se sentent pas observés ou interrogés et où ils se sentent en sécurité de réfléchir de façon critique sur ce que signifie être un jeune homme engagé à l'égalité des sexes.

- Les principales caractéristiques d'un espace sûr sont les suivantes :
- Il n'est pas exposé aux regards et aux commentaires des passants.
- Il est assez grand pour contenir confortablement tout le monde, mais pas trop grand pour intimider.
- Il est situé dans un endroit accessible à tous les participants.
- Il dispose d'un calendrier suffisamment souple pour ne pas interférer avec le développement des activités.
- Il a accès à l'eau potable et aux salles de bains. Il est clair que les membres du groupe vont nettoyer et organiser l'espace lorsque l'activité est terminée – ne pas supposer qu'une femme le fera. Pour cela, vous devrez définir les tâches de nettoyage, de nourriture, de logistique, de matériaux et tout ce qui est nécessaire.



Enfin, la construction d'un espace sûr repose sur l'établissement d'un code de conduite au sein du groupe fondé sur le respect et la confiance mutuels. Il est si courant qu'un atelier débute par un accord sur les règles selon lesquelles beaucoup de gens ne prêtent

pas attention aux accords conclus. Pour cette raison, il est important que la question du code de conduite du groupe soit traitée du point de vue de ce qu'elle offrira à la construction de la confiance : lorsqu'une personne fait ce qu'elle a promis, d'autres lui font confiance. D'autre part, lorsqu'une personne promet, par exemple, d'arriver plus tôt, et d'écouter les opinions des autres, mais fait le contraire, il est très probable que les autres ne lui feront pas confiance.

Il est important d'établir clairement quels accords seront suivis tout au long de l'atelier. Le moyen le plus efficace est de faire participer les jeunes hommes eux-mêmes à l'élaboration des accords. Cela rendra plus probable que les participants s'en chargeront, les respecteront et prendront également la responsabilité de s'assurer que leurs compagnons les respectent. Le facilitateur devrait faire référence à ces accords chaque fois que cela est nécessaire.

Certains accords pourraient être :

- Le respect de tous les participants du groupe : le droit de penser et de se sentir libre, car toutes les opinions sont valables.
- Écouter avec attention : ne pas interrompre ou prendre le temps des interventions des autres membres.
- Empathie : mettez-vous dans les chaussures d'autrui.
- Toujours parler en première personne : par exemple : « Je me sens », « ce qui m'arrive ... », « J'ai eu une expérience que ... »
- Engagement à l'égard de la confidentialité : les expériences des participants ne peuvent pas être mentionnées en dehors du groupe.
- Engagement à l'égard de la ponctualité et de la fréquentation : nous ne voulons pas agir de manière nuisible à nos compagnons.
- Respect du temps et des horaires.

Lors de l'établissement des ententes sur l'espace, il est également important de travailler avec les champions du changement pour décider ce qui sera fait si quelqu'un ne s'y conforme pas.

Essayez de discuter des mesures qui peuvent être prises pour travailler avec quiconque rompt les accords et de l'aider à voir les conséquences de ses actes.





## CONSEIL

« Les règles de la maison », les Champions du changement élaborent des accords sur l'ordre et la coexistence qu'ils peuvent s'engager à respecter dans toutes les activités menées dans l'espace d'entraînement.

L'idée n'est pas d'établir des sanctions, mais plutôt d'utiliser la créativité des jeunes gens pour encourager le respect des accords.

Un autre élément important d'un code de conduite pour tout groupe soumis à un processus de formation est d'obtenir une facilitation appropriée – la facilitation qui permet la participation et l'échange d'expériences et de connaissances entre ceux qui participent et ceux qui facilitent. Il est vital que tous les jeunes hommes développent leur capacité à faciliter les espaces de dialogue entre pairs, laissant place à différents points de vue et en faisant attention de ne pas suggérer des réponses.

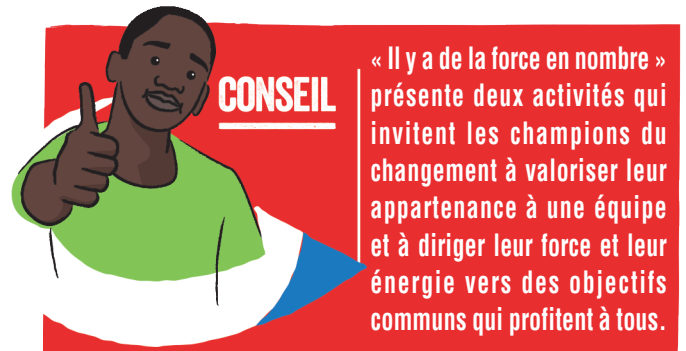
Il convient de souligner ici que le rôle principal d'une personne qui facilite un dialogue ou un débat est de s'assurer que toutes les voix sont entendues. Dans un dialogue, il est important d'encourager toutes les parties à écouter les autres. S'il est clair que les gens n'attendent que quelqu'un pour finir pour s'exprimer, il est important d'établir que s'ils n'écoutent pas les autres, ce ne sera pas un dialogue mais un monologue.

Il est important d'éviter qu'une seule personne (y compris l'animateur !) Parle plus que d'autres. Si cela se produit, le facilitateur doit interrompre et expliquer que l'espace doit être donné à plus de participants. Si c'est l'animateur qui monopolise l'attention, les participants doivent avoir assez de confiance pour le signaler.

## 1.1.4 TRAVAILLER EN ÉQUIPE

Une caractéristique essentielle d'un Champion du Changement qui se montre solidaire, c'est qu'il apprécie le fait de faire partie d'une équipe.

Cependant, appartenir à une équipe est beaucoup plus que simplement se réunir dans un espace ou dans un atelier. Pour qu'une équipe soit couronnée de succès, les membres doivent être engagés dans la coopération et la collaboration et doivent être convaincus que les meilleures décisions, les meilleures actions et les meilleurs plans sont ceux qui découlent de la collaboration d'équipe.



## CONSEIL

« Il y a de la force en nombre » présente deux activités qui invitent les champions du changement à valoriser leur appartenance à une équipe et à diriger leur force et leur énergie vers des objectifs communs qui profitent à tous.

Tout le monde doit sentir qu'ils appartiennent à un groupe ou à un collectif. En fait, le sentiment d'appartenance est au centre de l'évolution de toute société où les gens partagent des intérêts, des idées, des attitudes ou des actions.

Être en mesure de s'appuyer sur un réseau de soutien est essentiel, non seulement pour rendre plus durable son engagement en faveur de l'égalité entre les sexes, mais aussi pour la validation par un groupe de référence. Plus les groupes sont homogènes, plus ils sont forts et cohérents.

Cependant, l'hétérogénéité offre une diversité d'orientation et de vision. Il n'y aura pas de manque de cohésion si les objectifs sont clairs et si le groupe se déplace vers eux ensemble.



## CONSEIL

« Mon espace que je partage avec les autres », les champions du changement développent des éléments d'identité qui renforcent leur sentiment d'appartenance au groupe de jeunes hommes.



## 1.1.5 RÉOLUTION POSITIVE DES CONFLITS

Les conflits sont une partie essentielle des relations humaines, et donc nous ne pouvons ni ne devons les empêcher de surgir. Ce que nous pouvons faire, c'est travailler sur notre attitude envers eux, sans les éviter ni les affronter agressivement, mais plutôt développer des outils pour affronter les conflits et les résoudre de manière pacifique et constructive.

Nous ne pouvons pas non plus dire qu'il existe une seule recette pour résoudre les conflits.

Dans ce module, nous proposons un modèle créatif pour les traiter en essayant d'analyser tous les éléments qui composent un conflit en fonction de la façon dont chaque parti le voit, le perçoit, le ressent ou le veut résoudre.

Dans la gestion des conflits, il est essentiel que nous essayions toujours de :

- Encourager la confiance et le respect au sein du groupe.
- Assumer la responsabilité de ce que l'on dit ou fait – cela signifie parler en première personne et ne pas parler pour les autres.
- Apprendre à donner des opinions comme une critique constructive, sans juger ou étiqueter de manière à dévaluer.
- Ne jamais questionner les sentiments, et comprendre qu'il est très important de respecter ce que l'autre personne ressent. Les désaccords ou les questions doivent toujours porter sur les idées ou les attitudes de l'autre personne.

## 1.1.6 TROUVER LE SOUTIEN NÉCESSAIRE

Chaque Champion du changement travaillant dans le domaine de l'égalité des sexes sera confronté à des défis dans le processus de sensibilisation pour lequel il ne sera pas préparé. Ces défis peuvent aller d'une question technique à laquelle il ne connaît pas la réponse à un cas de préjudice psychologique ou physique pour lequel il ne sait pas quel soutien offrir.

Les facilitateurs savent que ce problème est susceptible de se produire et qu'il est important d'éviter de créer des attentes irréalistes ainsi que d'être clair sur nos propres limites. Alors que les jeunes voient cela mis en pratique, ils sauront aussi comment l'adopter quand ils partagent leur engagement envers l'égalité des sexes.

En ce qui concerne les questions techniques, nous devons nous assurer que les jeunes hommes ont accès à des sources fiables d'information qu'ils peuvent consulter lorsqu'ils ont besoin de faire une recherche sur une question. Ici, les animateurs doivent sensibiliser les participants aux dangers de la recherche sur des sujets tels que la santé ou la violence sexiste sur Internet, où il y a beaucoup d'informations inexactes ou de sources qui cherchent à manipuler le public. Les jeunes hommes devraient également être guidés sur la façon d'identifier et de critiquer les sources d'information et sur la façon de décider ce qui constitue une bonne source d'information sur le matériel d'égalité des sexes.

En ce qui concerne les cas de préjudice physique ou psychologique qui pourraient survenir, il est important que les jeunes hommes sachent identifier ces cas et connaissent les services professionnels d'orientation et de conseil auxquels ils peuvent s'adresser et dont ils auraient besoin. Pour cette raison, les facilitateurs doivent commencer par une cartographie complète des ressources disponibles et qui sont accessibles aux champions du changement et à leurs pairs (qu'ils soient physiques ou virtuels).

## I-3 OBJECTIFS DE L'UNITÉ (CONNAISSANCES, ATTITUDES, PRATIQUES/COMPÉTENCES)

Cette unité a pour objectifs d'inviter les participants à se connaître et à travailler en groupe, en identifiant leurs espoirs et leurs craintes propres et ceux des autres. Il vise aussi à développer la confiance en soi, construire un espace sûr, ainsi qu'apprendre à recevoir et à donner des critiques constructifs. Aussi les participants apprendront à élaborer des accords pour le travail en commun et communiquer d'une manière assertive, ce qui les aidera à valoriser leur appartenance à une équipe et à diriger leur force et énergie vers des objectifs communs. Enfin, apprendrons sur la résolution des conflits et comment trouver du soutien.

	CONNAISSANCES	ATTITUDES	PRATIQUES
<b>Individuel<sup>1</sup></b>	1. Connaître les stratégies de résolution des conflits dans un espace de réflexion avec les pairs. (Activité 5)	5. Avoir confiance en soi-même et être prêt à accepter des critiques constructives sur son Comportement et attitudes. (Activité 5)  6. Etre confortable à exprimer ses sentiments, sans se sentir gêné. (Activité 2)	11. Appliquer des techniques de facilitation de groupe et utiliser des exercices et des activités de groupe et individuels. (Activité 1, 3, 4, 5, 6)  12. Inviter les participants à se connaître et à exprimer leurs espoirs, leurs craintes et leurs préoccupations. (Activité 1)  13. Savoir communiquer de façon assertive et savoir dialoguer. (Activité 2, 5)  14. Savoir pratiquer l'écoute active et l'empathie. (Activité 3)  15. Savoir comment faciliter les espaces de dialogue entre ses pairs masculins ainsi que parmi les groupes mixtes de jeunes, en donnant l'espace à des opinions diverses sans suggérer des réponses. (Activité 2, 3, 5)
<b>Communauté / Famille</b>	3. Connaître les espaces communautaires ou scolaires qui peuvent être utilisés pour les activités de groupe.		
<b>Institutionnel</b>	4. Etre familier aux services professionnels offrant des conseils auxquels on peut référer d'autres jeunes lorsque cela est nécessaire. (Activité 6)		16. Identifier les besoins individuels des participants en matière d'attention ou de conseil. (Activité 6)

1. Le niveau individuel comprend les changements souhaités dans le comportement, les attitudes et les pratiques des participants, ainsi que dans leurs relations avec tout le monde qui est impliqué dans le processus.

## **1.1.1 II-PARTIE 2 : DÉROULEMENT DES ACTIVITÉS**

### **1.1.2 II-2 APERÇU DES ACTIVITÉS**

**ACTIVITÉ 1 : VENEZ NOUS CONNAÎTRE !**

**ACTIVITÉ 2 : COMMUNICATION ASSERTIVE**

**ACTIVITÉ 3 : APPRENDRE À ÉCOUTER ET À SE METTRE DANS LES CHAUSSURES D'AUTRUI**

**ACTIVITÉ 4 : MON ESPACE QUE JE PARTAGE AVEC LES AUTRES**

**ACTIVITÉ 5 : RÉOLUTION DES CONFLITS**

**ACTIVITÉ 6 : TROUVER DES RÉPONSES ET LE SOUTIEN NÉCESSAIRE**

### **1.1.3 II-3 ACTIVITÉS**

# ACTIVITÉ 1 : VENEZ NOUS CONNAÎTRE!

Cet exercice d'introduction en paires offre aux participants une première rencontre, non seulement en partageant leurs données personnelles, mais aussi en partageant les caractéristiques, les qualités et les valeurs personnelles qu'ils identifient.

## LIENS VERS CAP/C

Appliquer des techniques de facilitation de groupe et utiliser des exercices et des activités de groupe et individuels.

Inviter les participants à se connaître et à exprimer leurs espoirs, leurs craintes et leurs préoccupations.



## TEMPS SUGGÉRÉ

**40**  
MINUTES



## MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS

Feuille d'animation A1 :  
Exercices de formation  
de groupes et d'intégration  
des participants



## MESSAGES CLÉS

- i. Il est d'une importance vitale de créer les bonnes conditions pour que le groupe de participants et leur facilitateur, dans un processus de formation, se connaissent et reconnaissent leurs qualités personnelles individuelles, leurs forces et leurs faiblesses.
- ii. Les compétences requises pour le partage sont apprises par la pratique. Plus les outils et les exercices pour le travail de groupe sont pratiqués, plus ils deviendront partie intégrante de l'identité des participants en tant que Champions du Changement de solidarité.



## CONSEILS DE FACILITATION

- iii. Préparez-vous à cet exercice en relisant la section « Premières choses d'abord : commençons par nous connaître » et la feuille de facilitation A1. Lisez les exercices de formation de groupes et de travail d'équipe que présente cette fiche afin que vous soyez prêt à utiliser ceux qui sont les mieux adaptés à chaque moment de l'atelier.



## ÉTAPES À SUIVRE :

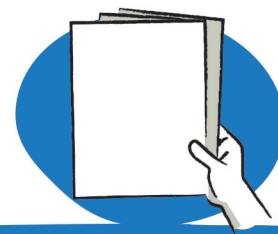
1. Accueillez le groupe de participants et présentez-vous brièvement.
2. Choisissez un exercice de formation de groupe parmi ceux qui sont inclus dans la feuille de facilitation A1 et utilisez-le pour diviser le groupe en paires.
3. Demandez à chaque couple de prendre cinq minutes pour l'un d'entre eux d'interroger l'autre en utilisant ces questions :
  - Quelle personne ou quel personnage vous identifiez-vous ? (Réal, fictif, d'un film, d'un artiste, d'un personnage historique, etc.) et
  - Pourquoi ? Lequel de vos propres caractéristiques et qualités voyez-vous reflété dans ce caractère ?
  - Quels sont vos coordonnées ? Nom, âge, avec qui vous vivez, où habitez-vous ?
  - Qu'est-ce que vous aimez faire pendant votre temps libre ?

Une fois les cinq minutes passées, demandez-leur d'inverser les rôles. Ensuite, demandez au groupe de se rassembler à nouveau. Demandez à un groupe de paire de commencer. Chaque participant présente son partenaire, en commençant par le personnage qu'il a identifié et les raisons pour lesquelles il a choisi cette personne, puis ses données personnelles.



# FICHE DE FACILITATION ACTIVITE 1 :

## EXERCICES DE FORMATION DE GROUPES ET D'INTÉGRATION DES PARTICIPANTS



Les « exercices » et les « jeux » ont un rôle très important à jouer dans le travail de formation. Ils peuvent être utilisés d'une part pour créer une atmosphère amusante et pour maintenir l'intérêt pour les sujets qui sont développés dans l'atelier ; de l'autre pour aider les champions du changement à se connaître et à briser les barrières. En même temps, ils peuvent également être utilisés pour créer une atmosphère d'apprentissage. Ci-dessous nous présentons quelques exercices d'intégration qui peuvent être utiles pour faciliter le processus d'intégration et d'apprentissage avec votre groupe :

### EXERCICE POUR FORMER DES GROUPES : 1, 2, 3

Selon le nombre de groupes que vous voulez former, vous demandez aux participants de numéroter de 1 à X, puis à la fin vous leur demandez de former des groupes X selon le nombre ils ont reçu. De cette façon, tous les nombres 1s sont ensemble dans un groupe, le nombre 2s dans un autre, jusqu'à ce que vous atteignez le nombre X.

### EXERCICE POUR FORMER DES PAIRES : L'HORLOGE

Invitez les participants à former deux cercles concentriques (l'un dans l'autre) composés du même nombre de participants. Ensuite, demandez au groupe qui forme le cercle extérieur de se déplacer dans le sens des aiguilles d'une montre, face au centre, tandis que le cercle intérieur se déplace dans le sens inverse des aiguilles d'une montre, ses membres tournés vers l'extérieur. Pendant ce temps chaque jeune homme dit son nom à haute voix et quand le dernier finit le facilitateur dit : « Maintenant l'horloge s'arrête ! » Dès que les deux cercles s'arrêtent complètement, les participants sont invités à former une paire avec le compagnon face à eux.

### EXERCICE POUR FORMER DES GROUPES : NAUFRAGE

Tous les participants forment un cercle dans la salle. L'animateur se rend au centre et explique : « Nous sommes maintenant sur un navire au milieu de l'océan. Un défaut technique a été détecté dans le moteur du bateau, nous devons abandonner le navire et embarquer sur les canots de sauvetage. » Quand vous dites « Abandonnez le navire dans des bateaux de six personnes, » tous les participants doivent se regrouper en groupes de six personnes ; puis corrigez-les en disant « Les canots de sauvetage transportent cinq personnes », et tout le monde devrait se regrouper en groupes de cinq, et ainsi de suite jusqu'à ce que vous obtenez le nombre de groupes dont vous avez besoin pour l'exercice.

### EXERCICE POUR FORMER DES GROUPES : TROUVER MON COMPLÉMENT

Le facilitateur choisit à l'avance des mots ou des phrases liés au thème de l'atelier. Ceux-ci sont ensuite séparés en syllabes (dans le cas des mots) ou en mots (dans le cas des phrases.) Chaque mot ou phrase doit être divisé en autant de parties que le nombre de personnes nécessaires pour chaque groupe. En d'autres termes :

en deux parties pour les paires, en trois pour les trios, etc. Chaque section est écrite sur un morceau de papier, plié et mélangé dans un sac. L'animateur doit préciser au groupe le nombre de pièces dont il a besoin pour trouver le sens complet de son mot ou de sa phrase.

Chaque joueur choisit un morceau de papier avec une syllabe ou un mot, et à partir de ce point, ils doivent rechercher parmi leurs collègues participants pour trouver ceux qui ont les pièces dont ils ont besoin pour compléter leur mot ou la phrase. La recherche doit avoir lieu sans parler, à travers le langage corporel et le mime. Les groupes sont formés une fois que les mots ou les phrases ont été terminés, prononcés à haute voix et vérifiés par l'animateur (car il est possible que certains groupes se forment avec des combinaisons qui n'ont pas été prévues).

Cet exercice, en plus d'être une méthode pour former des groupes, sert également à développer le langage corporel des participants. C'est donc une bonne idée de faciliter une certaine réflexion après l'exercice sur la façon dont ils se sentaient alors qu'ils essayaient de s'exprimer à travers une barrière de la langue.

### EXERCICE D'INTÉGRATION : LA TEMPÊTE

Cet exercice est utile pour encourager l'intégration et l'interaction entre tous les participants d'un groupe. Il est très utile quand un facilitateur voit le besoin pour un groupe de se concentrer davantage sur un sujet ou identifie que le groupe a été distrait et doit recentrer leur attention. Tous les participants forment un cercle avec leurs chaises ou assis sur le sol. L'animateur se rend au centre et dit : « Un bateau au milieu de l'océan se dirige vers une destination inconnue. » Quand vous dites « Vague sur la droite », chacun se déplace d'un endroit vers la droite ; quand vous dites « Vague sur la gauche », tout le monde change d'un endroit à gauche, quand vous dites « Tempête », tout le monde devrait changer de place, se déplacer dans toutes les directions. Cet exercice peut être utilisé au début de la session et à nouveau chaque fois que nécessaire. De cette manière, des ordres différents sont donnés de façon inattendue, en échangeant à droite et à gauche ; quand l'animateur observe que les participants sont distraits, il dit : « Tempête », et de cette façon attire l'attention de tous à nouveau.



# ACTIVITÉ 2 :

## COMMUNICATION ASSERTIVE

Dans cette activité, les jeunes hommes reconnaissent les différentes manières dont ils communiquent et développent des techniques de communication assertive, en analysant l'importance d'apprendre à communiquer de cette manière.

### LIENS VERS CAP/C

Appliquer des techniques de facilitation de groupe et utilise des exercices et des activités de groupe et individuels.

Etre à l'aise à exprimer ses sentiments, sans se sentir gêné.

Savoir communiquer de façon assertive et savoir dialoguer.

Savoir comment faciliter les espaces de dialogue entre ses pairs masculins ainsi que parmi les groupes mixtes de la jeunesse, en donnant l'espace à diverses opinions sans suggérer des réponses.



### TEMPS SUGGÉRÉ



**90**  
MINUTES

### MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS



- Tableaux de papier avec papier
- Papier à écrire
- Crayons et marqueurs épais



### MESSAGES CLÉS

- Toute réflexion sur notre identité doit impliquer une analyse consciente de la façon dont nous envoyons, recevons et traitons les messages.
- La communication est l'une des compétences les plus importantes que doit développer un champion de changement qui manifeste sa solidarité. Peu importe la façon dont nous comprenons les concepts, sans une bonne communication, il sera très difficile de répandre l'engagement à l'égalité des sexes.
- Il est important de connaître les facteurs qui peuvent influencer le succès ou l'échec lors de la communication d'un message. Ainsi, chaque jeune Champion du Changement doit se rappeler que « LE MEILLEUR MESSAGE ENVOYÉ N'EST PAS UTILISÉ S'IL N'EST PAS REÇU ».



### CONSEILS DE FACILITATION

- Préparez-vous à cet exercice en relisant le résumé conceptuel préparé sur la question de la communication assertive à la section 1.1.3.
- Rappelez-vous que tous les jours les jeunes gens reçoivent des messages qui tentent de les pousser vers l'individualisme et la concurrence. Lorsqu'ils essaient de transmettre un message d'égalité à leurs pairs, ils doivent être conscients qu'ils ne sont pas debout devant des pages blanches mais plutôt confrontés à des années de socialisation de la masculinité hégémonique. De ce fait, savoir si le message qu'ils envoient est compris est essentiel au succès de tout processus de partage.
- Il est essentiel d'enseigner par l'exemple ; Il est très peu utile d'avoir un argument bien construit si notre pratique et nos attitudes à l'égard de la façon dont nous communiquons disent le contraire.
- Avec l'aide du tableau de la section 1.1.3. qui résume les caractéristiques de la communication passive, agressive et assertive, préparer trois tableaux qui résument ce qui est contenu dans chaque type de communication.



## CONSEILS DE FACILITATION CONTINUE...

- Pour la première partie de l'activité, préparez trois feuilles de papier avec trois situations liées aux sujets avec lesquels elles travailleront pendant l'atelier et que les jeunes hommes utiliseront comme base de leur jeu de rôle. Vous pouvez sélectionner des situations spécifiques auxquelles participent les participants ou choisir parmi les recommandations suivantes :
  - « Un membre d'un couple fait pression sur son/ sa partenaire pour avoir des relations sexuelles sans protection ».
  - « Un groupe auquel vous appartenez vous pousse à boire de l'alcool ».
  - « Un groupe auquel vous appartenez ne vous oblige pas à prendre votre partenaire « au sérieux » et à s'amuser avec une autre personne.
- Pour l'exercice « Trouver mon complément », que vous utilisez pour former des groupes dans la deuxième partie (voir la feuille de facilitation A1), préparez une feuille de papier pour chaque participant en utilisant les trois types de communication et leurs définitions. Préparez suffisamment de morceaux de papier pour former trois groupes.

## ÉTAPES À SUIVRE :

1. Informez les jeunes que, dans cette activité, ils travailleront sur la question de la communication assertive, et pour l'initiation, ils mèneront une brève activité d'initiation appelée « Exercice de connexion de groupe ». Expliquez que cette activité est bonne pour accorder un groupe, ce qui est très utile quand un facilitateur voit que le groupe doit se concentrer sur un sujet ou sent que le groupe se disperse et doit concentrer son attention à nouveau.
2. Expliquez aux jeunes gens les instructions qu'ils doivent suivre : les yeux fermés, chaque participant devrait compter mentalement jusqu'à cinq, puis applaudir une fois. Le facilitateur commence par dire à haute voix « Un ... ». L'objectif de l'exercice est que tous les participants, sans se regarder, applaudissent en même temps. Vous devez faire autant de tentatives que vous avez besoin pour y parvenir. Quand ils réussissent, félicitez l'équipe et présentez combien il est important pour un Champion de Changement de pouvoir s'harmoniser avec le groupe dans lequel il travaille.
3. Faites un remue-méninges sur le sujet de la communication pour connaître le niveau de compréhension du sujet par le groupe. Vous pouvez utiliser la question : Quels mots associez-vous au mot COMMUNICATION ? Notez les mots et les idées qui apparaissent sur un tableau à feuilles mobiles.
4. Faciliter une brève réflexion à partir des idées qui ont été soulevées et présenter les messages clés sur les facteurs qui composent et influencent la communication.
5. Demandez-leur de réfléchir à une situation personnelle récente où ils ont senti que la communication coulait avec succès, et une autre dans laquelle la communication a échoué complètement, et la partager avec les pairs. Demandez-leur de chercher des points communs, en écrire sur une page les éléments qui favorisent le flux de communication et sur une autre les éléments qui constituent des obstacles.
6. Demandez aux couples de se regrouper en seulement deux groupes et de partager les éléments positifs et négatifs qu'ils ont découverts. Permettez-leur de discuter de nouveau du sujet et de générer une nouvelle liste par consensus couvrant les éléments de la communication positive et négative.
7. Demandez aux groupes de présenter en séance plénière leur tableau de travail avec un résumé des éléments qu'ils ont acceptés (positif et négatif).

## ÉTAPES À SUIVRE :



8. En fonction des présentations et des commentaires qui ont été faits, concluez cette partie de l'activité en disant : « Par conséquent, communiquer signifie ... » et relier les idées issues des deux groupes. « Et la communication ne signifie pas ... » et de répéter ces idées qui sont venues comme des obstacles à la communication. Profitez de ce temps pour présenter tout message qui n'a pas été présenté dans les présentations de groupe, sachant qu'il est important qu'ils réfléchissent sur tous les facteurs qui influent sur la communication.

## DEUXIÈME PARTIE (APRÈS UNE BRÈVE PAUSE)

9. A l'aide des flip charts que vous avez préparés plus tôt, offrez une explication des différents types de communication : agressive, passive et assertive.
10. Facilitez l'exercice de formation de groupes « Trouver mon complément » (voir la feuille de facilitation Activité 1) pour former trois équipes. Demandez à chaque groupe de choisir l'un des sujets choisis et, avec le sujet choisi, ils doivent préparer trois courts jeux de rôle dans lesquels ils répondent d'une manière agressive, passive et assertive.
11. Les groupes auront 20 minutes pour préparer leurs jeux de rôles (d'au plus quatre minutes), ce qui devrait impliquer tous les membres de leur groupe.
12. Invitez-les à présenter leurs trois jeux de rôle. Après avoir vu les trois, demandez aux autres groupes d'identifier quel jeu correspondait à quel type de communication et pourquoi.
13. Simplement en facilitant une réflexion sur l'importance de la communication assertive à partir de ces questions :  
Comment se sentaient-ils en préparant et en jouant leurs trois jeux de rôle ? Et lequel d'entre eux pensait-il être le plus efficace ?



# ACTIVITÉ 3 : TOUS LES TYPES DE PROFIL ET ÂGES

## APPRENDRE À ÉCOUTER ET À SE METTRE DANS LES CHAUSSURES D'AUTRUI

Dans cette activité, les champions du changement développent et pratiquent les habiletés d'écoute active et d'empathie.

### LIENS VERS CAP/C

Appliquer des techniques de facilitation de groupe et utiliser des exercices et des activités de groupe et individuels.

Savoir pratiquer l'écoute active et l'empathie.

Savoir comment faciliter les espaces de dialogue entre ses pairs masculins ainsi que parmi les groupes mixtes de la jeunesse, en donnant l'espace à diverses opinions sans suggérer des réponses.



### TEMPS SUGGÉRÉ



**60**  
MINUTES

### MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS



- Tableaux de papier avec papier
- Feuilles de papier à écrire
- Crayons et marqueurs épais



### MESSAGES CLÉS

- L'écoute active signifie écouter et comprendre du point de vue de la personne qui parle. C'est pourquoi la connaissance de l'écoute devient un des principes de base de tout processus communicatif et une aptitude essentielle à développer un Champion de Changement de solidarité.
- Savoir écouter et savoir interpréter ce que vous entendez est généralement plus difficile que de savoir parler.
- Chaque Champion du Changement solidaire doit savoir comment créer de l'empathie avec ses compagnons, ce qui implique d'essayer de voir la situation du point de vue de l'autre personne et d'essayer de la comprendre ; Cela signifie vous placer vous-même dans les chaussures de l'autre personne. En d'autres termes, c'est une compétence qui nous permet de communiquer pour que nous comprenions notre interlocuteur.



### CONSEILS DE FACILITATION

- Préparez-vous à cet exercice en relisant le résumé conceptuel préparé sur la question de la communication assertive à la section 1.1.3.
- L'exercice « Raconte-moi une histoire » démontre que l'écoute d'histoires personnelles nous permet de mettre en pratique deux compétences de base pour tout Champion du Changement qui manifeste de la solidarité. D'une part, elle nous permet de mettre en pratique l'art d'écouter activement. D'autre part, il nous permet de mettre en pratique le sentiment d'appartenance à un groupe et de montrer de l'empathie comme il nous invite à se rapporter à l'expérience de la personne qui nous raconte une histoire.
- Préparez un tableau à feuilles mobiles avec la table qui contraste l'écoute active et passive qui est présentée dans le résumé conceptuel.
- Pour l'activité brise-glace « Le téléphone », écrivez sur le tableau-papier et mémorisez un message avec une longueur maximale de deux phrases liées au thème de l'activité. Ce sera le message envoyé de Champion of Change à Champion of Change dans le jeu de groupe. Par exemple : « L'écoute signifie activement démontrer que je veux écouter et donner aux gens la possibilité de parler ; en plus cela signifie ne pas interrompre avec des opinions ou des jugements ».

## ÉTAPES À SUIVRE :

1. Demandez au groupe de s'asseoir en cercle au milieu de la pièce. Dites-leur qu'ils commenceront par l'exercice « Le téléphone » qui leur permettra de connaître l'importance de donner un message assertivement. L'animateur murmure les deux phrases « secrètes » à un premier participant du cercle (sans que les autres aient entendu la phrase). Il devrait alors répéter la phrase seulement au participant assis à sa gauche. Cela se poursuit jusqu'à ce que le dernier dans le cercle dise à voix haute ce qui a été dit.
2. Facilitez l'exercice et vérifiez les résultats avec le groupe, en leur montrant le tableau à feuilles où vous avez écrit le message original. Générez une discussion avec les participants surs : Comment le message a-t-il atteint la fin du cercle ? Où le message s'est-il cassé et pourquoi ?
3. Dites aux agents de changement que, avec l'exercice « Raconte-moi une histoire », ils seront en mesure de tester leur confiance en soi et en même temps mis en pratique leurs compétences d'écoute active et d'empathie.
  - a. Commencez par un exercice de visualisation, dans lequel vous demandez à tous les participants de fermer les yeux et de se détendre. Demandez-leur de visualiser le mot « estime de soi » et de réfléchir à sa signification et à l'importance que l'estime de soi a eu dans sa vie.
  - b. Ensuite, demandez-leur de visualiser le premier moment de leur vie où ils se souviennent de se sentir bien sur eux-mêmes. Quel jour était-il ? Où étiez-vous ? Comment te sentais-tu ? Pourquoi t'es-tu senti comme ça ? Qui étiez-vous ce jour-là ? Comment les gens autour de vous se sentir ce jour-là ? Demandez aux participants d'essayer de se rappeler tous les détails du moment.
4. Demandez à un volontaire de faciliter un groupe formant l'exercice qui placera ses compagnons en cinq groupes. Chaque groupe choisira un compagnon pour raconter l'histoire de la première fois qu'il s'est senti bien à son sujet. L'histoire devrait inclure tous les détails dont il s'est souvenu. À la fin de l'histoire, les autres participants devraient poser des questions sur l'histoire, mais ils ne devraient pas encore faire de commentaires.
5. Après environ 15 minutes, demandez aux « auditeurs » de partager entre eux leurs expériences d'écoute de l'histoire qui leur a été racontée et de susciter une discussion basée sur les questions suivantes :
  - Que nous dit l'histoire de l'importance de l'estime de soi ?
  - Comment se sentaient-ils lorsqu'ils écoutaient une telle histoire personnelle d'un de leurs compagnons ?
  - S'identifient-ils à l'histoire ? Pourquoi ?
6. Après environ 15 minutes de travail en groupe, organiser une séance plénière dans laquelle chaque groupe présente ses réponses.
7. Présentez le tableau que vous avez préparé plus tôt et identifiez les différences entre l'écoute active et passive, en tenant compte également des résultats de la séance plénière. Encouragez la réflexion de groupe sur ce que signifie écouter et comprendre du point de vue de la personne qui parle et savoir écouter et savoir interpréter ce que vous entendez est généralement plus difficile que de savoir parler.
8. Facilitez un brainstorming autour de la question : que comprenez-vous par le mot empathie ? Notez les réponses sur un tableau à feuilles mobiles. Enfin, construisez une définition de groupe basée sur le résumé conceptuel de la section et les contributions des participants.
9. Facilitez une discussion de clôture, en introduisant les messages clés liés aux questions de l'écoute active et de l'empathie, et comment le développement adéquat peut faire toute la différence dans la façon dont nous livrons nos messages dans les espaces que nous facilitons.



# ACTIVITÉ 4 : TOUS LES TYPES DE PROFIL ET ÂGES

## MON ESPACE QUE JE PARTAGE AVEC LES AUTRES

Dans cette activité, les Champions du changement développeront des éléments d'identité qui les aideront à renforcer leur sentiment d'appartenance en tant que membres de l'espace de réflexion dans lequel ils participent.

### LIENS VERS CAP/C

Savoir comment promouvoir un sentiment d'appartenance parmi les participants dans un espace de réflexion.



### TEMPS SUGGÉRÉ

**90**  
MINUTES



### MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS

- 5 tableaux avec papier (1 pour chaque groupe)
- Marqueurs épais
- Cartes colorées (5 avec la même couleur pour chaque participant)
- Fiche de facilitation A10 : Mon espace que je partage avec les autres



### MESSAGES CLÉS

- Toutes les personnes doivent se sentir appartenir à un groupe ou à un collectif. En fait, le sentiment d'appartenance est au centre de l'évolution de toute société dans laquelle les gens partagent des intérêts, des idées, des attitudes ou des actions.
- La plupart des jeunes gens avec qui nous travaillons vont essayer de trouver leur propre espace, en même temps qu'ils cessent d'appartenir à ceux auxquels ils ont traditionnellement appartenu, comme la famille ou l'école.
- Plus le groupe est homogène, plus il est fort et plus uni. Toutefois, l'hétérogénéité offre une diversité d'orientation et de vision. Il n'y aura pas de manque de cohésion dans le groupe si les objectifs sont clairs et s'ils évoluent vers eux ensemble.
- Être capable de compter sur un réseau de soutien est essentiel, non seulement pour rendre ses efforts plus durables, mais aussi pour la validation par un groupe de référence.



### CONSEILS DE FACILITATION

- Préparez une pile de cartes de la même couleur pour que chaque participant en obtienne cinq. Assurez-vous qu'ils sont de la taille d'un jeu de cartes et de préparer cinq séries, en écrivant les noms suivants sur eux. Il devrait y avoir 5 cartes pour chacun des huit sujets suivants. (1) Football (vous pouvez changer ceci à n'importe quel sport le plus populaire dans votre pays est) ; (2) Littérature ; (3) Cuisson ; (4) la mode ; (5) Technologie ; (6) Film ; (7) Le monde des célébrités ; (8) Action Sociale.
- L'objectif de l'activité est de débiter une discussion autour de l'appartenance à un groupe permanent de réflexion. Toutefois, étant donné qu'au moment de la réalisation de cette activité, les jeunes gens ont récemment commencé à connaître leurs compagnons, cette activité devrait se poursuivre tout au long de l'atelier afin qu'il puisse être complété comme proposé. Pour cela, l'animateur doit déterminer le meilleur moment pour travailler avec chacun des points suggérés dans la feuille d'animation A10 : Mon espace que je partage avec les autres. En facilitant la deuxième partie de cette activité, précisez que le travail sera lancé aujourd'hui mais sera achevé au fur et à mesure de l'avancement de l'atelier.





## CONSEILS DE FACILITATION CONTINUE...

- En tant que facilitateur, vous saurez déjà quelque chose sur les intérêts communs des participants que vous avez invités à participer à cet espace. Toutefois, leur permettre d'être ceux qui discutent et visualiser leurs intérêts communs. Utilisez ce moment pour confirmer ce que vous pensiez des Champions du changement et pour en faire une occasion de vous rapprocher.
- Dans la première partie de cette activité, la chose la plus importante est que les participants apprennent de façon amusante à quel point il est important d'appartenir à un groupe dans lequel les membres partagent un intérêt commun. Ne pas consacrer beaucoup de temps à explorer le sens et la validité des résultats qui viennent.
- Comme il s'agit d'une activité qui continuera à se développer tout au long de l'atelier, un lieu privilégié pour faire progresser ; préparez un panneau « Mon espace que je partage avec les autres » et collez-le sur un des murs de la salle, invitant les participants à y ajouter chaque session.

## ÉTAPES À SUIVRE :

### PREMIÈRE PARTIE

1. Demandez aux jeunes gens de s'asseoir en cercle sur le sol et d'expliquer qu'ils joueront un jeu de cartes. Ne leur donnez aucun détail sur le but.
2. Asseyez-vous au centre avec la pile de cartes, les mélangeant devant le groupe et donnez cinq cartes (une par une) à chaque participant qui tourne autour du groupe tour à tour. Demandez-leur qu'ils regardent les cartes sans laisser leurs compagnons les voir. Expliquez les règles du jeu :
  - Ils le font tour à tour pour jeter deux cartes, les mettre face cachée au centre, et en prendre une à partir du compagnon à leur droite. Rassemblez toutes les cartes qui ont été jetées. Répétez la même étape deux fois plus, de sorte que tout le monde ait deux cartes à gauche.
  - Puis, à tour de rôle dans le même ordre, les participants ont la possibilité d'échanger une de leurs cartes pour une de la pile de cartes jetées (sans regarder pour voir quelle carte ils obtiendront).
  - Enfin, demandez à chacun d'eux de choisir une de leurs deux cartes et de jeter l'autre. Dites-leur que la carte qu'ils ont choisie correspondra au groupe auquel ils seront membres.
3. Demandez aux jeunes gens de se lever et de chercher les autres membres de leur groupe, selon la carte qu'ils ont choisie. Notez qu'en raison de la façon dont ils ont été formés, les groupes pourraient avoir de un à cinq participants. Permettre aux groupes d'un seul participant de se joindre à un autre groupe, à condition qu'ils soient tous d'accord sur la façon dont ils peuvent relier leurs sujets (par exemple, la mode dans le sport).
4. Remettez à chaque groupe un flipchart et des marqueurs et donnez-leur 15 minutes pour donner forme à leur groupe de débat et de créer une présentation de 5 minutes qu'ils partageront en séance plénière avec : a) le nom du groupe ; (B) que feront-ils ? (C) pourquoi et avec quel objectif vont-ils le faire ? (D) comment vont-ils le faire ? Faciliter les présentations de groupe en séance plénière.
5. Mettre fin à cette première partie de l'activité, faciliter une réflexion de groupe autour de la façon dont les intérêts communs (peu importe ce qu'ils sont) unissent les gens et comment les groupes les aident à se rassembler, à réfléchir, à discuter, à partager ou à agir. Les objectifs du groupe. Pour cette réflexion, vous pouvez utiliser certaines de ces questions, en essayant de les relier aux messages clés du module :

## ÉTAPES À SUIVRE :

- Comment vous êtes-vous senti pendant l'exercice ?
  - Qu'avez-vous ressenti au début, quand vous avez eu plus d'options pour choisir un sujet d'intérêt et comment vous êtes-vous senti que les options ont été réduites à chaque tour ?
  - Comment vous êtes-vous senti sur le sujet du groupe dans lequel vous vous êtes trouvé à la fin ?
  - Quand avez-vous créé votre groupe, est-il facile ou difficile de convenir d'une proposition ?
  - Est-ce que tout le monde a contribué à la proposition ? Est-ce que quelqu'un a été laissé à l'extérieur du groupe et, si oui, comment l'avez-vous résolu ?
6. Pour conclure, faciliter un brainstorming autour de ce qu'ils comprennent comme un sentiment d'appartenance – et noter leurs idées principales sur un tableau à feuilles mobiles.

## DEUXIÈME PARTIE

7. Expliquez qu'ils travailleront maintenant dans la même équipe pour créer une proposition pour donner forme à l'espace qui les a réunis aujourd'hui, dans un groupe de réflexion, de discussion et d'action, sur la base de la question qui les a amenés à cette formation : Leur intérêt pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles. Précisez que ce travail sera lancé aujourd'hui mais sera poursuivi tout au long de l'atelier pour mieux se connaître.
8. Avec l'aide de la feuille de facilitation A10, faciliter une réflexion de groupe sur la pertinence de donner forme à cet espace comme un groupe permanent de discussion et d'action. Vous pouvez utiliser les questions suivantes pour vous aider. N'oubliez pas de noter les idées principales qui viennent : Pensez-vous que la question de l'engagement en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles, qui nous a réunis aujourd'hui, est un sujet qui continuera de vous intéresser après cet atelier ? Pensez-vous qu'il serait utile de créer un groupe formel de discussion et d'action avec les autres participants ? Pourquoi ?
9. Demandez aux jeunes hommes de penser à des noms possibles pour le groupe qu'ils pourraient créer à l'avenir. Pour ce faire, demandez-leur de réfléchir à des noms possibles pour un tel groupe. Écrivez-les dans une liste.
10. Évaluez les noms proposés en demandant aux participants de se lever et de cocher leurs deux favoris. Ensuite, ajoutez-les et passez les cinq noms avec le plus de votes sur une feuille de tablette propre.
11. Votez parmi ces cinq noms proposés en demandant aux participants de ne lever la main qu'une seule fois. Célébrez le résultat, précisant qu'il s'agissait d'un exercice préliminaire et qu'à l'avenir ce nom pourrait changer si le groupe décide de le modifier.
12. Comme devoirs pour le lendemain, demandez aux jeunes hommes de faire des propositions pour un slogan ou un logo qu'ils pourraient utiliser pour ce groupe. Les propositions pourraient être faites individuellement ou en groupes et seront présentées dans une galerie au début de la prochaine session.

## LE JOUR SUIVANT...

13. Permettre aux participants de présenter leurs propositions au reste de leurs compagnons, en facilitant le temps alloué à chaque présentation et en laissant du temps entre chaque présentation afin que d'autres groupes puissent proposer de nouvelles idées à chaque proposition telle qu'elle est présentée.
14. Pour finaliser cette activité, demandez aux jeunes gens d'aider à mettre toutes les propositions dans un secteur de la salle que vous avez identifié comme « Notre espace en commun ». Dites-leur qu'ils peuvent ajouter de nouvelles propositions à cet espace jusqu'à la prochaine fois qu'ils discutent de la formation du groupe.

# FICHE DE FACILITATION ACTIVITE 4 : MON ESPACE QUE JE PARTAGE AVEC LES AUTRES



Vous trouverez ci-dessous quelques questions à réflexion que vous pourriez utiliser pour les travaux en cours avec les champions du changement comme méthode de faire progresser la proposition. Vous devriez décider quand utiliser ces réflexions, en fonction des progrès que vous réalisez dans la construction de la cohésion au sein de votre groupe :

1. Pourquoi serait-il important de créer cet espace en tant que groupe permanent de discussion et d'action ? (Cela génère des apports pour définir les objectifs du groupe).
2. Que peut-on faire de cet espace ? (Cela génère des suggestions pour définir le plan d'action du groupe.)
3. De quelle manière les participants pourraient-ils s'identifier comme membres de cet espace et comment le reste des membres les reconnaîtraient-ils ? (Cela génère une contribution pour définir des éléments de communication et d'image de groupe (nom, logo, devise, méthodes de communication, réseaux sociaux, etc.)
4. Quels types de barrières ou d'obstacles pourraient surgir lors de la création ou de l'évolution du groupe ? (Cela permettra d'identifier les obstacles possibles auxquels le groupe devra faire face et de les aider à se préparer à les surmonter)
5. Quelles sont les choses ou les ressources nécessaires pour officialiser cet espace ? (Cela générera des suggestions pour définir les ressources (matérielles, financières, spatiales, temporelles) nécessaires au fonctionnement du groupe.
6. Quel type de personne pourrait rejoindre le groupe ou sera-t-il ouvert uniquement aux participants actuels ? (Il s'agit de définir les caractéristiques personnelles des membres du groupe et les conditions d'adhésion.)

Pour couvrir chacune de ces étapes, vous pourriez faciliter les discussions de groupe ou toute autre méthode que vous jugerez appropriée. En fin de compte, vous devriez avoir des résultats dans les domaines suivants de la proposition :

- a. Objectifs et plan d'action
- b. Communication et Image
- c. Gestion des ressources
- d. Caractéristiques personnelles des participants

# ACTIVITÉ 5 :

## TOUS LES TYPES DE PROFIL ET ÂGES

### RÉSOLUTION DES CONFLITS

Dans cette activité, les champions du changement réfléchissent sur la résolution des conflits et proposent un modèle créatif pour la résolution des conflits dans leur propre équipe.

#### LIENS VERS CAP/C

Applique des techniques de facilitation de groupe et utilise des exercices et des activités de groupe et individuels.

Est familier avec les stratégies de résolution des conflits dans un espace de réflexion avec les pairs.

A confiance en lui-même et est prêt à accepter la critique constructive sur son comportement et ses attitudes.

Savoir communiquer de façon assertive et savoir dialoguer.

Savoir comment faciliter les espaces de dialogue entre ses pairs masculins ainsi que parmi les groupes mixtes de la jeunesse, en donnant l'espace à diverses opinions sans suggérer des réponses.



#### TEMPS SUGGÉRÉ

**90**  
MINUTES

#### MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS

- 3 tableaux avec papier
- Marqueurs de tableau
- Fiche de facilitation A11 :  
Modèle de résolution des conflits



#### MESSAGES CLÉS

- Les conflits sont une partie normale des relations entre les personnes et, pour cette raison, ils ne peuvent pas être évités. Ce qui peut être contrôlé, c'est notre attitude envers eux, non pas les éviter, mais plutôt développer des outils pour les affronter et les résoudre.
- Généralement, les personnes qui sont en conflit ne sont pas en mesure de voir la solution parce que leurs propres émotions et sentiments limitent cette capacité. Une personne qui n'est pas impliquée dans le conflit (un observateur extérieur) peut offrir une vue différente de celle des parties impliquées.
- Cet exercice peut être utilisé à différents moments du processus.



#### CONSEILS DE FACILITATION

- Vous devez être vigilant ! Dans un atelier où de nombreux jeunes hommes interagissent, il est inévitable que de temps en temps des conflits surgissent. Préparez-vous à cet exercice en relisant le résumé conceptuel préparé sur le thème de la communication et du règlement des conflits à la section 1.1.5.
- Écrire sur un tableau de conférence un résumé des recommandations pour prévenir les conflits qui sont décrits à la page 14 de l'examen conceptuel.
- Sur la base des messages clés et de la feuille de facilitation A11 : Modèle de résolution des conflits préparé un deuxième tableau à présenter aux participants.
- Préparer un troisième tableau à feuilles avec un résumé des règles de résolution des conflits qui sont compatibles avec l'égalité entre les sexes et qui sont inclus dans les pages 13 et 14 du résumé conceptuel.



## ÉTAPES À SUIVRE :

1. Dites aux jeunes gens que dans cette activité ils travailleront sur la résolution des conflits. Invitez-les à commencer par l'exercice « Le nœud humain », qui vise à travailler sur la résolution de problèmes de groupe.
2. Demandez aux participants de former un grand cercle au centre de la salle en se tenant les mains. Ensuite, faire quelques changements en obtenant chacun d'eux de laisser aller avec une main et au lieu joindre des mains avec quelqu'un d'autre qui est plus loin, ou à l'opposé, formant un nœud humain grand. Alors qu'ils font le nœud avec leurs bras, expliquez que quand nous ne traitons pas les conflits dans lesquels nous nous trouvons impliqués dans le moment, ils grandissent et se confondent de plus en plus jusqu'à ce qu'il devient très difficile de les résoudre.
3. Expliquez maintenant que sans laisser aller la main de quelqu'un, ils doivent faire tout ce qu'ils peuvent pour revenir à être un grand cercle. Il est probable que le groupe devra faire diverses tentatives pour y parvenir. Dans une deuxième tentative, demandez à un volontaire de servir d'observateur extérieur et demandez-lui de réessayer. Profitez-en pour partager l'observation selon laquelle souvent quelqu'un qui n'est pas impliqué dans un conflit peut offrir une vision différente de celle des parties impliquées.
4. Quand ils parviennent à démanteler le nœud, féliciter le groupe pour son travail acharné et une réflexion de groupe autour des questions suivantes : Comment vous êtes-vous senti pendant l'exercice ? Quelles étaient vos principales craintes ? Avez-vous pensé que vous obtiendriez le nœud défait ou non et pourquoi ? Utilisez ce temps pour présenter les messages clés autour du thème de la relation entre la communication et la résolution des conflits.

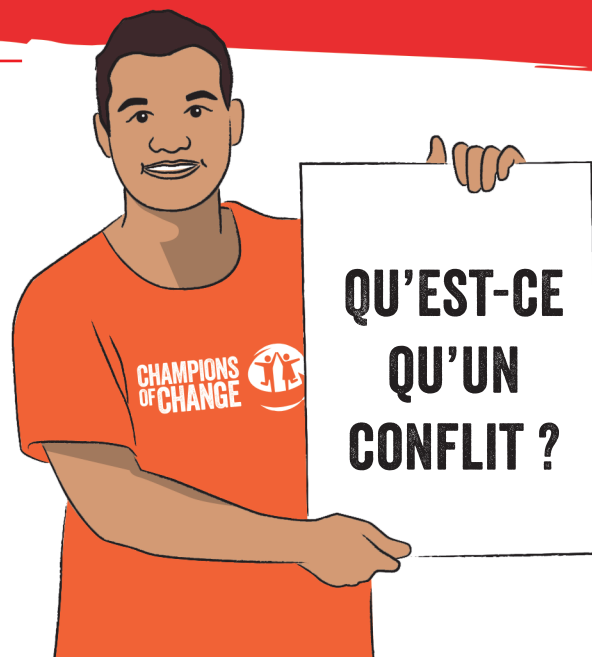
Lors de la discussion de l'exercice, essayez de vous assurer que ces questions sont couvertes :

- L'importance de ne pas se sentir dépassé par des problèmes qui semblent impossibles à résoudre (par exemple l'inégalité entre les sexes).
- L'importance de convenir de la façon d'avancer pour résoudre un problème.
- L'importance de pouvoir distinguer entre un observateur extérieur qui essaie de nous saboter activement (essayant de nous faire renoncer) ou passivement (ne pas participer à l'exercice) et celui qui essaie d'aider (proposer des alternatives et essayer de nous diriger de leur position extérieure).
- Réfléchissez à la satisfaction qui vient quand vous résolvez, ou du moins faites des progrès avec un problème qui semblait impossible. Ils ne peuvent pas être évités. Ce qui peut être contrôlé, c'est notre attitude envers eux, non pas les éviter, mais plutôt développer des outils pour les affronter et les résoudre.



## ÉTAPES À SUIVRE :

5. Après une brève pause, demandez aux participants de faire un remue-méninge sur la question : Qu'est-ce qu'un conflit ? Notez leurs idées sur un tableau à feuilles mobiles que vous devriez laisser sur l'écran.
6. Faciliter une discussion de groupe sur les recommandations minimales pour prévenir les situations de conflit à l'aide du tableau à feuilles mobiles que vous avez préparé plus tôt et ajouter d'autres idées que les participants présentent. Collez cette liste sur le mur, près du code de conduite préparé par le groupe pendant l'activité A6.
7. Demandez aux champions du changement de travailler en couple et de penser à une situation de conflit qu'ils connaissent actuellement et qu'ils peuvent partager avec leur partenaire. S'ils n'ont pas de conflit en ce moment, ils peuvent partager un de leur passé.
8. Expliquez que chaque paire doit choisir l'un des conflits et que chaque participant doit prendre une des parties et essayer de la résoudre. Chaque couple dispose de cinq minutes pour représenter la façon dont ils pourraient résoudre le conflit. Ensuite, demandez aux couples de choisir l'un des conflits et d'approfondir la façon dont ils pourraient le résoudre.
9. Après cinq minutes, expliquez le modèle de résolution des conflits à l'aide de la feuille de facilitation A11 : Modèle de résolution des conflits et le tableau que vous avez préparé avec les quatre phrases :  
**Je vois ...** (par exemple, je vois que tu ne dis bonjour qu'à Moi quand tu viens)  
**J'IMAGINE ...** (par exemple, j'imagine que vous aimez me voir comme ça ...)  
**JE ME SENS ...** (par exemple je me sens triste et en colère parce que votre amitié est importante pour moi)  
**JE VEUX ...** (par exemple, je veux que vous me disiez s'il y a quelque chose qui vous dérange)
10. Éliminez les doutes ou les soucis concernant les étapes du modèle et demandez aux couples de représenter la résolution de leur conflit à nouveau, cette fois en utilisant ce modèle.
11. Faciliter une réflexion de groupe avec les questions : Comment vous êtes-vous senti pendant l'exercice ? Avez-vous remarqué des différences lorsque vous suiviez le modèle ? Qu'avez-vous découvert de vous-mêmes, de la façon dont vous faites face aux conflits qui surgissent dans vos vies ?
12. Revenez au tableau de conférence avec le résumé de la séance de remue-méninges sur ce qu'est un conflit, et indiquez toute évaluation négative qui a été exprimée. Demandez : Est-il possible que si nous pensons que tous les conflits sont mauvais, nous les affrontons toujours d'une manière négative, agressive ou défensive ? L'intention est de réfléchir sur les conflits comme un élément normal dans les relations entre les personnes, et qu'ils peuvent présenter des possibilités de croissance et de développement personnel s'ils sont traités de manière positive.
13. Pour terminer l'activité et avec l'aide du tableau de papier que vous avez préparé plus tôt, présentez brièvement les règles que les jeunes doivent toujours prendre en compte pour la résolution des conflits dans leur travail de Champions du Changement, ce qui devrait être congruent avec le genre égalité.



# FICHE DE FACILITATION ACTIVITÉ 5 :

## MODÈLE DE RÉOLUTION DES CONFLITS



Les conflits sont une partie normale des relations entre les êtres humains et donc il ne sera jamais possible d'éviter leur apparition. Ce qui peut être contrôlé, c'est notre attitude envers eux, non pas les éviter, mais plutôt développer des outils pour les affronter et les résoudre.

On ne peut pas non plus dire qu'il existe une seule recette pour résoudre les conflits, car chacun peut avoir besoin d'un type d'action différent. Cependant, nous proposons ici un modèle créatif pour les affronter, en essayant d'analyser tous les éléments qui composent un conflit en fonction de la manière dont chaque partie impliquée dans le conflit la voit, la perçoit, la sent et la veut résoudre.

### 1. JE VOIS ...

Il s'agit d'identifier les comportements ou les actions que nous voyons dans l'autre personne et que nous croyons être une cause ou un résultat du conflit en cours.

Par exemple : « Je vois que vous ne me saluez pas quand vous arrivez. » « Je vois que lorsque vous vous approchez vous changez toujours de ce dont vous parlez.

### 2. J'IMAGINE ...

Cette étape consiste à essayer d'identifier tout ce que nous imaginons lorsque nous observons le conflit et les actions que nous avons vues (identifiés ci-dessus). Il est important de noter que, en ce qui concerne ce que nous imaginons, il y a une possibilité que nous ayons tort dans notre interprétation et en l'exprimant, nous donnons à l'autre personne la possibilité de clarifier la situation.

Par exemple : « J'imagine que vous êtes en colère », « J'imagine que vous aimez me voir comme ça », ou « J'imagine que vous changez ce dont vous parlez parce que vous me critiquez.

### 3. JE SENS ...

À ce stade, nous identifions ce que nous ressentons de ce que nous voyons et nous imaginons.

Par exemple : « Je me sens triste et en colère parce que votre amitié est importante pour moi », « Je me sens frustré parce que je ne peux pas parler ouvertement avec vous sur ce qui se passe ».

### 4. JE VEUX ...

Dans cette partie nous proposons une suggestion pour améliorer les choses.

Par exemple : « Je veux comprendre les racines de ce conflit et je veux que vous me disiez s'il y a quelque chose qui vous a bouleversé.

# ACTIVITÉ 6 : TOUS LES TYPES DE PROFIL ET ÂGES TROUVER LES RÉPONSES ET LES BESOINS DE SOUTIEN

Dans cette activité, les champions du changement se rendent compte qu'ils n'auront pas toujours les réponses pour tous les cas et toutes les questions qui peuvent surgir dans les ateliers qu'ils facilitent et il est essentiel pour eux de savoir où renvoyer les cas où l'on doit trouver les réponses.

## LIENS VERS CAP/C

Appliquer des techniques de facilitation de groupe et utiliser des exercices et des activités de groupe et individuels.

Etre familier avec les services professionnels offrant des conseils auxquels on peut référer d'autres jeunes lorsque nécessaire.

Identifier les besoins d'attention ou de conseil.



## TEMPS SUGGÉRÉ

**90**  
MINUTES



## MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS

- 5 tableaux avec papier
- Marqueurs colorés
- Foulards ou bandeaux pour couvrir les yeux (1 pour chaque participant)
- Document A12 : Où trouver de l'information et de l'aide (1 par participant)
- Fiche de facilitation Activité 12 : Sites Web qui offrent un soutien dans le domaine de la masculinité et du genre



## MESSAGES CLÉS

- Chaque champion de changement qui se montre solidaire et engagé en faveur de l'égalité entre les sexes sera confronté à des défis pour lesquels il ne sera pas préparé. Ces défis peuvent aller d'une question technique à laquelle il ne connaît pas la réponse, à des cas de préjudice psychologique ou physique.
- Les jeunes hommes doivent savoir trouver des sources d'information valides qu'ils peuvent consulter pour la recherche.
- Il est très important que les participants sachent comment identifier les cas de violence ou de préjudice psychologique et qu'ils connaissent les services professionnels d'orientation et de conseil auxquels ils peuvent s'adresser d'autres jeunes qui ont besoin d'aide.



## CONSEILS DE FACILITATION

- Préparez-vous à cet exercice en relisant le résumé conceptuel de la section 1.1.6. « Trouver le soutien nécessaire ».
- Rappelez-vous que vous devriez construire la conscience des champions du changement sur les limites de la recherche sur des sujets tels que la santé ou la violence sexuelle sur l'Internet où beaucoup d'informations inexacts ou de manipulation peuvent être trouvées. Vous devriez également les guider vers de bonnes sources d'information sur des documents liés à l'égalité entre les sexes. Dans la feuille de facilitation A12, vous pouvez trouver une liste de sites Internet que vous pouvez partager avec les participants.



## CONSEILS DE FACILITATION

- Il est très probable qu'au cours de l'atelier, vous identifiez les cas de violence, de violence physique ou psychologique qui affectent les jeunes hommes participants. Vous devez être alerte et être prêt à les référer à des professionnels qui sont des spécialistes dans le domaine. Pour cette raison, vous devez bien cartographier les ressources qui sont disponibles et accessibles pour les jeunes hommes et leurs pairs dans des questions telles que :
  - Conseils sur les MST, le VIH et le SIDA
  - Conseils en matière de santé sexuelle et reproductive
  - Une attention professionnelle à l'égard de la violence et des abus sexuels
  - Des groupes de soutien et de discussion sur la masculinité
  - Groupes de soutien et de conseil sur l'abus des drogues
  - Groupes de soutien et de conseil sur l'abus d'alcool
- Lisez attentivement le document A12 : Où trouver de l'information et de l'aide, et testez-le en le remplissant afin que vous le sachiez et que vous puissiez répondre aux demandes d'aide sur la façon de les remplir.
- L'exercice « Les trains aveugles » qui clôture l'activité et le module revient sur des parties de tous les thèmes abordés dans ce module : la confiance, le travail en équipe, la résolution des conflits et l'importance de la communication verbale et non verbale. Pour faire l'exercice, vous devez identifier une zone calme avec beaucoup d'espace, ce qui pourrait être à l'extérieur.



**N'oubliez pas d'informer immédiatement votre Point Focal de Protection de Plan de tout cas de soupçon d'abus. Elle ou il aura les outils nécessaires pour offrir un soutien dans ces cas.**

## ÉTAPES À SUIVRE :

1. Pour démarrer cette activité, demandez aux jeunes hommes de former quatre équipes.
2. Expliquez qu'en tant que champions du changement dans le domaine des masculinités de nombreux jeunes hommes peuvent les approcher pour trouver des informations ou des conseils sur les situations personnelles qui les touchent.
3. Expliquez que dans cet exercice nous essayons d'aider un jeune homme qui s'inquiète de la possibilité que sa petite amie soit enceinte, demande notre avis sur ce qu'il faut faire et n'a pas les ressources pour payer un médecin. En tant que champion du changement, ils ont l'obligation de l'aider. Dites-leur que chaque groupe sera en mesure d'utiliser les ordinateurs portables dans la salle ou de leurs propres dispositifs de communication (téléphones mobiles, téléphones intelligents) pour faire une recherche rapide sur Internet. Demandez-leur d'écrire les résultats qu'ils trouvent sur un morceau de papier ainsi que les sources de l'information et de discuter dans un groupe de la réponse qu'ils donneront pour aider le jeune homme.
4. Demandez à un représentant de chaque groupe de présenter l'aide qu'ils proposent. Lorsque chaque groupe a terminé et en fonction des réponses, leur dire que la petite amie de ce jeune homme est en effet enceinte et donc les groupes qui ont suggéré l'abstinence pour des raisons morales offensé ou exclu le jeune homme. Faciliter les réactions des groupes à la situation hypothétique dans laquelle ils pourraient, en tant que champions du changement, mettre en danger le bien-être physique, mental ou émotionnel de l'un des jeunes hommes avec lesquels ils travaillent.

À partir de ce qui précède et à l'aide du résumé conceptuel, présentez brièvement les possibilités et les limites d'un champion du changement lorsqu'il s'agit de traiter des questions liées à la santé et de soutenir les situations de violence et d'abus sexuels.

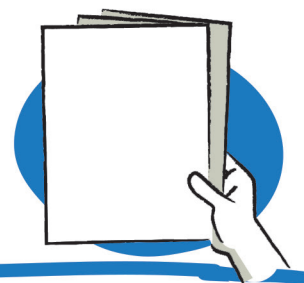
## ÉTAPES À SUIVRE :

5. Faciliter un exercice qui séparera les jeunes hommes en six groupes. Demandez à chaque groupe d'utiliser les ordinateurs portables de la pièce ou les appareils de communication qui lui sont propres pour effectuer une recherche rapide sur les services de soutien qui existent dans leur ville dans les domaines suivants : Donnez-leur 30 minutes pour cette tâche.
  - Conseils sur les MST, le VIH et le SIDA
  - Conseils en matière de santé sexuelle et reproductive
  - Une attention professionnelle à l'égard de la violence et des abus sexuels
  - Des groupes de soutien et de discussion sur la masculinité
  - Groupes de soutien et de conseil sur l'abus des drogues
  - Groupes de soutien et de conseil sur l'abus d'alcool
6. Demandez à chaque groupe de présenter ses résultats en séance plénière en détaillant ce qu'ils ont trouvé, leurs sources et combien il était facile ou difficile de les trouver. Comme chaque domaine est couvert, profiter de la possibilité de vérifier les informations, et de le compléter avec les informations que vous avez déjà recueillies dans votre propre cartographie.
7. Lorsque tous les groupes ont fait leurs présentations, ils doivent faciliter une réflexion finale sur l'importance de toujours se référer à des sources fiables et expliquer que sur Internet il y a beaucoup d'informations fausses, manipulatrices et peu fiables.
8. Pour clore cette activité et pour résumer les messages de l'ensemble du module, invitez les champions du changement à participer à l'exercice « Trains aveugles ».
9. Pour commencer, demandez à tous les participants de se rassembler au centre de la salle et d'imaginer qu'ils sont dans une gare, remplis de gens et avec des centaines de trains arrivant et partant, et ils doivent tous monter dans un train. Demandez-leur de se déplacer dans la pièce rapidement, avec leurs corps pressés le plus étroitement possible afin qu'ils puissent simuler la sensation d'être dans une station de confiture emballée avec des gens. Simulation d'un appel haut-parleur « Tous à bord ... jusqu'à cinq personnes sur chaque train ». Les trains sont formés par cinq voitures (ou personnes).
10. Demandez à chaque groupe de se tenir dans un fichier unique pour simuler un train. Chaque jeune homme est un transporteur du train et le dernier en ligne est le conducteur. Distribuer des bandeaux à tous les participants du groupe, sauf pour le dernier de chaque ligne. Demandez à chaque jeune homme de couvrir les yeux du compagnon devant lui, puis de poser ses mains sur ses épaules. Seul le conducteur du train, qui sera la dernière personne dans chaque train, n'a pas les yeux bandés et dirige le train vers sa destination.
11. Dites-leur que l'objectif de l'exercice est d'atteindre une destination donnée par l'animateur sans parler ni faire de bruit. La seule façon dont ils peuvent communiquer est d'appliquer une pression plus légère ou plus lourde sur l'épaule gauche ou droite du compagnon qui est en face d'eux. Chaque chariot peut envoyer le même message en avant.
12. Lorsque tous les yeux sont couverts, choisissez au hasard une destination pour chaque conducteur de train, qui sera leur station finale (choisissez des destinations différentes afin que les trains doivent se croiser). Rappelez-leur que le jeu a lieu en silence et si un jeune homme parle ou se laisse aller du reste du train, toute son équipe doit revenir au point de départ et recommencer. Le premier train à arriver gagne, mais seulement quand tous les trains ont atteint leur destination.
13. À la fin de l'exercice, une réflexion finale sera faite sur la façon dont ils se sentaient en train de faire l'exercice, en étant des conducteurs de train ou des voitures, et sur l'importance de :
  - Faire confiance aux autres membres de l'équipe
  - Travail en équipe
  - L'importance du langage non verbal dans la communication
  - La résolution des conflits



# DOCUMENT ACTIVITE 6 :

## OÙ TROUVER DE L'INFORMATION ET DE L'AIDE

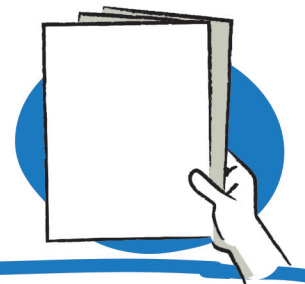


Utilisez ce tableau pour enregistrer toutes les informations que vous pouvez trouver sur les groupes, les organisations, les institutions qui travaillent avec le sujet que vous recherchez et quel soutien ils offrent. Vous pouvez utiliser l'exemple comme modèle.

<b>SUJET : GROUPES DE SOUTIEN ET DE CONSEIL POUR L'ABUS DES DROGUES</b>				
Nom :	Address, tél., web :	Type de service :	Public :	Coût :

<b>SUJET : GROUPES DE SOUTIEN ET DE CONSEIL POUR L'ABUS DES DROGUES</b>				
Nom :	Address, tél., web :	Type de service :	Public :	Coût :

# SITES WEB QUI OFFRENT UN SOUTIEN DANS LES DOMAINES DE LA PROTECTION, SSRAJ ET DU GENRE



Insérer dans cette partie tous les domaines, structures et adresses où les jeunes peuvent trouver des informations et de l'aide.

## Masculinités et égalité des sexes

Réseau MenEngage

<http://menengage.org>

Sonke Justice de genre

<http://www.genderjustice.org.za>

## Paternité / Sexualité

Institut Promundo

<http://promundoglobal.org>

## La violence sexiste

Campagne du ruban blanc

<http://www.whiteribbon.ca>

Partenaires pour la prévention : UNDP, UNFPA, UN Women & VNU Programme régional  
Asie-Pacifique pour la prévention de la violence sexiste

<http://www.partners4prevention.org>

Centre international de recherche sur les femmes

<http://www.icrw.org/what-we-do/engaging-men-boys>

## CONCLUSION

Faire preuve de solidarité et être engagé à l'égalité des sexes, c'est être conscient de la nécessité d'impliquer de plus en plus de jeunes dans un projet de transformation. Il s'agit de participer à un processus de réflexion et de formation, sachant qu'une partie de solidarité est de partager l'apprentissage avec les autres. L'unité « Montrer la solidarité » nous renvoie sur cette piste à travers le contenu de ses 06 activités conçues pour amener les champions du changement à s'approprier les aptitudes et capacités favorables à la solidarité. Il est donc important que les champions du changement se donnent comme défis la promotion des valeurs telles que la communication assertive, l'estime de soi, la bonne compagnie et la gestion des conflits pour une vie associative épanouie.



**NOTE :**

---

A series of horizontal dashed lines for writing, starting below the 'NOTE :' header and extending to the top of the footer area.



## NOTE :

---

A series of horizontal dashed lines for writing notes, starting below the 'NOTE :' header and extending to the top of the footer area.

**NOTE :**

---

A series of horizontal dashed lines for writing a note, starting below the 'NOTE :' header and extending nearly to the bottom of the page.

**NOTE :**

---

A series of horizontal dashed lines for writing.

# LE VOYAGE!



## PLAN INTERNATIONAL

Plan International Siège.  
Dukes Court, bloc A, rueDuke,  
Woking, Surrey. GU21 5BH.  
Royaume-Uni.

Tél : (+44) 1483 755 155

Fax : (+44) 1483 756 505

[www.plan-international.org](http://www.plan-international.org)



*Adaptation avec l'appui de l'équipe de Plan International Bénin et les ONG associées (CERD-BENIN, FODDEB et CeRADIS) grâce au projet de renforcement de la société civile pour la réalisation des droits de l'enfant au Bénin sur financement SIDA/ SNO.*