

MANUEL DE L'ANIMATION COMMENT APPLIQUER LES MÉTHODES PARTICIPATIVES À L'ÉDUCATION AUX DROITS HUMAINS

MANUEL DE L'ANIMATION DANS LE CADRE DE L'ÉDUCATION POUR LA DIGNITÉ
HUMAINE

AMNESTY INTERNATIONAL
Document interne
ACT 35/020/2011
AILRC-FR

Octobre 2011



Des jeunes participent à l'action *Make some Noise against Discrimination*, au Lowlands Festival, aux Pays-Bas, 2008.
© Amnesty International

MANUEL DE L'ANIMATION DANS LE CADRE DE L'ÉDUCATION POUR LA DIGNITÉ HUMAINE

Comment appliquer les méthodes participatives à l'éducation aux droits humains

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	4
POURQUOI CE MANUEL ?	4
À QUI S'ADRESSE CE MANUEL ?	5
QUE CONTIENT CE MANUEL ?	5
2. ÉDUCATION AUX DROITS HUMAINS	7
2.1 DÉFINITION DE L'ÉDUCATION AUX DROITS HUMAINS	7
3. MÉTHODOLOGIE	10
3.1 DÉFINITION DES MÉTHODOLOGIES ÉDUCATIVES	10
3.2 MÉTHODOLOGIES ET ENVIRONNEMENTS ÉDUCATIFS	10
3.3 MÉTHODOLOGIES PARTICIPATIVES	12
3.4 MÉTHODOLOGIES, MÉTHODES ET TECHNIQUES	13
3.5 PARTICIPATION ACTIVE	14
3.6 PARTICIPATION ET POUVOIR.....	15
<i>Quelques informations sur le pouvoir</i>	16
<i>Gestion des relations de pouvoir et de la dynamique de groupe</i>	16
4. ANIMATION ET ANIMATEURS	19
4.1 QU'EST-CE QUE L'ANIMATION ?	19
4.2 LE RÔLE DE L'ANIMATEUR	19
4.3 QUALITÉS D'UN ANIMATEUR EFFICACE.....	22
4.4 UTILISATION DE MÉTHODOLOGIES PARTICIPATIVES.....	24
• Planification et préparation	24
• Création d'un espace sûr et respectueux.....	24
• Utilisation d'exercices de mise en route et d'éveil	25
• Travail d'équipe	26
• Organisation d'activités en petits groupes	26
• Coordination de séances plénières	27
• Utilisation de matériel audiovisuel et de matériel de formation	29
• Préservation d'un environnement d'apprentissage positif	29
• Examen de sujets tabous ou sensibles et gestion de situations difficiles.....	30
• Gestion des sentiments et des émotions.....	31
• Modification et ajustement des activités	31
5. CHANGER NOTRE QUOTIDIEN : LE POUVOIR DE L'ACTION.....	33
5.1 PASSER À L'ACTION.....	33
5.2 S'ASSOCIER AUX ACTIONS ET CAMPAGNES D'AMNESTY INTERNATIONAL	36
La campagne <i>Exigeons la dignité</i>	36
Le Centre des militants d'Amnesty International.....	37
6. ÉVALUATION DES ACTIVITÉS D'ÉDUCATION AUX DROITS HUMAINS.....	38
6.1 POURQUOI ÉVALUER ?.....	38

6.2 ÉVALUATION PARTICIPATIVE	39
6.3 MÉTHODES ET TECHNIQUES D'ÉVALUATION PARTICIPATIVE.....	40
7. FORMATION DES ANIMATEURS : ACTIVITÉS SUR LES MÉTHODOLOGIES PARTICIPATIVES ET LES COMPÉTENCES EN MATIÈRE D'ANIMATION	43
7.1 COMMENT UTILISER LES ACTIVITÉS DE FORMATION DES ANIMATEURS	43
PROGRAMMES TYPES DE FORMATION D'ANIMATEURS	43
7.2 ACTIVITÉS ÉDUCATIVES DE FORMATION DES ANIMATEURS	44
ACTIVITÉ N° 1 : MÉTHODOLOGIES PARTICIPATIVES ET ÉDUCATION AUX DROITS HUMAINS.....	44
ACTIVITÉ N° 2 : PARTICIPATION ACTIVE	48
ACTIVITÉ N° 3 : PARTICIPATION ET POUVOIR	52
ACTIVITÉ N° 4 : LE RÔLE ET LES QUALITÉS D'UN ANIMATEUR EFFICACE ...	56
ACTIVITÉ N° 5 : DYNAMIQUE DE GROUPE.....	60
ACTIVITÉ N° 6 : CRÉATION D'UN ENVIRONNEMENT D'APPRENTISSAGE POSITIF	64
ACTIVITÉ N° 7 : GESTION DES SITUATIONS INATTENDUES ET DIFFICILES...	67
Annexe 1 : Techniques d'évaluation rapide des activités de formation avec les participants.....	71
Annexe 2 : Bibliographie.....	74
Notes	77

1. INTRODUCTION

« *Nous devons être le changement que nous voulons voir dans le monde.* »
Mahatma Gandhi (1869-1948), philosophe et homme politique indien



Des militants fêtent le lancement de la campagne menée par Amnesty International pour lutter contre la mortalité maternelle en Sierra Leone, septembre 2009.

© Amnesty International

Pourquoi ce manuel ?

Ce manuel est destiné aux éducateurs qui souhaitent appliquer des méthodes participatives à l'éducation aux droits humains et, plus généralement, élargir leurs compétences en matière d'animation.

S'inscrivant dans le cadre du **projet Éducation pour la dignité humaine**, ce manuel est destiné à être utilisé parallèlement aux volets conséquents du projet sur les problèmes de pauvreté et de droits humains. Il a été conçu de façon suffisamment ouverte pour pouvoir être consulté seul, en tant que ressource générale dans différents contextes.

Ce manuel vise d'une part à apporter aux éducateurs aux droits humains les connaissances et les compétences nécessaires à l'utilisation efficace de méthodes participatives, et d'autre part à les motiver et à les inspirer. Ainsi, davantage sensibilisés aux questions des droits humains et appréhendant mieux ces questions, les participants auront toutes les cartes en main pour expliquer et promouvoir les droits humains dans toutes les couches de la société.



Une activité d'éducation aux droits humains destinée aux enfants pour soutenir les défenseurs des droits humains, Amnesty International Mexique, avril 1998

© Amnesty International

À qui s'adresse ce manuel ?

Ce manuel est destiné à tous les éducateurs qui souhaitent incorporer des méthodes participatives à l'éducation aux droits humains et devenir de meilleurs animateurs.

Il a été spécifiquement conçu pour celles et ceux qui forment et éduquent les autres : les enseignants, les personnes travaillant avec les jeunes, les militants associatifs, les formateurs et les éducateurs qui, dans l'enseignement de type classique comme atypique, ont à cœur de prodiguer une éducation aux droits humains qui cherche à mobiliser les participants, en particulier les jeunes, à les inspirer et à leur donner les moyens d'agir.

Il peut servir de référence à tous les éducateurs, aux quatre coins de la planète, et être utilisé dans différents contextes : dans l'hémisphère nord ou sud, dans les établissements scolaires ou dans les villages, avec des participants appartenant à différentes tranches d'âge, ou encore avec des personnes ou des groupes particulièrement vulnérables à la discrimination et aux violations des droits humains.



Yvonne Wamalwa, éducatrice aux droits humains et directrice de Touch Africa, une association oeuvrant en faveur des veuves, des orphelins et des enfants vulnérables, prend la parole lors d'une réunion tenue dans le bidonville de Soweto, à Nairobi (Kenya).

© Paula Allen

Que contient ce manuel ?

Ce manuel présente des concepts théoriques simples sur l'éducation aux droits humains, sur les méthodes participatives et sur d'autres notions connexes comme la participation, l'animation, l'action et l'évaluation. Il contient aussi sept exemples d'activités qui vous aideront à former les animateurs à l'utilisation de méthodes participatives.

Sachant que le recours à ces méthodes est encore relativement nouveau dans de nombreux contextes (même si, dans d'autres, il s'agit d'une pratique utilisée depuis longtemps), ce manuel propose également des conseils et des astuces pratiques pour aider les éducateurs à optimiser l'efficacité et l'impact d'une approche participative. Ces conseils et astuces sont essentiellement axés sur les techniques d'animation visant à éveiller l'intérêt des participants sur les plans émotionnel et intellectuel, dans le but de favoriser une autonomisation individuelle et collective qui se traduira par des actions concrètes de réalisation, de promotion et de défense des droits humains.



Des élèves d'un collège situé dans la province Orientale, en République démocratique du Congo, participent à un programme de réinsertion pour les anciens enfants soldats.

© Julien Harneis

2. ÉDUCATION AUX DROITS HUMAINS

2.1 DÉFINITION DE L'ÉDUCATION AUX DROITS HUMAINS

L'éducation aux droits humains (EDH) est « une activité volontaire et participative visant à donner aux personnes, groupes et associations les moyens d'agir, grâce à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'attitudes conformes aux principes relatifs aux droits humains universellement reconnus ».

Les processus et les actions d'EDH promus par Amnesty International ont cinq objectifs fondamentaux :

- **lutter** contre les causes sous-jacentes des violations des droits humains ;
- **prévenir** les atteintes aux droits fondamentaux ;
- **combattre** la discrimination ;
- **promouvoir** l'égalité ;
- **renforcer** la participation des gens aux processus décisionnels démocratiques.

Aux yeux d'Amnesty International, l'EDH permet de sensibiliser les gens aux droits humains et de leur donner les moyens d'agir afin qu'ils comprennent mieux leurs droits mais aussi qu'ils prennent activement part aux décisions qui les touchent, par exemple en menant des actions individuelles et collectives concrètes pour réaliser, promouvoir et défendre les droits fondamentaux.

La Déclaration des Nations unies sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme¹ proclame en son article 1 que « [c]haque personne a le droit de détenir, de rechercher et de recevoir des informations sur l'ensemble des droits de l'homme et des libertés fondamentales et doit avoir accès à l'éducation et à la formation aux droits de l'homme ». Elle considère aussi que l'éducation et la formation aux droits humains englobent « l'ensemble des activités d'éducation, de formation, d'information, de sensibilisation et d'apprentissage visant à promouvoir le respect universel et effectif de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales et à contribuer ainsi, entre autres, à la prévention des atteintes aux droits de l'homme en permettant aux personnes de développer leurs connaissances, leurs compétences et leur compréhension de ces droits et en faisant évoluer leurs attitudes et comportements, en vue de leur donner les moyens de contribuer à l'édification et à la promotion d'une culture universelle des droits de l'homme » (article 2.1).

L'éducation **sur** les droits humains consiste à faire connaître et comprendre les normes et les principes relatifs aux droits humains, les valeurs qui les sous-tendent et les moyens dans la pratique de réaliser ces droits et de les protéger.

L'éducation **par** les droits humains repose sur des processus d'enseignement et de formation qui respectent les droits de ceux qui enseignent comme de ceux qui apprennent.

L'éducation **pour** les droits humains consiste à donner aux participants les moyens de jouir de leurs droits, de les exercer et de respecter et défendre les droits d'autrui.

Adaptation de l'article 2.2 de la Déclaration des Nations unies sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme²

Les processus et les activités d'EDH s'attachent généralement à :

- remettre en cause et faire évoluer des attitudes, des valeurs et des comportements ;
- développer les capacités nécessaires à la réflexion et l'analyse critiques ;
- sensibiliser ;
- cultiver l'engagement et la passion que suscitent actuellement les droits humains ;
- entreprendre des actions organisées de réalisation, de promotion et de défense des droits fondamentaux.

Les processus et les activités d'EDH à vocation transformatrice et autonomisante doivent être planifiés et mis en œuvre de sorte à contribuer aux buts généraux suivants, énoncés dans la Déclaration des Nations unies sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme³ :

- a) **faire connaître, comprendre et accepter** les normes et principes universels relatifs aux droits humains, ainsi que les garanties en matière de protection des droits humains et des libertés fondamentales aux niveaux international, régional et national ;
- b) développer une **culture universelle des droits humains**, où chacun est conscient de ses propres droits et de ses responsabilités à l'égard des droits d'autrui, et favoriser le développement de la personne en tant que membre responsable d'une société libre et pacifique, pluraliste et solidaire ;
- c) tendre vers la **réalisation effective de tous les droits humains** et promouvoir la tolérance, la non-discrimination et l'égalité ;
- d) assurer l'**égalité des chances** en donnant à tous accès à une éducation et à une formation aux droits humains de qualité, sans discrimination aucune ;
- e) contribuer à la **prévention des violations des droits humains** et à la lutte contre la discrimination, le racisme, les stéréotypes et l'incitation à la haine sous toutes leurs formes, et contre les attitudes et les préjugés néfastes qui les sous-tendent, ainsi qu'à leur élimination.

(Les passages soulignés le sont par nos soins.)

Principes relatifs à l'éducation aux droits humains

Pour que l'EDH fasse participer les apprenants et leur confère les moyens d'agir collectivement, les principes généraux suivants doivent être pris en considération :

- l'instauration de conditions d'apprentissage constructives, qui sont propices à la liberté d'expression, à la participation active et à l'analyse critique ;
- la participation des apprenants à un dialogue constructif qui repose sur leurs propres expériences et leur situation sociale, économique, culturelle et politique (plutôt que sur des idées abstraites), ainsi qu'à des débats sur les manières et les moyens de transformer les droits humains ;
- la promotion de l'interdépendance, de l'indivisibilité et de l'universalité des droits humains, notamment des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels et du droit au développement ;
- le respect des différences, l'intérêt d'une telle diversité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (fondée par exemple sur l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, les convictions politiques, l'origine sociale, l'état physique et mental) ;

- le renforcement du pouvoir d'agir des personnes et des groupes pour leur permettre d'identifier les carences du système des droits humains et de concevoir des stratégies visant à suppléer ces carences ;
- l'analyse des problèmes chroniques et des difficultés nouvelles qui se présentent dans le domaine des droits humains (y compris la pauvreté, les conflits violents et la discrimination), et la recherche de solutions qui respectent les normes relatives à ces droits ;
- l'approfondissement des connaissances sur les instruments et les mécanismes internationaux, régionaux, nationaux et locaux existant en matière de protection des droits humains, et le perfectionnement des compétences nécessaires pour les utiliser.

Adaptation du Programme mondial des Nations unies en faveur de l'éducation aux droits de l'homme⁴



Atelier d'éducation aux droits humains destiné à des enseignants et organisé dans le cadre du Programme Action et éducation en matière de droits humains d'Amnesty International à Mourmansk (Russie).

© Amnesty International Moldova

3. MÉTHODOLOGIE

3.1 DÉFINITION DES MÉTHODOLOGIES ÉDUCATIVES

Une méthodologie éducative est un ensemble ou un système de principes, de méthodes, de pratiques et de procédures visant à mettre en œuvre des activités ou des processus pédagogiques. C'est la façon dont l'enseignement est prodigué. Chaque méthodologie éducative repose sur la définition conceptuelle de l'éducation retenue et sur les outils (méthodes et techniques) pédagogiques utilisés pour enseigner.

3.2 MÉTHODOLOGIES ET ENVIRONNEMENTS ÉDUCATIFS

Les êtres humains ne cessent d'apprendre et d'assimiler de nouvelles informations, connaissances et compétences par l'intermédiaire de processus éducatifs qui peuvent se dérouler dans un cadre d'enseignement de type classique, non scolaire et informel.

Environnements éducatifs

L'enseignement de type classique s'entend des établissements scolaires structurés, notamment l'école primaire, le collège, le lycée et l'université, ainsi que des instituts de formation professionnelle et technique.

L'enseignement non scolaire désigne la formation pour adultes et les formes d'enseignement qui viennent compléter l'enseignement de type classique mais qui ne sont pas entièrement intégrées au cursus scolaire classique, par exemple l'apprentissage dans les associations et les activités extrascolaires.

L'éducation informelle fait référence aux activités élaborées hors du système scolaire. Elle inclut les ateliers ainsi que l'expérience de chaque individu qui, tout au long de sa vie, s'imprègne de différentes influences éducatives dans le milieu où il évolue (la famille, les amis, le lieu de culte, les médias, le travail, les loisirs, etc.).

En tant que pratique organisée et réfléchie visant à autonomiser les gens, l'EDH peut être promue dans tous les environnements éducatifs, à condition qu'il existe des processus structurés et planifiés dont le but est de transmettre des connaissances, de développer des aptitudes, de transformer des attitudes, des valeurs et des comportements, de donner les moyens d'agir et d'encourager l'action. Pour ce faire, toutefois, il convient de mettre sur pied une méthodologie et des méthodes adéquates, qui sont inévitablement déterminées par des normes, des valeurs et des structures propres à chaque environnement éducatif.

Modèle scolastique – Méthode d'enseignement traditionnelle

Dans un cadre d'enseignement de type classique, l'EDH a depuis toujours adopté des méthodes éducatives dont le but est de pourvoir les gens de nouvelles connaissances. Dans ce modèle scolastique, les enseignants sont des éducateurs qui sont dotés d'une expertise dans des domaines précis et qui ont suivi une formation spécialisée à l'apprentissage. Leur rôle est de transmettre des connaissances aux apprenants.

L'enseignement traditionnel de type classique a été décrit par le philosophe et pédagogue brésilien Paulo Freire comme un modèle « bancaire », où le cerveau des étudiants est comparé à un récipient vide qui doit être « rempli » par les connaissances que les enseignants vont y déposer⁵.

Ainsi, dans de nombreux établissements scolaires, l'EDH a été ajoutée au programme en tant que nouvelle matière et s'attache principalement à transmettre des connaissances **sur** les droits humains, en mettant l'accent sur des questions comme la citoyenneté, les aspects historiques et juridiques de ces droits et les relations interpersonnelles. Il est souvent difficile pour les enseignants (sans parler des étudiants) de ne pas penser qu'ils sont spécialistes et disposent de toutes les connaissances et, par conséquent, de se défaire des relations hiérarchiques établies par le système scolaire. L'approche traditionnelle pourrait être perçue comme une méthodologie axée sur celle ou celui qui enseigne. Dans un cadre d'enseignement de type classique, selon la matière et les objectifs d'apprentissage, elle peut encore être utilisée.

Les méthodes d'éducation scolastiques ne sont pas uniquement utilisées dans un cadre scolaire. Dans un environnement non scolaire, par exemple un groupe de jeunes, une association ou une formation pour adultes, ces méthodes servent aussi de référence ou de structure à l'EDH, pour la simple raison que ce sont celles que connaissent le mieux les éducateurs.

Les méthodes participatives impliquent quant à elles une plus grande interaction entre les étudiants et les enseignants, le but étant de développer les capacités d'analyse et la réflexion critique. Avec cette approche, l'accent est mis sur l'*apprentissage* plutôt que sur l'*enseignement*, et l'objectif recherché ainsi que les aspects privilégiés sont définis davantage en fonction des besoins et des centres d'intérêt des apprenants que d'un programme rigide. La nature globale des méthodes participatives garantit par ailleurs que le processus éducatif se déroule dans le respect des éducateurs comme des apprenants, l'enseignement se faisant **par** les droits humains. Lorsque l'EDH adopte ce type de méthodologie, l'enseignement **pour** les droits humains se met alors en place et les processus de renforcement du pouvoir d'agir sont lancés.

Le contexte revêt une importance cruciale : les éducateurs doivent tenir compte des valeurs et des normes culturelles, sociales et politiques, et prendre conscience que ces valeurs et ces normes détermineront largement l'orientation, le contenu et la méthodologie à utiliser.



Des enfants participent à un atelier organisé dans le cadre du Programme Action et éducation en matière de droits humains d'Amnesty International en Moldavie.

© Amnesty International Norway

3.3 MÉTHODOLOGIES PARTICIPATIVES

Les méthodologies participatives sont un cadre de conception et de mise en œuvre de l'éducation qui promeut la réflexion commune, l'analyse critique, le questionnement approfondi et la résolution collective de problèmes. Ainsi, les participants approfondissent leurs connaissances, cernent mieux les problèmes de droits humains spécifiques qu'ils rencontrent et formulent des propositions et des stratégies de changement.

Fermelement ancré dans le quotidien, la réalité, les espoirs et les aspirations des participants, l'apprentissage *via* des méthodologies participatives est souvent qualifié d'« apprentissage par l'expérience ».

Dans les méthodologies participatives, les apprenants sont traités comme des sujets actifs et sont prisés, car ce sont des êtres humains intelligents et créatifs dont les possibilités de devenir agents du changement n'ont pas été exploitées. Ces méthodologies cherchent à susciter l'intérêt des participants, à les motiver, à les inspirer et à leur permettre d'agir dans la durée, à titre individuel ou collectif, ce qui constitue la conséquence directe des processus de réflexion et d'analyse critiques auxquels participent les apprenants.

Le but ultime des méthodologies participatives est d'apporter une transformation sociale. Pour parvenir à cette fin, il convient de garder à l'esprit plusieurs principes interconnectés :

- La promotion de la sensibilisation et de l'autonomisation : les activités et les processus de formation favorisent souvent la réalisation et la compréhension des droits humains. Ils sont aussi l'occasion d'approfondir les connaissances et de renforcer l'engagement et la passion pour les droits humains et la justice sociale.
- L'obtention de changements dans les attitudes, les valeurs, les comportements et les relations humaines : les connaissances qu'ils ont acquises sont mises en pratique par les participants qui déploient en toute conscience des efforts pour être agents du changement social et de la justice. La transformation commence par soi-même.
- La consolidation de l'organisation et de l'action sur le plan local : les méthodologies participatives portent non seulement sur ce qui se passe lors de la formation ou de l'atelier, mais aussi sur les actions collectives qui sont entreprises après la formation ou l'atelier et qui peuvent transformer des situations injustes dans la vie des gens.
- Le but est de passer à l'action pour influencer les décideurs aux niveaux local, national et international : les participants apprennent à mener des actions de plaidoyer efficaces et organisées pour créer, modifier et influencer les lois, les politiques et les projets des pouvoirs publics, et ainsi veiller à introduire des changements durables.

Principes relatifs aux méthodologies participatives dans l'éducation aux droits humains

- a) L'apprentissage repose sur l'expérience et les connaissances des participants, et non sur une théorie ou un catalogue de connaissances établi.
- b) L'approche éducative est axée sur l'apprenant et vise à améliorer l'image qu'il a de lui-même et la confiance qu'il a en lui-même, tout en lui permettant de construire une conception de soi qui soit positive et réaliste.
- c) Après avoir partagé et analysé d'un œil critique leurs propres expériences, les participants cherchent à dégager des points communs et des caractéristiques générales.
- d) Des informations issues de différentes sources (experts extérieurs, textes, documentaires/films spécialisés, etc.) sont ensuite présentées pour approfondir l'analyse et stimuler la génération collective de nouvelles idées et la réinterprétation des connaissances existantes.

- e) Les participants appliquent enfin ce qu'ils ont appris. Ils mettent en pratique de nouvelles compétences, élaborent des stratégies et des plans d'action pour transformer les facettes de leur vie qui, selon eux, sont injustes et font obstacle à la réalisation de leurs droits élémentaires.



Des élèves roms d'une école primaire à Prešov (Slovaquie), avril 2010.

© Amnesty International

Les méthodologies participatives redéfinissent les rôles joués par les éducateurs, la perception qu'ils ont d'eux-mêmes, ainsi que les rôles et la participation de celles et ceux qui reçoivent l'éducation. En Amérique latine, par exemple, l'éducateur est considéré comme un intervenant dont la mission principale est de favoriser le développement de processus de réflexion et d'analyse qui entraîneront une transformation.

L'« éducation populaire » est généralement associée à une vision particulière de l'éducation où, au lieu d'écouter passivement des exposés et des discours (le concept d'éducation « bancaire » de Paulo Freire), les apprenants participent à un éventail d'activités de façon à ce que l'apprentissage se fasse dans le cadre d'un dialogue. Les apprenants prennent part à des débats collectifs et analysent leur propre vécu⁶.



Des écoliers établissent un état des lieux des communautés, en collaboration avec des membres d'Amnesty International à Port-au-Prince (Haïti), mars 2008.

© Amnesty International

3.4 MÉTHODOLOGIES, MÉTHODES ET TECHNIQUES

Notre mission d'éducateur est définie par des méthodologies, des méthodes et des techniques. Il est important d'étudier les différences entre ces concepts et pratiques.

La **méthodologie** participative est un cadre conceptuel qui donne une orientation et guide la mise en œuvre de l'EDH, dont le rôle est de donner les moyens d'agir et de transformer. Elle constitue le fondement du processus d'apprentissage transformateur.

Les **méthodes** participatives utilisées dans l'EDH correspondent aux méthodes et moyens mis en œuvre, par exemple :

- Séances de formation
- Séminaires
- Ateliers
- Débats/exposés

Les **techniques** participatives sont les outils employés pour mettre en œuvre la méthodologie et intégrés aux méthodes de façon logique. Plusieurs techniques différentes peuvent être utilisées au cours d'une séance de formation, par exemple :

- Exercices de réflexion
- Groupes de discussion
- Travaux de groupe
- Séances plénières
- Débats interactifs
- Jeux interactifs ou collectifs
- Jeux de rôle
- Théâtre
- Études de cas
- Documentaires/films

Les techniques participatives sont des outils pédagogiques importants à la disposition des éducateurs et des animateurs pour stimuler l'intérêt des participants. Cependant, sachez qu'elles ne sont que des instruments qui facilitent une prise de conscience et une autonomisation. Elles ne doivent pas être perçues comme une fin en soi, mais comme des accessoires à la réalisation d'objectifs éducatifs spécifiques.

Démystification de quelques idées préconçues habituelles sur les méthodologies participatives

- **Idée préconçue :** Les méthodologies participatives peuvent seulement être utilisées avec des personnes peu scolarisées voire pas du tout, ou avec des personnes analphabètes ou illettrées.

Réalité : En réalité, les méthodologies participatives peuvent être largement utilisées avec différents publics, puisqu'il s'agit d'un cadre global de promotion de l'analyse critique et du changement social. Elles peuvent par exemple être appliquées auprès de femmes vivant dans des régions rurales comme de syndicalistes dans les grandes villes. Cependant, la conception des méthodes et techniques participatives utilisées doit tenir compte des besoins et des caractéristiques de chaque public.

- **Idée préconçue :** Les méthodologies participatives ne doivent pas être prises au sérieux, car elles incorporent des éléments ludiques, comme les jeux de rôle, les exercices de mise en route ou d'éveil d'un groupe.

Réalité : Même si les jeux de rôle, les exercices de mise en route ou d'éveil d'un groupe sont d'excellentes techniques participatives, elles ne doivent pas devenir une fin en soi. Il convient de les concevoir et de les développer de façon à ce qu'elles contribuent aux objectifs éducatifs recherchés.

3.5 PARTICIPATION ACTIVE

L'EDH reposant sur une méthodologie participative considère la participation active comme un élément central de l'apprentissage collectif et de l'autonomisation. Les participants sont de véritables protagonistes des processus qui les amènent à analyser des problèmes, à assumer des responsabilités, à prendre des décisions et à formuler des propositions d'action et de changement. Ils prennent donc activement part à ces processus, en faisant preuve de créativité, ce qui leur permet de devenir à leur tour des agents actifs du changement. Les nouvelles compétences et connaissances qu'ils ont acquises leur donnent les moyens d'agir pour transformer la réalité.

Ce type de participation active joue un rôle essentiel dans l'efficacité et la réussite de l'EDH. Il s'appuie sur ce que les participants font et disent, mais aussi sur *la façon* dont ils font et disent les choses, ainsi que sur les émotions et les sentiments qu'ils ressentent, sur l'intensité de ces émotions et sentiments et sur la façon dont ils les expriment.

La participation active est étroitement liée à l'idée de participation qualitative et à la liberté d'expression. Elle exige un respect mutuel entre les éducateurs/animateurs et les participants d'une part, ainsi qu'entre les participants d'autre part. C'est en effet souvent la qualité des relations et de la dynamique du pouvoir entre l'animateur et les participants et entre les participants eux-mêmes qui influence de façon positive ou négative la participation active. Il est important de veiller à ce que les préjugés et les stéréotypes qui peuvent être source de stigmatisation, d'intimidation et de discrimination n'exercent aucune pression négative sur la participation active. Les animateurs doivent s'efforcer de créer et d'entretenir une « communauté d'apprentissage » fondée sur le respect mutuel, la solidarité et la collaboration, qui permet aux apprenants de participer activement, en toute liberté, dans un environnement sûr, propice à l'apprentissage collectif.

3.6 PARTICIPATION ET POUVOIR

Dans toute activité d'EDH, une dynamique du pouvoir existe ou, inévitablement, apparaît entre les participants et le(s) animateur(s) et entre les participants eux-mêmes. Elle peut avoir une forte influence sur la participation des personnes et sur la qualité de leur participation. Elle est souvent le reflet des principales relations de pouvoir dans la société en général, entre les genres, entre les origines ethniques, entre les adultes et les jeunes et fondées sur l'orientation sexuelle.

Les deux principales relations de pouvoir qui ont des répercussions sur la dynamique de la participation sont les suivantes :

- ***Le pouvoir et le genre*** : Dans la plupart des sociétés, l'idée culturelle selon laquelle les hommes sont supérieurs aux femmes est profondément ancrée. L'exercice du pouvoir par les hommes pour contrôler et dominer les femmes (souvent, par le recours à la violence) leur permet d'avoir accès à des possibilités, des privilèges et des droits refusés aux femmes.
- ***Le pouvoir et les différences d'âge*** : Dans de nombreuses cultures, on apprend aux enfants à respecter les anciens (en particulier les parents et les enseignants) et à leur obéir, et les adultes estiment que les enfants, les adolescents et les jeunes en général doivent « être vus mais pas entendus ». Les jeunes sont considérés comme inexpérimentés, immatures, superficiels et peu instruits.

Ces relations de pouvoir étant une réalité dans toutes les facettes de la vie (la famille, le système scolaire, le lieu de travail, les lieux de culte, les partis politiques, les syndicats, les organisations non gouvernementales, les gouvernements, les agences de développement, par exemple), il n'est pas surprenant qu'elles se manifestent également dans les activités et les processus d'EDH. Elles s'expriment parfois (consciemment ou inconsciemment) de manière subtile, étant alors difficiles à

identifier, mais, dans bien des cas, elles apparaissent clairement dans le mode de participation des personnes : rôle de chef de file, prise de décisions, interventions plus longues et d'une voix plus forte que les autres, pas d'attention prêtée aux propos des autres. Dans des activités de formation mixtes, celles et ceux qui ont moins de pouvoir peuvent hésiter à s'exprimer, voire avoir peur de le faire, et leurs idées et leurs opinions peuvent ne pas être valorisées. Ils se mettent alors en retrait par rapport à ceux qui ont le pouvoir ou en réaction à la façon dont les autres usent de leur pouvoir.



Des participants à un atelier Éducation pour la dignité humaine organisé par Amnesty International à Londres (Royaume-Uni), novembre 2010.
© Amnesty International/Luca Damiani

D'autres relations de pouvoir dans la société peuvent nuire à la capacité de participation de certains apprenants aux activités d'EDH. Citons par exemple les résultats scolaires, les diplômes, les réussites professionnelles, le milieu d'origine (milieu rural ou urbain), l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et le handicap physique. Ne pas prendre en considération ces facteurs peut avoir des répercussions négatives sur la dynamique de la participation, et les animateurs peuvent contribuer inconsciemment à les accentuer.

Quelques informations sur le pouvoir

- Le pouvoir n'est pas une entité tangible dont on peut prendre possession ; il n'existe que dans les relations avec autrui.
- Certains attributs et ressources, par exemple les connaissances, le statut social et l'argent, dès lors qu'on les possède, peuvent cependant servir d'instruments pour exercer le pouvoir.
- Le pouvoir dépend du contexte et varie d'une société à une autre. La force économique ou politique et les pratiques et croyances culturelles créent depuis toujours des déséquilibres de pouvoir systémiques : les hommes par rapport aux femmes, les Blancs par rapport aux Noirs, les hétérosexuels par rapport aux lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres (LGBT), les adultes par rapport aux jeunes et aux enfants pour ne citer que quelques exemples.
- Le pouvoir fluctue : une personne puissante ne l'est pas, ou ne se sent pas comme tel, en permanence. Il est fréquent de jongler entre plusieurs relations où le pouvoir qu'on exerce varie. Par exemple, des hommes qui ont un comportement dominateur au sein de leur famille peuvent se trouver impuissants dans la relation qu'ils entretiennent avec leur employeur lorsqu'ils demandent une augmentation de salaire. Des femmes qui participent à la vie politique peuvent subir des violences de la part de leur époux ou partenaire chez elles.

Gestion des relations de pouvoir et de la dynamique de groupe

Dans maintes situations, la dynamique du pouvoir est invisible, masquée, ou ne se manifeste qu'au bout d'un certain temps. Il est donc important que les animateurs apprennent à contrôler et à gérer les relations de pouvoir entre les participants lors d'activités d'EDH dont l'objet est de donner les moyens d'agir et de transformer. Assurer une bonne dynamique de groupe est essentiel si l'on souhaite stimuler des débats intenses et créer un espace positif de partage et d'apprentissage.



Atelier organisé dans le cadre du Programme Action et éducation en matière de droits humains d'Amnesty International en Malaisie, août 2009.

© Amnesty International Malaysia

Quelques conseils pour contrôler et gérer la dynamique de groupe

- **Soyez attentif** et identifiez les participants qui sont bruyants et dominateurs et ceux qui sont discrets et effacés. Observez où ils s'assoient, leur attitude et leur relation avec le reste du groupe et avec vous.
- **Utilisez des exercices d'éveil** pour faire bouger et participer les apprenants. Divisez de façon aléatoire les participants **en petits groupes** (deux, trois ou plus). Veillez à ce que les mêmes personnes ne travaillent pas toujours ensemble.
- Sachez que, lorsque vous abordez des **questions sensibles**, il peut être plus facile pour les femmes et les filles d'une part et pour les hommes et les garçons d'autre part de parler entre eux avant de partager avec tout le groupe. Ce principe s'applique aussi aux groupes où plusieurs tranches d'âge, origines ethniques ou cultures sont représentées.
- Essayez de **rendre la participation engageante et équitable**, en proposant par exemple : « Peut-être celles et ceux qui n'ont rien dit pour le moment souhaiteraient s'exprimer... »
- Utilisez votre propre pouvoir en tant qu'animateur pour remettre subtilement en cause et faire évoluer une **dynamique de pouvoir susceptible d'être négative**. Par exemple, au début d'une séance plénière, faites référence aux règles à respecter ou indiquez expressément que les opinions et les idées de tous les participants sont les bienvenues.
- **Ne laissez jamais passer des commentaires qui dénigrent autrui**, qui véhiculent un sentiment de supériorité ou de l'arrogance, ou qui sont blessants, cruels ou discriminatoires, en particulier s'ils visent directement ou indirectement d'autres participants. Faites référence aux règles qui ont été définies ou demandez au participant à l'origine du commentaire blessant pourquoi il a tenu ces propos et invitez les autres participants à donner leur avis sur la situation.
- Rappelez aux participants que les méthodologies participatives visent **à partager et à apprendre tous ensemble** : « Plus nous partageons les uns avec les autres, plus l'expérience d'apprentissage devient enrichissante. »
- Sans leur forcer la main ni être trop direct, **encouragez** les participants timides à s'exprimer, en particulier si vous sentez d'après leur gestuelle qu'ils sont sur le point de dire quelque chose (main qui se lève avec hésitation, hochement de tête, etc.).
- Utilisez votre propre gestuelle pour **aider les participants timides ou réservés** : rapprochez-vous d'eux lorsque vous sentez qu'ils vont dire quelque chose, ou encouragez-les d'un regard par exemple.
- **Ne soyez pas avare de compliments**, en particulier avec les participants timides, mais évitez d'être condescendant.

- Agissez avec tact et humour pour inviter un participant qui a parlé pendant trop longtemps à se taire pour laisser participer les autres. Par exemple, lorsqu'il est sur le point d'enchaîner sur un autre point, interrompez-le rapidement par une remarque telle que : « Très intéressant, merci ! Qu'en pensent les autres ? » ou montrez votre montre et regardez le participant avec un sourire ironique.
- **Évitez autant que possible d'entrer en conflit** avec des participants, car vous seriez alors peut-être contraint d'exercer votre autorité et votre pouvoir de façon stricte et hiérarchique. Paradoxalement, c'est justement ce type de relations de pouvoir que les méthodes participatives cherchent à transformer. S'il est nécessaire de parler à un participant dont le comportement est trop dominateur et irrespectueux, il vaut peut-être mieux le faire de façon subtile pendant une pause, entre quatre yeux. Mettez toujours en avant sa participation tout en laissant entendre qu'il serait aussi dans son intérêt d'écouter ce que les autres ont à dire, ou bien chargez-le de veiller à ce que les participants qui ne se sont pas exprimés jusqu'alors le fassent. Assigner au participant dominateur une tâche sur laquelle concentrer son attention, dans le cadre du processus de formation (par exemple, gérer les feuilles du tableau ou coucher par écrit les idées du groupe), peut l'aider à canaliser son besoin de dominer les autres dans le groupe.

En outre, les animateurs doivent être conscients de la manière dont ils utilisent leur propre pouvoir et dont celui-ci est perçu par le groupe qu'ils animent, et faire une analyse critique de ces deux aspects. Quel que soit le contexte, il convient d'encourager les éducateurs à examiner avec un regard critique leurs propres attitudes volontaires et involontaires face au pouvoir et leur exercice du pouvoir.



Une éducatrice aux droits humains anime une séance sur les droits sexuels et reproductifs en Sierra Leone, février 2011.

© Amnesty International

4. ANIMATION ET ANIMATEURS

4.1 QU'EST-CE QUE L'ANIMATION ?

En règle générale, l'animation consiste à *favoriser ou provoquer la découverte de quelque chose* ou à *donner l'impulsion à quelque chose*. C'est un processus d'aide et d'orientation, qui crée et favorise un espace d'engagement et de participation volontaires. Dans le cadre de l'EDH, l'animation passe par l'utilisation de méthodes et techniques participatives pour stimuler une plus grande implication des participants, renforcer l'interaction avec eux et construire un environnement favorable, propice à l'apprentissage et à l'autonomisation, tout en restant engageant et ludique.

L'animation signifie aussi :

- assumer la responsabilité de la planification et de la mise en œuvre des processus de réflexion, d'analyse et d'apprentissage qui donnent aux participants les moyens d'agir et suscitent leur intérêt ;
- s'attacher à considérer les participants comme des acteurs clés du processus d'apprentissage ;
- faire disparaître les relations de pouvoir entre les éducateurs et les participants d'une part et entre les participants d'autre part, en particulier lorsque le groupe présente une grande diversité.

Pour les enseignants chevronnés et les éducateurs extrascolaires, passer d'une approche axée sur l'enseignant à une méthode plus participative, plaçant le participant/l'apprenant au cœur de l'expérience d'apprentissage, signifie qu'ils doivent revoir leurs concepts et pratiques de base, ce qui peut être extrêmement difficile. Celles et ceux, parmi ces enseignants et ces éducateurs, qui souhaitent recourir à des méthodologies participatives pour l'EDH, doivent effectuer une évaluation critique de leur rôle et acquérir des compétences en matière d'animation qui ne sont pas uniquement axées sur les informations et les connaissances, mais incorporent les notions de sensibilisation, de prise de conscience, d'autonomisation et d'action.

4.2 LE RÔLE DE L'ANIMATEUR⁷

Le rôle de l'animateur est de construire et d'entretenir un environnement d'apprentissage positif, sain et ouvert, où tous les participants se sentent en confiance et sont prêts à partager leurs expériences, à s'exprimer en toute honnêteté et à apprendre tous ensemble, et où les divergences d'opinion sont respectées.

Cela signifie que la promotion de la coresponsabilité dans l'apprentissage appartient à l'ensemble du groupe et pas uniquement à l'animateur. Ce dernier n'est pas le « responsable » et n'est pas le seul maître du programme. Les participants devraient pouvoir prendre part au choix des sujets qui seront abordés. La mission de l'animateur est de veiller à ce que l'apprentissage se fasse dans les meilleures conditions possibles.

L'animateur doit :

- **promouvoir l'inclusion et la participation active de tous les membres du groupe** : il doit être à l'écoute des participants qui sont timides, réservés et réticents à partager, en les

encourageant ouvertement à exprimer leurs idées, leurs opinions et leurs sentiments, sans toutefois leur forcer la main. Inversement, il doit orienter et freiner la participation de celles et ceux qui ont tendance à dominer les débats, sans leur faire de reproches ni les réprimander ;

- **promouvoir le dialogue de façon constructive**, en nouant une relation de collaboration avec les participants et entre ces derniers, écouter attentivement ce qu'ils ont à dire et la façon dont ils le disent, les encourager à parler les uns avec les autres et à s'écouter mutuellement plutôt que de s'adresser directement à l'animateur. Ce dernier incite les participants à exprimer leurs sentiments, et pas uniquement des idées, et à remettre en cause les postulats. Il n'hésite pas à féliciter et à encourager les participants, par des paroles ou des gestes positifs, en particulier lorsqu'ils évoquent leurs propres expériences et partagent leurs sentiments. Dans de nombreux cas, l'animateur maîtrisera peut-être moins bien un sujet précis que certains participants et, dans de telles circonstances, il devra orienter habilement le débat pour que l'apprentissage soit mutuel ;
- **insister sur le processus et sur les buts recherchés** : il est important que l'animateur fasse preuve de souplesse et s'adapte à la dynamique du groupe sans perdre de vue les objectifs de l'activité ni les étapes à suivre pour les atteindre ;
- **gérer les tensions** : l'animateur doit être patient, calme et pondéré, en particulier lors de débats très animés entre les participants. Il doit encourager des débats et des analyses approfondis tout en veillant à ce que chacun respecte les opinions d'autrui. Dans les méthodologies participatives, personne – et surtout pas l'animateur – ne peut affirmer qu'une opinion donnée est « correcte » ou « plus valable » qu'une autre ;
- **identifier les rapports déséquilibrés de pouvoir et y mettre fin** : pour qu'une transformation positive des relations de pouvoir puisse avoir lieu, l'animateur doit dans un premier temps être conscient de son propre pouvoir et de l'autorité dont il est investi par les participants. Il doit prêter constamment attention à son comportement et à sa manière d'être (ses postures, sa gestuelle, sa tenue vestimentaire, sa façon de parler ou de s'asseoir), qui peuvent parfois décourager certains participants. Son passé, ses attitudes et ses valeurs, sa participation dans la société, son expérience dans l'éducation, son niveau d'instruction, sa personnalité, la vision qu'il a de lui-même sont autant de sources de pouvoir possibles. L'animateur comme les participants sont influencés par les normes, les concepts, les stéréotypes et les pratiques liés au pouvoir qui prédominent culturellement. La mission de l'animateur est d'user de son pouvoir pour donner les moyens d'agir à celles et ceux qui sont en retrait. En considérant les participants comme des acteurs clés du processus d'apprentissage, l'animation, lorsqu'elle est correctement mise en œuvre, aide à faire disparaître les relations de pouvoir entre les éducateurs et les participants d'une part et entre les participants d'autre part.
- **être une source d'inspiration** : l'animateur doit être créatif et construire un espace engageant et amusant !



Des femmes s'informent sur les mutilations génitales féminines dans un centre d'accueil au Kenya, décembre 2005.

© Paula Allen



Des éducateurs aux droits humains participent au projet Éducation pour la dignité humaine en Italie, 2011.

© Amnesty International

4.3 QUALITÉS D'UN ANIMATEUR EFFICACE

Certaines qualités, comme la sensibilité individuelle et l'engagement, dépendent de la personnalité de chaque animateur. D'autres, acquises par l'expérience et la prise de conscience, peuvent être développées par les animateurs, par exemple⁸ :

- **Sensibilité aux sentiments des autres** : pour créer et entretenir un climat de confiance et de respect, il faut être sensible à la réaction des jeunes tant aux sujets discutés qu'aux opinions et réactions des autres. Dans la plupart des cas, au lieu de se rendre compte de leur malaise, de leurs sentiments blessés, voire de leur colère, les participants s'enfoncent dans le silence et, souvent, se mettent en retrait par rapport au groupe. Deviner ce que ressentent les gens et savoir réagir face à une situation donnée est une compétence essentielle de l'animation.
- **Sensibilité au sentiment du groupe** : dans un groupe, le tout l'emporte sur les parties et l'alchimie du groupe reflète généralement une énergie partagée, qu'il s'agisse de l'ardeur, de l'agitation, de la colère, de l'ennui, de l'enthousiasme, de la suspicion ou même de la stupidité. Prendre conscience de la dynamique du groupe et réagir de façon appropriée à cette dynamique est une composante essentielle d'une animation habile.
- **Capacité à écouter** : pour apprendre à deviner les sentiments des personnes et du groupe dans son ensemble, l'animateur peut écouter avec attention les participants, à la fois la signification explicite de leurs propos, leur signification implicite, le ton employé et le langage corporel. En fait, l'animateur est généralement celui qui s'exprime le moins dans le groupe ; ses commentaires visent à répéter et à synthétiser ce qui a été dit ou à y répondre directement.
- **Tact** : il peut arriver que l'animateur ait à prendre des mesures pénibles ou à tenir des propos délicats dans l'intérêt du groupe. Sa capacité à le faire avec prudence et bienveillance est capitale. En outre, le thème des droits humains peut susciter des sentiments forts et des souvenirs douloureux ; l'animateur doit alors faire preuve de tact pour gérer les situations émotionnelles avec respect mais aussi parfois avec fermeté.
- **Volonté de collaboration** : l'apprentissage collaboratif peut parfois sembler frustrant et inefficace et l'animateur peut alors être tenté d'assumer le rôle familial de l'enseignant traditionnel et de diriger plutôt que d'animer. Toutefois, en étant réellement convaincu que l'apprentissage coopératif permet d'autonomiser les participants, l'animateur résistera plus facilement à la tentation de jouer un rôle dominateur.
- **Art de choisir le moment approprié** : l'animateur doit développer un « sixième sens » pour le temps. Il doit savoir quand mettre fin à une discussion, quand changer de sujet, quand couper la parole à une personne qui parle depuis trop longtemps, quand laisser le débat se prolonger au-delà du temps alloué et quand laisser le silence perdurer.
- **Souplesse** : l'animateur doit planifier mais aussi être prêt à ajuster ses plans en fonction de la situation. Souvent, le groupe oriente une séance dans une direction imprévue ou a besoin de plus de temps pour explorer un sujet donné. L'animateur doit alors être à même d'évaluer les besoins du groupe et d'identifier la réponse à apporter. Même si chaque séance est importante, il peut décider de ne pas aborder un sujet pour en traiter un autre plus en profondeur.

- **Sens de l'humour** : comme dans toutes les entreprises humaines, même les plus sérieuses, la capacité d'un animateur à apprécier les ironies de la vie, à se moquer de lui-même et à partager le rire des autres rend le travail plus agréable pour tous.
- **Inventivité et créativité** : chaque groupe, à l'image des personnes qui le composent, est différent. Un animateur efficace doit avoir un programme et des objectifs globaux, mais être capable de les adapter en fonction de l'évolution des conditions et des possibilités qui se présentent. Il peut par exemple solliciter les talents et les expériences des membres du groupe, ou les participants peuvent d'eux-mêmes proposer des ressources.

Les points à prendre en compte par les animateurs⁹

- Communiquez de façon très précise votre rôle : c'est votre comportement plus que vos propos qui feront comprendre que vous n'êtes pas l'enseignant mais un autre apprenant.
- Faites attention à votre regard : gardez toujours un contact visuel avec les participants.
- Faites attention à votre voix : essayez de ne pas parler trop fort, trop doucement ou d'être trop volubile.
- Faites attention à votre langage corporel : tenez compte de l'endroit où vous êtes assis ou vous tenez debout et d'autres attitudes qui pourraient inconsciemment évoquer l'exercice de l'autorité.
- Soyez conscient de votre responsabilité : assurez-vous que chacun a la possibilité d'être écouté et traité sur un pied d'égalité. Encouragez les divergences d'opinion mais pas les controverses. Contrôlez les personnes au comportement dominateur et incluez celles qui sont réservées.
- Sachez reconnaître les besoins de structuration : expliquez et synthétisez lorsque cela est nécessaire, déterminez lorsqu'il faut prolonger une discussion ou passer à un autre sujet. Remettez le groupe sur la bonne voie lorsqu'il est hors sujet.
- Veillez à poser des questions appropriées et ouvertes, en utilisant un vocabulaire correct.
- Soyez conscient de votre pouvoir et partagez-le : demandez aux autres d'assumer des responsabilités dès que cela est possible (par exemple, prendre des notes, surveiller le temps et, idéalement, animer une discussion).
- Maîtrisez le contexte culturel des participants et le thème qui sera étudié.
- Soyez créatif !



© Amnesty International/Luca Damiani

4.4 UTILISATION DE MÉTHODOLOGIES PARTICIPATIVES¹⁰

- **Planification et préparation**

Pour animer efficacement une séance de formation, il faut la **planifier** et la **préparer** avec soin. Ne pensez pas que, parce que vous disposez d'un manuel de formation, vous pouvez simplement vous présenter et mener immédiatement à bien une activité. Élaborez toujours votre propre plan d'activité/de séance de formation, à l'aide du matériel et des ressources à votre disposition.

Si vous suivez un **manuel d'éducation ou de formation**, lisez-le entièrement et étudiez minutieusement l'activité que vous souhaitez mettre en œuvre, tout en ayant une idée précise de la façon dont elle est intégrée dans le processus de formation (quelles sont les étapes en amont et en aval). Faites attention aux modifications que vous êtes susceptible de devoir apporter pour adapter une activité donnée à votre environnement et au contexte et aux besoins des participants. Vous maîtriserez alors mieux le contenu et la méthodologie, ce qui vous aidera à être plus sûr de vous.

Les résultats obtenus par l'intermédiaire d'une approche participative sont meilleurs lorsque l'**espace de formation** (une pièce, une salle de classe, etc.) permet de travailler sans être dérangé et que l'environnement est propice à l'apprentissage par l'expérience. En tant qu'animateur, vous devez connaître au préalable l'espace de formation de façon à veiller qu'il n'y aura pas d'intrusions extérieures. Vous devez aussi organiser l'espace physique pour encourager la communication entre les participants, par exemple en plaçant les chaises en cercle ou demi-cercle plutôt qu'en conservant la configuration classique d'une salle de classe ou de conférence. Si le groupe est nombreux, vous pouvez disposer les chaises autour de tables rondes plus petites pour stimuler la participation.

Avant que ne débute la formation, obtenez autant d'**informations** que possible sur les participants (âge, niveau scolaire, lieu d'origine, connaissances et expérience passées sur le thème étudié, etc.). Veillez également à ce qu'ils sachent, en amont de la formation, ce qu'on attend d'eux en termes d'implication. Dans la mesure du possible, cherchez à savoir quelles formations ils ont déjà suivies sur les droits humains ou sur le thème étudié, car cela vous permettra d'ajuster votre programme en fonction de leurs besoins précis.

Dans le cadre des préparatifs, assurez-vous de disposer de tout le **matériel** (documents à distribuer, photocopies, articles de presse, fiches, marqueurs, scotch) et des **ressources** (tableau à feuilles, ordinateur, télé/lecteur de DVD, projecteur) dont vous aurez besoin avant de commencer votre activité.

- **Création d'un espace sûr et respectueux**

Lancer une séance de formation prend souvent du temps. Il est tout à fait normal d'être nerveux au début de la séance ou de l'activité, mais vous devez vous efforcer de ne pas projeter votre nervosité sur les participants. Pour ce faire, vous pouvez dans un premier temps mener des activités de mise en route que vous connaissez (ou consultez la partie suivante pour obtenir des conseils sur ce type d'activités).

Maintenez un juste équilibre entre le temps alloué aux exercices d'introduction (activités de mise en route, présentation personnelle) et le temps total de la séance de formation. Si vous ne disposez que d'une demi-journée pour l'ensemble de la formation, les exercices d'introduction devront être

rapides et efficaces. Si vous n'avez qu'une heure, vous devrez peut-être passer directement à l'activité.

Veillez, au début de la séance, à ce que chacun connaisse les prénoms des autres participants et encouragez-les à continuer à faire connaissance tout au long de la séance et du processus.

Il convient d'établir des règles à respecter dès le début du processus. Vous aurez besoin d'y recourir si des problèmes disciplinaires ou des situations épineuses surviennent. Vous pouvez demander aux participants de fixer leurs propres règles au cours d'un exercice de réflexion. Une fois arrêtées, les règles forment l'accord collectif du groupe.

Il est également courant de demander aux participants leurs attentes au début d'une séance, puis de leur expliquer ce qui sera possible et ce qui ne le sera pas au cours de la formation.



© Amnesty International/Luca Damiani



© Amnesty International/Luca Damiani

- **Utilisation d'exercices de mise en route et d'éveil**

Les exercices de mise en route sont souvent efficaces pour démarrer une activité. Ils permettent aussi aux participants d'apprendre le nom des autres et de faire connaissance. Ils doivent être amusants et adaptés à la taille du groupe.

Les exercices d'éveil sont utiles lorsque les participants sont fatigués, lorsque leur niveau de concentration diminue, lorsque les émotions sont en ébullition ou lorsque les niveaux d'énergie déclinent. Ils aident à limiter le stress et peuvent aussi être utilisés pour mettre fin à une activité avant d'en commencer une autre.

Certains de ces exercices peuvent être planifiés dans le cadre de l'activité de formation ; il convient alors de sentir le moment où ils devront être introduits, en fonction de la dynamique et du rythme du

groupe. Veillez toutefois à ne pas mener d'exercices d'éveil à des moments clés des discussions de groupe, car ils peuvent en modifier le cours naturel et étouffer la spontanéité des participants.

L'animateur doit s'efforcer de relier les exercices d'éveil au contenu thématique de l'activité de formation, de sorte que ces moments soient certes divertissants mais aussi connectés au processus de formation.



Des enfants jouent à Hatcliffe (Afrique du Sud), dans le cadre d'un programme destiné aux victimes d'expulsions forcées massives au Zimbabwe, mai 2011.

© Amnesty International

- **Travail d'équipe**

L'animation est souvent plus efficace lorsque les animateurs sont au nombre de deux ou plus. La façon dont une équipe d'animation fonctionne doit refléter son engagement envers des valeurs de droits humains. Le travail d'équipe, collaboratif et solidaire, peut avoir un impact très positif sur les participants.

Les membres de l'équipe doivent planifier le processus de formation tous ensemble et savoir précisément comment ils vont coordonner leur action, se soutenir mutuellement et répartir les différentes responsabilités, tâches et fonctions. Ils peuvent pour cela s'appuyer sur les domaines d'expertise de chacun par rapport au contenu thématique ainsi qu'au processus d'animation lui-même.

Il est important de projeter en toutes circonstances l'image d'un exercice commun et collaboratif, où le soutien mutuel est manifeste. Pour cela, convenez au préalable qui dans l'équipe aura à charge d'animer les différentes parties de l'activité de formation. Lors d'une séance plénière, par exemple, un membre de l'équipe peut coordonner la discussion pendant qu'un autre écrit sur le tableau les idées proposées.

Tous les animateurs devraient se montrer pleinement respectueux des participants, en toutes circonstances, et s'abstenir d'effectuer d'autres tâches qui ne sont pas liées directement à la formation, même si leur rôle d'animation n'est alors pas déterminant. En surfant sur Internet, en lisant un journal, en envoyant des SMS ou en téléphonant, un animateur peut envoyer des signaux très négatifs aux participants qui réfléchissent sur des expériences qu'ils ont vécues et les analysent, et peut les démotiver à continuer de participer activement.

- **Organisation d'activités en petits groupes**

Lorsque vous créez les petits groupes, pensez à leur composition en fonction de la tâche à effectuer. Il est parfois judicieux de mettre ensemble les participants qui partagent les mêmes caractéristiques

(par exemple, l'âge, le genre ou l'origine ethnique) tandis que dans d'autres circonstances les groupes peuvent être mélangés de façon à permettre le partage d'expérience diverses.

Le travail en petits groupes est essentiel si vous souhaitez qu'ait lieu un partage plus intime sur des sujets sensibles, lorsque les participants évoquent leur expérience personnelle. Indiquez-leur qu'ils ne sont nullement obligés de parler directement de leur expérience, en particulier à l'extérieur de leur groupe.

Dans la mesure du possible, donnez des instructions écrites aux groupes, en particulier si chacun d'entre eux effectue des tâches différentes. Vous pouvez les imprimer au préalable ou les écrire sur des feuilles de papier. Si vous décidez de les noter sur un tableau, assurez-vous de le faire avant le début de la séance pour gagner du temps et ne pas perturber la formation.

Lorsque les participants travaillent en petits groupes, l'animateur devrait passer les voir pour s'assurer qu'ils n'ont pas besoin d'aide et qu'ils ont bien compris la tâche qui leur a été assignée. Ainsi, il aura aussi l'occasion de partager sa propre expérience dans les petits groupes (sans monopoliser la discussion), car cela peut encourager les participants à en faire de même ou à exprimer leurs idées et sentiments. En outre, en circulant entre les différents groupes, l'animateur veille à ce que la discussion reste liée au processus et surveille les questions qui seront traitées en séance plénière, après le travail en petits groupes. En accompagnant ce travail, il indique clairement qu'il s'intéresse aux participants ; ainsi, il établit et consolide une relation de confiance mutuelle.

Si un groupe finit bien avant les autres, restez avec lui et encouragez une discussion et un partage plus approfondis, car il se peut que les membres de ce groupe évitent en fait d'étudier plus en détail des questions sensibles.

Si vous disposez de moins de temps, envisagez de créer des groupes de réflexion sur des thèmes spécifiques. La constitution de ces groupes peut être spontanée : vous pouvez par exemple regrouper deux ou trois personnes qui sont déjà assises les unes à côté des autres et leur donner cinq minutes pour débattre d'un point précis.



Des femmes participent à une activité en petits groupes lors d'un cours d'éducation aux droits humains au Népal, 1998.

© Amnesty International

- **Coordination de séances plénières**

Lorsque le travail en petits groupes est terminé, rassemblez tous les participants en veillant à ce qu'ils puissent tous se voir. Vous pouvez opter pour une organisation circulaire mais, si vous avez besoin d'utiliser un mur ou un tableau, une organisation en demi-cercle est aussi une bonne idée. Veillez à ce que certains participants ne soient pas assis derrière d'autres (organisation classique d'une salle de classe), car ils risquent alors de se sentir exclus des débats, et à ce qu'ils ne soient pas

tous réunis autour d'une grande table (organisation classique d'une salle de conférence), car la discussion peut alors être plus formelle.

Faites preuve de souplesse de façon à axer les discussions sur les centres d'intérêt et les expériences des participants, sans toutefois vous éloigner du contenu de l'activité ni mettre des participants à l'écart.

Utilisez des questions indiquées dans votre manuel de formation pour introduire de nouveaux thèmes de discussion lorsque les participants ont dit tout ce qu'ils avaient à dire sur les thèmes qui ont retenu immédiatement leur attention.

Lorsque des participants hésitent à partager ou à prendre part à la discussion (par timidité ou par peur du ridicule), faites part d'exemples tirés de votre vie personnelle pour stimuler le partage et l'analyse.

Dans la mesure du possible, faites référence aux informations qui sont ressorties du travail en petits groupes pour favoriser la discussion et l'analyse (par exemple, des dessins, des idées écrites au tableau).

Traitez toujours les travaux des petits groupes avec respect. Veillez par exemple à ne pas couvrir la feuille d'un groupe par celle d'un autre sur le tableau lors d'une séance plénière, et à ce que les tableaux à feuilles soient visibles pendant toute la séance de formation. Inversement, ne demandez pas aux participants de préparer des feuilles qui ne seront pas accrochées au tableau pendant la séance plénière.

N'ayez pas constamment le manuel ou le plan de l'atelier à la main devant les participants, cela pourrait donner l'impression que vous ne maîtrisez pas la séance. Gardez-le près de vous et parlez librement au groupe, sans qu'il y ait de barrières physiques entre vous et eux.

Lors des séances plénières et des discussions en petits groupes, votre rôle en tant qu'animateur est d'encourager l'expression de sentiments et d'idées et le partage d'expériences et de connaissances. Il est toutefois aussi important de clarifier les points mal compris par les participants, de leur transmettre de nouvelles informations et d'effectuer une synthèse claire et précise des principaux sujets abordés.

Dans le cas de longues séances de formation (sur plusieurs jours), il peut être utile d'expliquer, au début de chaque séance, le lien entre cette séance et les précédentes et, à la fin de chaque séance, le rôle que joueront lors de la prochaine séance les discussions qui ont eu lieu.



De jeunes participants au Programme Action et éducation en matière de droits humains, Amnesty International Malaisie, août 2009.

© Amnesty International

- **Utilisation de matériel audiovisuel et de matériel de formation**

S'il utilise des équipements audiovisuels, l'animateur doit toujours vérifier que les ordinateurs portables, les lecteurs DVD, les projecteurs et d'autres ressources sont correctement configurés et fonctionnent avant le début de la séance. Même si vous savez que vos équipements fonctionnent, ayez un plan B, en particulier si vous vivez dans une zone où les coupures d'électricité sont fréquentes.

La diffusion de films, de courtes vidéos ou de documentaires sera plus efficace lorsque les thèmes abordés ont dans un premier temps été présentés et débattus dans le groupe d'un point de vue personnel. Par ailleurs, lorsque vous utilisez ce type de matériel pour favoriser la réflexion et l'analyse, concluez toujours en reliant les thèmes abordés à des situations de la vie réelle.

Veillez à avoir tout le matériel à disposition la veille de son utilisation. Examinez avec attention les activités prévues pour le lendemain afin de déterminer le matériel nécessaire (par exemple, les documents à distribuer, des marqueurs, des feuilles pour le tableau, etc.) et de ne pas vous rendre compte 10 minutes avant la séance qu'il vous manque quelque chose !



Des éducateurs aux droits humains prennent part à un exercice d'éveil lors d'un atelier Éducation pour la dignité humaine d'Amnesty International en Italie, septembre 2011.

© Amnesty International

- **Préservation d'un environnement d'apprentissage positif**

L'animateur doit savoir écouter et disposer des compétences nécessaires pour poser des questions pertinentes. En écoutant les participants avec empathie, il indique qu'il s'intéresse à eux tout en reconnaissant parallèlement la valeur des opinions et des sentiments. Cette attitude les encourage à partager plus ouvertement et plus facilement leurs expériences, leurs pensées et leurs sentiments.

L'animateur peut aussi contribuer à maintenir un environnement d'apprentissage positif en posant des questions ouvertes ou curieuses, au moyen de termes clairs, précis et concrets qui aident les participants à identifier les problèmes importants ou non résolus et qui expliquent les faits, ainsi qu'en sollicitant plusieurs avis sur une question donnée et en mettant en doute les postulats.

Il est également utile de résumer ou de synthétiser les débats à des moments charnières pour s'assurer que les points abordés jusqu'alors ont bien été assimilés. Dans le cadre de cette démarche, il est possible de poser d'autres questions au groupe pour stimuler la participation de tous et approfondir la réflexion et l'analyse.

En posant des questions pertinentes, l'animateur aide les participants à développer leurs idées et à exprimer leurs sentiments, renforce leur participation active dans les discussions en petits groupes et encourage la résolution des problèmes. En outre, il montre ainsi que les opinions et les connaissances des membres du groupe sont précieuses et importantes.

Lorsque des participants tiennent des propos prêtant à controverse ou susceptibles de blesser autrui, un animateur efficace peut les amener à se remettre en question en leur posant des questions inquisitrices, par exemple : « Pourquoi pensez-vous cela ? », « Pourquoi avez-vous dit cela ? », ou s'adresser directement aux autres membres du groupe : « Qu'est-ce que les autres en pensent ? » L'animateur doit aussi se rendre compte des questions que le groupe évite ou réprime, et orienter la discussion vers ces questions.



Des femmes participent à un séminaire sur l'éducation aux droits humains au Maroc, octobre 2003.
© Amnesty International

- **Examen de sujets tabous ou sensibles et gestion de situations difficiles**

L'EDH reposant sur une approche participative traite de nombreux sujets qui sont sensibles et difficiles à aborder, et qui peuvent même être tabous sur le plan culturel. Toutefois, il faut souvent parler ouvertement de ces sujets pour qu'un apprentissage transformateur puisse avoir lieu.

Si les participants désapprouvent, si leur concentration diminue et s'ils tentent de saboter la discussion et deviennent agressifs, cela signifie souvent qu'ils se sentent menacés par les questions sensibles abordées.

Même si l'animateur est un co-apprenant, ce n'est pas un participant. Il doit donc prêter constamment attention à ce point et gérer la discussion et sa dynamique en conséquence. Il peut apporter stratégiquement sa contribution personnelle aux débats sur des sujets sensibles et tabous, en s'appuyant sur sa propre expérience, pour encourager les participants à s'ouvrir et à véritablement prendre part au processus d'apprentissage.

L'animateur devra souvent faire face à des propos controversés ou blessants. Il doit toujours mettre en question ce type de propos et permettre aux participants de comprendre les préjugés, l'ignorance et le désir de provoquer autrui qui se cachent derrière de tels propos. Évitez d'entrer en conflit direct avec un participant ou de faire de la surenchère ; invitez-le à expliquer les raisons pour lesquelles il a tenu ces propos. Une fois qu'il l'a fait, demandez aux autres membres du groupe s'ils sont d'accord ou si leurs opinions et leurs points de vue sur la question sont différents. Il y aura presque toujours une personne qui ne sera pas d'accord mais, si ce n'est pas le cas, l'animateur peut proposer une opinion différente pour favoriser le débat. Pour clore la discussion, citez des statistiques ou donnez des exemples concrets pour éclaircir la question, mais sans humilier ni rabaisser le participant qui a tenu les propos controversés.

Dans la plupart des cas, en particulier lorsque les propos sont liés à des stéréotypes, des normes et des phobies profondément ancrés sur le plan culturel, le participant restera probablement sur ses

positions. Cependant, en remettant en cause ses propos, l'animateur a offert un autre point de vue que le participant sera davantage susceptible de prendre en compte et, nous l'espérons, d'adopter ultérieurement.

- **Gestion des sentiments et des émotions**

Se remémorer des expériences passées et les partager peut éveiller toute une palette d'émotions chez le participant et entre les participants, émotions qu'ils doivent pouvoir exprimer librement. Tout comme leurs réflexions et leurs analyses sur les situations de violations des droits humains.

Certains participants peuvent alors éprouver de la tristesse ou de la colère qu'ils expriment parfois par des larmes. N'ayez pas peur de laisser les participants partager leurs émotions ou pleurer. Montrez que vous êtes conscient de l'émotion qui est partagée et compatissez. Il est important de laisser les participants partager, mais aussi de passer à autre chose pour ne pas interrompre le déroulement de l'activité. Si un participant a besoin d'aide, vous pouvez lui parler après la séance et lui indiquer où il peut trouver un soutien.

Le partage des sentiments et des émotions en toute honnêteté est un signe de l'existence d'un environnement de confiance, et est essentiel si vous souhaitez obtenir une cohésion au sein du groupe. Il est également fondamental d'avoir à l'esprit les dommages et les souffrances que les violations des droits humains et les discriminations peuvent entraîner, en particulier chez les jeunes. Les problèmes de droits humains ne portent pas uniquement sur des faits ; ils concernent de vraies vies et donc des émotions. Cette prise de conscience est essentielle à la réflexion mais aussi à l'autonomisation des jeunes, à l'identification de celles et ceux qui subissent des atteintes à leurs droits près de chez nous comme dans le reste du monde, à la compassion envers ces personnes, ainsi qu'à l'organisation et à la réalisation ultérieures d'actions collectives.

- **Modification et ajustement des activités**

L'animateur doit veiller à ne pas tomber dans une planification excessive ni à surestimer le nombre d'activités de formation qu'il peut mener lors d'une seule journée ou séance. N'oubliez pas que le contenu des activités reposant sur des méthodes participatives peut être éprouvant et fatigant pour les participants, en particulier lorsqu'ils doivent se remémorer et partager des expériences personnelles. Assurez-vous que le temps dont vous disposez est suffisant pour mener à bien l'activité prévue.

Si vous animez une formation sur plusieurs jours (et non un atelier ponctuel), insistez bien auprès des participants sur le fait que leur présence systématique est cruciale.

Ne sautez pas entièrement des étapes clés de la méthodologie d'EDH présentée ici, à moins d'être certain que cela n'affectera pas la logique de l'activité ni le processus. Si vous pensez que certaines étapes prendront plus de temps que celui imparti, adaptez-les de façon à couvrir correctement leur contenu thématique.

Si vous devez supprimer certaines activités ou certaines étapes d'une activité donnée, en raison de contraintes de temps ou d'autres facteurs imprévus, veillez, à la fin de chaque activité, à réaliser l'exercice invitant les participants à formuler des propositions d'actions personnelles et collectives.

Si vous vous appuyez sur un manuel de formation général, vous devrez peut-être adapter les activités au contexte et besoins particuliers des participants. Veillez à utiliser un langage adéquat, ainsi que des exemples et des études de cas que le groupe peut comprendre et qui lui sont familiers.

Avec les personnes illettrées ou très jeunes, vous pouvez vous appuyer sur des activités axées sur des dessins, des photos et d'autres outils visuels.



Des militants d'Amnesty International se mobilisent pour des écoles plus sûres à Berlin (Allemagne), 2008.

© Amnesty International/Jens Liebchen

5. CHANGER NOTRE QUOTIDIEN : LE POUVOIR DE L'ACTION

5.1 PASSER À L'ACTION

« Ne doutez jamais de la capacité d'un petit groupe de personnes perspicaces et motivées à changer le monde. C'est d'ailleurs de cette façon que cela s'est toujours produit. »

Margaret Mead (1901-1978), anthropologue

L'EDH peut inspirer les jeunes et leur donner les moyens de jouer un rôle actif pour faire évoluer leur propre vie et faire face à des réalités injustes entraînées par des violations des droits humains. Se mobiliser pour défendre et revendiquer des droits est une composante importante du processus d'apprentissage transformateur et de l'autonomisation des jeunes.

L'animateur doit donc encourager et aider les participants à élaborer et entreprendre des actions liées aux activités suivies pour approfondir l'apprentissage.

Les actions visant à réaliser, promouvoir et défendre les droits humains peuvent être variées et entreprises individuellement ou collectivement par le groupe. Les actions collectives nécessitent un minimum d'organisation et de coordination entre les participants, ce qui peut nécessiter l'aide et le soutien de l'animateur.

À l'issue de chaque activité, il est important d'inviter les jeunes à agir, peut-être même de leur allouer du temps pour qu'ils réfléchissent, planifient, fassent part de leurs commentaires et écoutent ceux des autres au sujet des actions qu'ils souhaitent mener. Pour commencer, il peut être utile de rassembler les participants prêts à partager leurs idées sur les motivations de leur action, le type d'action à entreprendre, les moyens, le moment et le lieu de l'action. Après une première discussion, ils peuvent souhaiter approfondir leurs recherches sur des problèmes locaux, nationaux et internationaux pour réunir des informations et définir les actions à entreprendre.

Voici quelques exemples d'actions à mener individuellement ou collectivement. Cette liste est loin d'être exhaustive et, après l'analyse du contexte local et des résultats des recherches, avec un peu d'imagination et d'inspiration, de nouvelles idées peuvent voir le jour. Laissez les jeunes exprimer leur créativité et s'amuser !

1. Obtenir plus d'informations
 - Contacter Amnesty International dans votre pays
 - Rechercher des informations sur Internet ou à la bibliothèque sur les questions de pauvreté et de droits humains
 - Interviewer des gens à l'école et dans le quartier
2. Sensibiliser les amis, les membres de la famille et les habitants du quartier
 - Trouver des approches créatives pour partager les informations et les idées développées au cours des activités avec des amis, des membres de la famille et des habitants du quartier. Discuter !
 - Créer des affiches et des banderoles pour attirer l'attention sur un thème particulier
 - Concevoir une brochure d'information pour sensibiliser l'opinion à un problème de droits humains local, en distribuer des exemplaires dans les écoles, dans la rue ou chez les gens
 - Écrire un article pour le journal local ou celui de l'école

- Organiser une exposition, un débat public ou un défilé sur un thème spécifique et inviter des amis et des membres de la famille à y participer
 - Trouver un film sur ce thème, organiser une projection suivie d'un débat avec des amis, des collègues ou des habitants du quartier
 - Monter une pièce de théâtre sur les thèmes étudiés, inviter des amis, des collègues et des habitants du quartier à participer et/ou à regarder
 - Mettre au point une émission de radio et demander à une station locale de la diffuser
 - Écrire une chanson ou une comédie musicale, créer une chorégraphie et la mettre en scène
3. Rassembler des informations sur des violations des droits humains et les dénoncer
- Observer des situations autour de soi (par exemple, dans la rue, dans les transports en commun, dans les hôpitaux, dans les magasins ou les centres commerciaux, à l'école, au travail) où les droits de certaines personnes sont violés et la réaction des autres à ces situations
 - Prendre des photos ou des vidéos et les publier (sur Facebook, YouTube)
 - Dessiner ou peindre les atteintes aux droits fondamentaux liées à la pauvreté qui sont observées autour de soi et/ou des images évoquant comment faire disparaître ces violations. Organiser un concours !
 - Réaliser une enquête à l'école ou dans le quartier. Faire connaître les résultats lors d'une conférence de presse ou dans les médias locaux (journaux, radio)
 - Rédiger des articles de fond pour la presse locale ou nationale



Des participants au Programme Action et éducation en matière droits humains se rassemblent devant l'ambassade zimbabwéenne à Pretoria (Afrique du Sud) pour soutenir les défenseurs des droits humains au Zimbabwe, décembre 2004.

© Amnesty International Norway

4. Mobiliser les gens au niveau local mais aussi international
- Créer un groupe de défense des droits humains à l'école ou dans le quartier
 - Créer un groupe de discussion sur Internet (par exemple, sur Facebook) et tenter dans la mesure du possible de recruter des membres de différents pays
 - Lancer un blog ou un site web pour faire connaître le travail réalisé par votre groupe pour défendre les droits humains
 - Organiser et participer à des campagnes et des actions promues par Amnesty International (voir la partie 5.2 plus bas) et d'autres organisations
 - Signer des pétitions et inciter les autres à signer
 - Prendre contact avec les autorités locales pour porter à leur attention des problèmes spécifiques de droits humains

Et bien plus encore !

Conseils – Comment passer à l'action

1. **Choisissez un problème.** Vous pouvez par exemple décider d'améliorer des conditions de vie ou de résoudre des problèmes que vous avez observés près de chez vous ou dont vous avez entendu parler dans les médias. Ou bien opter pour une question que vous avez abordée à l'école ou qui a été évoquée dans une de vos lectures. Ce qui est difficile n'est pas de trouver un problème, mais de rester axé sur ce seul et unique problème. Essayez de définir précisément le problème. Ne traitez qu'un seul problème à la fois.
2. **Effectuez des recherches sur ce problème.** Réalisez une enquête dans votre école ou dans votre quartier pour en savoir plus sur le problème et sur la position des gens face à ce problème. Téléphonnez à des représentants locaux pour obtenir des informations. Écrivez des lettres. Lisez des journaux, des magazines et des rapports abordant la question.
3. **Explorez les solutions possibles et choisissez-en une.** Étudiez toutes les solutions qui vous passent par la tête, même les plus étranges. Choisissez-en une ou deux qui, selon vous, ont de bonnes chances d'influencer le cours des choses.
4. **Rassemblez des coalitions de soutien.** Trouvez autant de personnes que possible qui s'intéressent au problème et partagent votre avis sur la solution à adopter. Sondez votre entourage. Demandez à des enseignants, des représentants locaux, des militants associatifs et des jeunes de vous soutenir. Plus vous serez nombreux, plus vous serez à même de faire bouger les choses.
5. **Identifiez votre opposition.** Identifiez les personnes et les organisations qui s'opposent à votre solution. Ce ne sont pas forcément les « méchants », mais simplement des personnes ayant des opinions différentes. Envisagez de les rencontrer : vous pourrez peut-être trouver un compromis ou, au minimum, comprendre chacun le point de vue de l'autre. Restez toujours poli et respectueux, même si vous n'êtes pas d'accord avec les opinions des autres.
6. **Faites de la publicité.** Lorsque les circonstances le permettent et si la situation est adaptée, faites connaître le problème que vous tentez de résoudre et la solution proposée à autant de gens que possible. Les journaux, la radio et la télévision sont généralement prêts à diffuser des informations sur des actions menées par des jeunes. Certaines chaînes télévisées et stations radio proposent de diffuser gratuitement des projets intéressants. Écrivez une lettre au directeur de la chaîne télévisée ou de la station radio. Plus les gens seront nombreux à savoir ce que vous faites, plus ils seront nombreux à vouloir vous soutenir.
7. **Recueillez de l'argent.** Ce n'est pas essentiel mais, parfois, votre action sera plus efficace si vous disposez de fonds pour mettre en œuvre votre solution.
8. **Concrétisez votre solution.** Faites une liste des étapes à suivre et, une fois que vous êtes prêt, passez à l'action !
9. **Évaluez.** Votre plan fonctionne-t-il ? Comment le savez-vous ? Essayez de définir des indicateurs de suivi des progrès accomplis. Certains efforts sont-ils plus efficaces que d'autres ? Avez-vous tout essayé ? Restez créatif pour réussir à résoudre le problème et revoyez votre plan si nécessaire.
10. **N'abandonnez pas !** Résoudre un problème signifie éliminer toutes les solutions qui ne fonctionnent pas pour trouver celle qui est efficace. Ignorez les gens qui affirment qu'il n'y a pas de solution. Restez concentré et allez de l'avant¹¹ !



Dessin à la craie réalisé dans le cadre d'une activité d'éducation aux droits humains par des écoliers à Delft (Pays-Bas), 2007.

© Amnesty International/Esther Sprangers

5.2 S'ASSOCIER AUX ACTIONS ET CAMPAGNES D'AMNESTY INTERNATIONAL

Pour promouvoir efficacement une action collective durable, il peut être judicieux de **s'associer à des actions et des campagnes d'Amnesty International et de les soutenir**. Du matériel et des conseils, avec lesquels les gens pourront se familiariser assez rapidement, seront déjà disponibles dans le cadre de ces campagnes. Les participants auront ainsi le sentiment d'appartenir à un grand réseau, leur permettant d'agir, par exemple d'écrire des lettres, d'envoyer des SMS, de mener des actions de plaidoyer auprès des personnalités politiques locales et nationales, de participer à des défilés et d'organiser des manifestations publiques près de chez eux.

Site web d'Amnesty International

Pour de plus amples informations sur les campagnes qu'Amnesty International mène à l'heure actuelle et pour savoir comment participer, consultez le site web de l'organisation à l'adresse :

www.amnesty.org

Vous pouvez aussi contacter le bureau d'Amnesty International dans votre pays pour connaître leur action, devenir membre ou participer à des activités.

La campagne *Exigeons la dignité*

Partout dans le monde, les personnes qui vivent dans la pauvreté exigent la dignité. Elles veulent que l'injustice et l'exclusion prennent fin. Elles veulent exercer un contrôle sur les décisions qui touchent leur vie. Elles veulent que leurs droits soient respectés et leurs voix entendues. Unissez-vous à elles et agissez !

La campagne d'Amnesty International *Exigeons la dignité* vise à permettre aux personnes démunies de revendiquer et d'exercer leurs droits, de demander des comptes à des gouvernements, à des sociétés et à des institutions financières internationales en cas d'atteintes à leurs droits fondamentaux, et de prendre part aux décisions qui ont des conséquences sur leur vie.

Cette campagne est axée sur quatre thèmes principaux : les bidonvilles et autres zones d'habitation informelles ; la santé maternelle et les droits sexuels et reproductifs ; la responsabilité des entreprises ; la garantie juridique des droits économiques, sociaux et culturels.

Si vous souhaitez participer à cette campagne et découvrir ce que font les gens dans le monde entier pour se mobiliser, consultez les sites suivants :

www.amnesty.org/fr/demand-dignity

www.amnesty.org/fr/activism-center



amnestyglobal
demanddignityglobal



@amnestyonline
@demanddignity
#demanddignity

Le Centre des militants d'Amnesty International

En consultant le Centre des militants d'Amnesty International, les participants peuvent rejoindre des initiatives en cours où leurs actions contribueront à mettre fin aux violations des droits humains commises à travers le monde. Ils peuvent accéder à des pétitions en ligne et les signer, utiliser d'autres outils de militantisme et connaître l'évolution des campagnes d'Amnesty International. Si vous disposez d'un bon accès à Internet, le Centre de militantisme constitue un excellent moyen d'encourager les jeunes comme les adultes à entreprendre des actions rapides et efficaces et à découvrir comment ils peuvent faire la différence.

Le Centre des militants d'Amnesty International est disponible aux adresses suivantes :

Anglais : www.amnesty.org/en/activism-center

Français : www.amnesty.org/fr/activism-center

Espagnol : www.amnesty.org/es/activism-center

Arabe : www.amnesty.org/ar/activism-center

Le Centre des militants propose aussi des liens vers des réseaux sociaux soutenus par le SI d'Amnesty International, notamment vers Facebook, Twitter, YouTube et Flickr, disponibles aux adresses suivantes :

Anglais : www.amnesty.org/en/activism-center/activism-tools/social-networks

Français : www.amnesty.org/fr/activism-center/activism-tools/social-networks

Espagnol : www.amnesty.org/es/activism-center/activism-tools/social-networks

Arabe : www.amnesty.org/ar/activism-center/activism-tools/social-networks



© Amnesty International/Luca Damiani

6. ÉVALUATION DES ACTIVITÉS D'ÉDUCATION AUX DROITS HUMAINS¹²

6.1 POURQUOI ÉVALUER ?

En tant qu'animateurs d'activités d'EDH, nous souhaitons munir nos participants de nouvelles connaissances sur les droits humains. Nous cherchons aussi à les sensibiliser aux violations de ces droits et à les amener à analyser d'un œil critique les facteurs politiques, sociaux et culturels à l'origine de ces violations. Nous voulons leur donner la possibilité de faire le point sur leurs propres attitudes, valeurs et comportements et d'avoir les moyens d'entreprendre des actions qui contribuent à s'insurger et à lutter contre les injustices qui provoquent les atteintes aux droits fondamentaux.

C'est la raison pour laquelle l'évaluation est un élément indissociable de l'EDH. Elle nous aide à comprendre notre travail d'EDH, son efficacité et comment il contribue à l'avènement d'une culture où les droits humains sont protégés et respectés. Elle nous permet de savoir si nous répondons aux besoins et aux attentes des participants et si nous tenons compte de leur situation et des problèmes de droits humains qu'ils rencontrent¹³.

L'évaluation nous aide à mesurer l'efficacité de nos activités d'EDH, leurs résultats et les moyens qui y sont consacrés. Elle est généralement axée à la fois sur l'organisation et l'exécution des activités promues (séminaires, ateliers, actions) ainsi que sur les résultats obtenus grâce à l'animation de ces activités (les connaissances sur les droits humains acquises, l'autonomisation, la capacité d'agir). Ces résultats peuvent être visibles au niveau d'une personne, d'un groupe, d'une organisation et de la société, et sont difficiles à mesurer puisqu'ils sont souvent liés à une évolution des attitudes, des valeurs ou du comportement des participants.

Certains résultats peuvent être associés aux *changements dans la vie des gens* que nous souhaitons obtenir par l'intermédiaire du processus de renforcement de la capacité d'agir et qui peuvent être répartis dans les catégories suivantes :

- renforcement de la capacité d'agir, illustré par une meilleure connaissance par les participants de la nature des droits humains, l'application du système de protection des droits à l'analyse des problèmes locaux et des mécanismes permettant d'exiger la reconnaissance de leurs droits ;
- renforcement de la capacité d'agir, illustré par des changements de valeurs, d'attitudes et de compétences en lien avec un intérêt pour les droits humains et une aptitude à les promouvoir au moyen d'actions individuelles et collectives ;
- renforcement de la capacité d'agir, illustré par les actions des participants en faveur de la promotion des droits humains dans la sphère privée et publique.

Dans l'optique des résultats obtenus au niveau des participants, nous pouvons évaluer l'EDH à travers les facettes suivantes :

- **Réaction des participants** : leurs réflexions et ressentis sur l'activité
- **Apprentissage** : élargissement des connaissances ou des aptitudes résultant de l'activité
- **Comportement/transfert** : l'ampleur de l'amélioration du comportement et du renforcement des capacités
- **Résultats** : les effets des actions du participant sur le travail effectué dans le contexte social large

Dans ce manuel, nous évoquerons rapidement les points à prendre en considération par les animateurs lors de l'évaluation des activités d'EDH. Pour obtenir des informations approfondies sur ce thème ainsi que des outils pratiques, nous vous invitons à consulter un autre manuel d'Amnesty International, *Apprendre de notre expérience. Guide de suivi et d'évaluation de l'éducation aux droits humains* (POL 32/009/2010).

6.2 ÉVALUATION PARTICIPATIVE

L'évaluation participative consiste à mesurer le changement par l'intermédiaire de processus impliquant les parties intéressées, chacune ayant une influence sur les impacts mesurés ou étant influencée par ces impacts¹⁴. Cette méthode renforce la capacité d'agir des parties intéressées, améliore l'obligation de rendre des comptes au public et offre davantage d'informations pertinentes pour une planification stratégique à différents niveaux.

Une approche participative nécessite une participation des parties intéressées allant bien au-delà d'une simple consultation, une participation pleine et égale qui renforce leur capacité d'agir et, par voie de conséquence, l'obligation de rendre des comptes. Une approche participative est analytique et axée sur l'action. Appliquée à l'EDH, elle aide les animateurs et les participants à réfléchir ensemble sur les progrès accomplis et les limites rencontrées, à générer des connaissances plus pertinentes et à exploiter les leçons tirées pour améliorer la qualité de leur travail.

L'évaluation participative offre les avantages suivants :

- elle aide les animateurs et les participants à identifier des **éléments d'évaluation** pertinents qui, lorsqu'ils sont analysés, ont une influence directe sur l'amélioration de l'EDH ;
- elle rend possible **la réflexion et l'analyse collectives**, ce qui peut contribuer à améliorer le contenu et la méthodologie d'EDH ;
- elle promeut le **sentiment d'être partie prenante** non seulement du processus d'évaluation mais aussi du processus d'EDH évalué ;
- elle peut **renforcer la confiance en soi et la capacité d'agir** des participants, leur donnant ainsi l'envie de s'impliquer davantage dans l'EDH et de déployer les efforts nécessaires pour obtenir les résultats désirés ;
- elle permet d'une part d'améliorer les compétences d'évaluation et d'autre part de favoriser l'**apprentissage collectif** et l'élaboration de stratégies ou d'actions adéquates pour que les animateurs et les participants soient mieux à même d'atteindre les objectifs et buts fixés ;
- elle offre la possibilité de mettre au point des **techniques d'animation** démocratiques et ouvertes et de consolider le travail d'équipe, car des voix et des opinions différentes peuvent être entendues et prises en compte au fur et à mesure que les stratégies et les actions évoluent.



Des éducateurs aux droits humains participent à un atelier Éducation pour la dignité humaine organisé par Amnesty International à Londres (Royaume-Uni), novembre 2010.

© Amnesty International/Luca Damiani

6.3 MÉTHODES ET TECHNIQUES D'ÉVALUATION PARTICIPATIVE

Le choix des méthodes et techniques d'évaluation participative pour l'EDH dépend essentiellement des activités planifiées et réalisées ainsi que des résultats attendus. Dans les initiatives d'EDH, l'évaluation participative tient nécessairement compte des objectifs et des résultats attendus du processus éducatif dans son ensemble et des activités ou groupes d'activités spécifiques formant un module d'apprentissage. L'évaluation sera aussi axée sur le type d'actions entreprises et leurs résultats.

L'évaluation de l'EDH privilégie les aspects suivants :

- **le niveau de réalisation des objectifs fixés** et des résultats attendus. Il est important de demander l'avis des participants à ce sujet ;
- **les nouvelles connaissances sur les droits humains et les thèmes associés** que les participants ont acquises en participant au processus de formation ;
- **les changements d'attitudes et de valeurs** observés chez les participants du fait des processus analytiques et introspectifs encouragés par la formation ;
- **l'évolution des comportements et des relations humaines** lorsque les participants incorporent les valeurs de droits humains dans leur propre système de valeurs et qu'ils disposent des moyens d'agir ;
- **les actions entreprises** par les participants pour promouvoir et défendre les droits humains (leurs propres droits comme ceux des autres) et les résultats de ces actions.



Des participants au projet Éducation pour la dignité humaine d'Amnesty International évaluent leurs activités en Italie, 2011.

© Amnesty International

L'évaluation d'activités spécifiques d'EDH peut aussi porter sur les aspects suivants :

- la **pertinence de la méthodologie** employée et sa capacité à susciter l'attention des participants et à optimiser leur participation ;
- le **contenu thématique** abordé ;
- l'**animation**, le travail d'équipe et la coordination, la planification ;
- les **aspects logistiques** de la formation (espace, conditions, matériel et ressources, organisation).



© Amnesty International/Luca Damiani

Évaluation et mesure des changements observés dans les connaissances, les attitudes et les comportements

Évaluer et mesurer les changements dans les connaissances, les attitudes et les comportements de chaque participant et entre les participants est une composante importante de l'EDH. Les résultats obtenus aident à orienter et à améliorer les activités et projets éducatifs ultérieurs.

Les animateurs peuvent recourir aux méthodes suivantes :

- **des questionnaires**, remplis par les participants à des moments précis du processus éducatif (par exemple, à la fin de chaque journée d'un atelier, à la fin d'une séance de formation, à titre de suivi trois, six ou 12 mois après la formation). Il peut s'agir de questions à choix multiples, de questions ouvertes ou une combinaison des deux. Pour évaluer l'acquisition de nouvelles connaissances et les changements d'attitudes et de comportements, on peut utiliser des questionnaires à remplir avant et après la formation ;
- **des évaluations ouvertes** organisées lors d'une séance plénière par l'animateur, qui peut préparer en amont les thèmes et les questions de l'évaluation et/ou inviter les participants à proposer les aspects du processus éducatif qu'ils souhaitent évaluer ;
- **des groupes de discussion** réunissant certains participants à l'issue du processus éducatif pour qu'ils débattent minutieusement de points spécifiques, liés en particulier aux changements d'attitudes, de valeurs et de comportements, à l'autonomisation et aux actions entreprises ;
- **des journaux de bord** où les participants écrivent systématiquement et sur une période prolongée leurs réflexions sur la façon dont ils ont vécu les activités de formation, et partagent leurs opinions et sentiments sur cette expérience. On peut demander aux participants de se poser mutuellement des questions sur ce qu'ils ont écrit au sujet du contenu thématique, de la méthodologie, de l'animation, de l'environnement d'apprentissage, de la logistique, etc.

Techniques d'évaluation rapide des activités de formation avec les participants

Il est possible d'effectuer de courts exercices participatifs pour évaluer les processus ou activités d'EDH à l'aide de techniques simples, qui sont utiles et constituent par la même occasion un moyen original et amusant d'inciter les participants à analyser avec un regard critique leur expérience d'apprentissage. Des exemples de ces techniques, à utiliser avec les participants à la fin de chaque activité ou groupe d'activités sont disponibles dans l'annexe 1, à la fin du manuel.



Des jeunes assistent à la réunion du réseau Jeunes Asie-Pacifique à Hong Kong, 2008.
© Amnesty International

7. FORMATION DES ANIMATEURS : ACTIVITÉS SUR LES MÉTHODOLOGIES PARTICIPATIVES ET LES COMPÉTENCES EN MATIÈRE D'ANIMATION

7.1 COMMENT UTILISER LES ACTIVITÉS DE FORMATION DES ANIMATEURS

Les six activités de formation des animateurs présentées dans cette partie ont été conçues pour renforcer les compétences des éducateurs (enseignants, formateurs, militants jeunes, etc.) qui souhaitent animer des processus d'EDH à l'aide de méthodologies participatives et, de façon générale, améliorer leurs aptitudes en matière d'animation.

Les animateurs responsables de l'organisation de ces activités doivent avoir de l'expérience dans le domaine de l'animation et être de fervents défenseurs des méthodologies participatives. Dans cette partie, le terme « animateur » fait référence à la personne qui anime la formation tandis que le terme « participant » fait référence à la personne qui suit la formation.

Il faut une à deux heures pour mener à bien chaque activité. Toutes sont suffisamment souples pour être utilisées de différentes façons. Si vous disposez de davantage de temps, vous pouvez effectuer des analyses plus longues et plus approfondies.

La taille idéale d'un groupe varie entre 16 et 24 personnes, mais il est possible d'appliquer ces activités dans de plus petits groupes. Lorsqu'il est fait référence à un travail en petits groupes, le nombre de participants est compris entre 4 et 6. Vous pouvez modifier ce nombre en fonction du nombre total de participants et de l'activité menée.



© Amnesty International - Luca Damiani

Programmes types de formation d'animateurs

Vous trouverez ci-après des programmes types de formation d'animateurs, élaborés à partir des activités présentées dans ce manuel, qu'il faudra adapter en fonction des besoins spécifiques des participants et du temps disponible.

- Programme type n° 1 : programme de formation sur les méthodologies participatives (une journée)
 - Activité n° 1 – Méthodologies participatives et éducation aux droits humains
 - Activité n° 2 – Participation active
 - Activité n° 3 – Participation et pouvoir
- Programme type n° 2 : programme de formation sur l'animation et ses techniques (une journée)

- Activité n° 4 – Le rôle et les qualités d'un animateur efficace
 - Activité n° 5 – Dynamique de groupe
 - Activité n° 6 – Création d'un environnement d'apprentissage positif
 - Activité n° 7 – Gestion de situations inattendues et difficiles
- Programme type n° 3 : programme de formation sur les méthodologies participatives et l'animation (deux journées)
 - Suivi des programmes types n° 1 et n° 2 sur deux jours consécutifs
 - Programme type n° 4 : programme de formation à mi-temps sur les méthodologies participatives et l'animation (en fonction des besoins et de la disponibilité des participants)
 - Une séance hebdomadaire de deux heures pendant six semaines
 - Deux séances hebdomadaires de deux heures pendant trois semaines
 - Une activité par jour (ou par soir) pendant sept jours (soirées) consécutifs

Les activités peuvent aussi être utilisées sans ordre particulier lorsqu'apparaît la nécessité d'étudier un thème spécifique évoqué au cours du processus de formation (par exemple, l'activité n° 3 s'il est nécessaire de s'intéresser au pouvoir et à la participation ou l'activité n° 6 pour faire face à des situations inattendues et difficiles dans le contexte de l'animation).

7.2 ACTIVITÉS ÉDUCATIVES DE FORMATION DES ANIMATEURS

ACTIVITÉ N° 1 : MÉTHODOLOGIES PARTICIPATIVES ET ÉDUCATION AUX DROITS HUMAINS

OBJECTIFS

Cette activité a pour objet d'aider les participants à mieux comprendre les bénéfices et les principes de la méthodologie participative dans le contexte de l'EDH.

À l'issue de l'activité, les participants auront :

- analysé deux modèles éducatifs (scolastique et participatif), leurs buts, méthodes et techniques respectifs ;
- identifié les principes des méthodes participatives et examiné leur pertinence dans le cadre de l'EDH.

L'activité se décompose en quatre étapes :

Étape 1 : présentation et organisation des groupes (séance plénière)

Étape 2 : discussion sur les modèles éducatifs (travail en petits groupes)

Étape 3 : analyse des modèles éducatifs (séance plénière)

Étape 4 : méthodologies participatives et éducation aux droits humains (présentation interactive)

DURÉE

60 à 90 minutes

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- Une photocopie des deux images (modèles éducatifs) jointes à cette activité (ou deux photocopies de chaque image si quatre groupes sont formés). Chaque groupe ne doit disposer que de l'image qu'il va analyser.
- Des feuilles pour le tableau, des marqueurs et du scotch

QUELQUES CONSEILS

- Avant d'entreprendre cette activité, l'animateur doit étudier avec attention la partie 3. *Méthodologie* (en particulier les sous-parties 3.2 *Méthodologies et environnements éducatifs*, 3.3 *Méthodologies participatives* et 3.4 *Méthodologies, méthodes et techniques*) afin de bien comprendre les différents concepts et les liens les unissant.
- Si l'activité est menée dans un petit groupe (moins de 10 participants), l'animateur peut coordonner la discussion sur chaque image/modèle éducatif en séance plénière, l'une après l'autre, à l'aide des questions présentées à l'étape 2.
- Si le nombre de participants est élevé (25 ou plus), on peut former quatre petits groupes au lieu de deux. Cela signifie que chaque image/modèle éducatif sera débattu par deux groupes.
- L'animateur doit préparer bien à l'avance l'exposé qu'il présentera à l'étape 4 de l'activité. En fonction du contexte, il pourra être amené à écrire au tableau le concept et les principes des méthodologies participatives ou créer une présentation PowerPoint.

Étape 1 : présentation et organisation des groupes

Séance plénière

- Expliquez aux participants qu'ils vont devoir se pencher sur différents modèles éducatifs, sur leurs buts et leurs résultats.
- Divisez les participants en deux ou quatre groupes (chaque groupe comptant entre cinq et six personnes).
- Donnez à chaque groupe une image des modèles éducatifs joints à cette activité.
- Demandez aux groupes de choisir deux personnes, l'une chargée de coordonner la discussion et l'autre de prendre des notes.
- Donnez à chaque groupe une feuille et un marqueur pour qu'il prépare une synthèse de ses réflexions et une analyse qu'il présentera en séance plénière.



Des éducateurs aux droits humains travaillent ensemble lors d'un atelier de formation de formateurs à Cotonou (Bénin), octobre 2005.

© Amnesty International

Étape 2 : discussion sur les modèles éducatifs

Travail en petits groupes

- Orientez la discussion au sein des groupes en leur demandant de répondre aux questions suivantes :
 1. Qu'est-ce que cette image nous apprend sur l'éducation ?
 2. Selon vous, quels sont les buts de ce modèle d'enseignement ?
 3. Quelles sont les principales méthodes et techniques qu'il utilise pour atteindre ses buts ? (par exemple, conférence, atelier, travail en petits groupes)
 4. Qui participe à ce modèle éducatif et comment ? (par exemple, quel est le rôle de l'éducateur et celui de l'apprenant)
 5. Quel nom donneriez-vous à ce modèle éducatif et pourquoi ?

Étape 3 : analyse des modèles éducatifs

Séance plénière

- Demandez au groupe qui a analysé le modèle éducatif n° 1 de partager son image et de présenter au tableau sa feuille à l'ensemble du groupe. Assurez-vous que tous les participants peuvent bien voir l'image.
- Une fois que le groupe a fini son exposé, demandez aux autres participants s'ils souhaitent poser des questions pour éclaircir certains points, sans commencer à analyser le modèle éducatif.
- Si un second groupe a aussi analysé le modèle éducatif n° 1, demandez-lui de présenter sa feuille au tableau.
- Répétez les étapes ci-dessus pour le ou les groupes qui ont analysé le modèle éducatif n° 2.
- Stimulez l'analyse et le débat en vous appuyant sur les questions suivantes :
 1. Quelles sont les similitudes et les différences entre les BUTS de chaque modèle éducatif ?
 2. Quelles sont les similitudes et les différences entre les MÉTHODES et les TECHNIQUES utilisées par chaque modèle ?
 3. Quelles sont les différences en termes de PARTICIPATION entre les deux modèles éducatifs ? Pourquoi ?
 4. Quels aspects de chaque modèle sont adaptés pour promouvoir des processus participatifs d'EDH ? Pourquoi ?
- Demandez à un ou deux participants de vous aider à noter au tableau les opinions et les idées issues de la discussion.



Séance de formation destinée à des enseignants mongols du collège indo-mongol à Oulan-Bator (Mongolie), 2009.

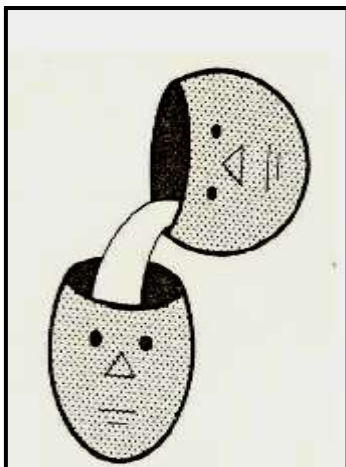
© Sodnomdoo Dolger

Étape 4 : méthodologies participatives et éducation aux droits humains

Présentation interactive

- À l'aide des informations présentées dans la partie 3.3 *Méthodologies participatives* de ce manuel, exposez rapidement :
 - le concept de méthodologie participative ;
 - les principes de la méthodologie participative (voir l'encadré *Principes relatifs aux méthodologies participatives dans l'éducation aux droits humains* dans la sous-partie 3.3 *Méthodologies participatives*).
- Pendant que vous effectuez votre présentation, encouragez les participants à poser des questions et à faire part de leurs commentaires et observations sur cette méthodologie.
- Demandez-leur d'expliquer les raisons pour lesquelles ils estiment qu'elle est adaptée dans le contexte de l'EDH auprès des jeunes.
- Concluez l'activité en demandant aux participants ce qu'ils devront changer dans leur manière de mener des activités d'EDH pour adopter une approche participative.
- Demandez à un ou deux participants de vous aider à noter au tableau les opinions et les idées issues de la discussion.

MODÈLE ÉDUCATIF N° 1



Amnesty International

MODÈLE ÉDUCATIF N° 2



47

Octobre 2011

ACTIVITÉ N° 2 : PARTICIPATION ACTIVE

OBJECTIFS

Cette activité a pour objet d'aider les participants à mieux comprendre le concept de participation active et sa pertinence dans le cadre de l'EDH.

À l'issue de l'activité, les participants auront :

- identifié et analysé des expériences participatives personnelles ;
- exploré le concept de participation active ;
- identifié les attitudes et les comportements qui rendent possible ou au contraire entravent la participation active des membres d'un groupe.

L'activité se décompose en quatre étapes :

Étape 1 : évocation d'expériences participatives négatives et positives (visualisation)

Étape 2 : partage d'expériences participatives négatives et positives (travail en petits groupes)

Étape 3 : identification des attitudes et comportements personnels qui rendent possible ou au contraire entravent la participation active (séance plénière)

Étape 4 : la participation active en théorie et en pratique (présentation interactive)

DURÉE

1 h 30 à 2 heures

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- Des feuilles pour le tableau, des marqueurs et du scotch
- Un lecteur de CD et de la musique d'ambiance (facultatif)

QUELQUES CONSEILS

- Avant d'entreprendre cette activité, l'animateur doit étudier avec attention la partie 3. *Méthodologie* (en particulier la sous-partie 3.5 *Participation active*) de ce manuel. Si certains concepts ou certaines idées sont difficiles à comprendre ou ne sont pas clairs pour l'animateur, il doit consulter d'autres formateurs expérimentés à même de l'aider.
- L'animateur doit préparer bien à l'avance l'exposé qu'il présentera à l'étape 4 de l'activité. En fonction du contexte, il pourra être amené à écrire au tableau le concept de participation active et les approches de promotion de ce concept ou créer une présentation PowerPoint.
- Sachez que le fait de se remémorer des expériences négatives de participation entravée ou sous-estimée peut susciter des sentiments et des émotions intenses chez certains participants. Laissez-les s'exprimer librement.
- Il est important, à l'issue de cette activité, de mettre en évidence les facteurs positifs qui créent des conditions favorables à la participation active.

Étape 1 : évocation d'expériences participatives négatives et positives

Création d'une atmosphère relaxante

- Expliquez aux participants qu'ils vont réfléchir sur des moments de leur vie où leur participation a été reconnue à sa juste valeur et sur d'autres où elle a été entravée ou sous-estimée.
- Si vous le souhaitez, vous pouvez mettre un CD de musique relaxante en fond sonore.

- Aidez les participants à se détendre, en leur demandant de fermer les yeux et, peut-être, d'écouter la musique.

Visualisation d'expériences participatives négatives et positives

- Invitez les participants à se remémorer un moment **néгатif** de leur vie où leur participation a été entravée ou sous-estimée (par exemple, lors d'une réunion, d'une conférence, d'un comité, d'un atelier, dans un lieu de culte, dans une équipe sportive, dans une association, etc.). Aidez-les à l'aide des questions suivantes :
 1. Quelle expérience avez-vous vécue ?
 2. Où a-t-elle eu lieu ?
 3. Parmi les personnes présentes, lesquelles ont entravé ou sous-estimé votre participation ? Pour quelles raisons ?
 4. Qu'ont-elles fait pour entraver ou sous-estimer votre participation ?
- Laissez quelques minutes aux participants pour qu'ils poursuivent leur réflexion en silence.
- Demandez-leur d'écrire un mot (ou quelques mots) représentant ce qui les a empêchés de participer (par exemple la peur, la discrimination, l'absence d'information, etc.).
- Demandez-leur à présent de se remémorer un moment **positif** de leur vie où leur participation a été estimée et appréciée. Aidez-les à l'aide des questions suivantes :
 1. Quelle expérience avez-vous vécue ?
 2. Où a-t-elle eu lieu ?
 3. Quelles personnes étaient présentes et qu'ont-elles fait pour stimuler ou permettre votre participation active ?
 4. Quelles personnes vous ont remercié de votre participation et comment l'ont-elles fait ?
- Laissez quelques minutes aux participants pour qu'ils poursuivent leur réflexion.
- Demandez-leur d'écrire un mot (ou quelques mots) représentant ce qui leur a permis de participer ou les a stimulés à le faire (par exemple la solidarité, le respect, l'honnêteté, le soutien, etc.).



Des élèves mongols scolarisés à Oulan-Bator mettent au point la nouvelle charte de leur établissement dans le cadre du projet Écoles amies des droits humains d'Amnesty International en Mongolie, 2009.

© Amnesty International

Étape 2 : partage d'expériences participatives négatives et positives

Travail en petits groupes

- Divisez les participants en quatre groupes et demandez-leur de choisir deux personnes, l'une chargée d'animer la discussion et l'autre de prendre des notes.
- Demandez à deux groupes de se mettre d'un côté de la salle et d'analyser les expériences participatives POSITIVES qu'ils viennent de se remémorer.
- Demandez aux deux autres groupes de se mettre de l'autre côté de la salle et d'analyser les expériences participatives NÉGATIVES qu'ils viennent de se remémorer.
- Transmettez les questions ci-après à l'animateur de chaque groupe pour l'aider à favoriser la réflexion et l'analyse. (Remarque : l'animateur doit bien garder à l'esprit le fait que son groupe s'intéresse uniquement aux expériences positives *ou* négatives.)
- Invitez chaque membre du groupe à partager l'expérience participative dont il s'est souvenu.
- Encouragez-les à exprimer ce qu'ils ont ressenti lors de cette expérience et ce qu'ils ressentent aujourd'hui en se la remémorant.
- Demandez aux membres du groupe de décrire les **attitudes** de celles et ceux qui ont permis ou empêché leur participation.
- Demandez-leur de décrire les **comportements** de celles et ceux qui ont permis ou empêché leur participation (gestuelle, langage corporel, paroles, etc.).
- Demandez aux groupes de synthétiser leurs idées en identifiant :
 1. les attitudes personnelles qui permettent/empêchent la participation active d'autrui ;
 2. les types de comportement qui permettent/empêchent la participation active d'autrui.

Étape 3 : identification des attitudes et comportements personnels qui rendent possible ou au contraire entravent la participation active

Séance plénière

- Les deux groupes qui ont analysé les expériences participatives POSITIVES présentent au tableau les attitudes et les types de comportement qui rendent possible la participation active.
- À l'issue de cette présentation, demandez aux autres participants s'ils souhaitent poser des questions pour éclaircir certains points, sans se lancer dans une analyse approfondie.
- Les deux groupes qui ont analysé les expériences participatives NÉGATIVES présentent au tableau les attitudes et les types de comportement qui empêchent la participation active.
- À l'issue de cette présentation, demandez aux autres participants s'ils souhaitent poser des questions pour éclaircir certains points, sans se lancer dans une analyse approfondie.

- Demandez aux participants d'examiner ce qui est écrit au tableau et invitez-les à partager leurs impressions, réflexions et observations relatives à la participation active.
- Si nécessaire, notez au tableau les idées et opinions issues de la discussion.

Étape 4 : la participation active en théorie et en pratique

Présentation interactive

- À l'aide des informations fournies dans la partie 3.5 *Participation active* de ce manuel, présentez brièvement le concept de participation active et comment il peut être promu dans l'EDH.
- Tout au long de la présentation, encouragez les participants à poser des questions et à faire part de leurs commentaires et observations sur la participation active.
- Demandez-leur leur avis sur les liens qui existent entre la participation active et les méthodologies participatives.
- Pour finir, demandez-leur pourquoi selon eux la participation active est essentielle dans l'EDH auprès des jeunes (ou d'un autre groupe cible avec lequel les participants travaillent).
- Demandez à un ou deux participants de vous aider à noter au tableau les opinions et les idées issues de la discussion.



Des étudiants et des enseignants participent au projet Écoles amies des droits humains d'Amnesty International à Marrakech (Maroc), décembre 2010.

© Amnesty International



Des membres de la communauté sawhoyamaya participent à un atelier avec des membres d'Amnesty International au Paraguay, novembre 2008.

© Amnesty International

ACTIVITÉ N° 3 : PARTICIPATION ET POUVOIR

OBJECTIFS¹⁵

Cette activité a pour objet d'aider les participants à mieux comprendre comment les relations de pouvoir entre les membres d'un groupe d'une part et entre le groupe et l'animateur d'autre part influencent la participation active des membres du groupe.

À l'issue de l'activité, les participants auront :

- réfléchi sur la manière dont le pouvoir est utilisé par certaines personnes pour dominer ou contrôler d'autres personnes ;
- analysé comment la dynamique du pouvoir entre les éducateurs et les participants d'une part et les participants d'autre part peut nuire à l'environnement d'apprentissage ;
- identifié les méthodes pratiques à la disposition des animateurs pour gérer positivement la dynamique du pouvoir.

L'activité se décompose en quatre étapes :

Étape 1 : suivez ma main... (activité de groupe)

Étape 2 : suivez ma main... (réactions en séance plénière)

Étape 3 : qu'est-ce que le pouvoir et à quoi sert-il ? (exercice de réflexion)

Étape 4 : le pouvoir et la participation (travail en petits groupes et séance plénière)

DURÉE

60 à 90 minutes

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- Des feuilles pour le tableau, des marqueurs et du scotch
- Une pièce supplémentaire ou un accès à l'extérieur (l'espace doit être suffisamment grand pour que les participants puissent se déplacer)

QUELQUES CONSEILS

- Avant d'entreprendre cette activité, l'animateur doit étudier avec attention la sous-partie *3.6 Participation et pouvoir* de ce manuel et, éventuellement, la sous-partie *4.4 Utilisation de méthodologies participatives*. Si certains concepts ou certaines idées sont difficiles à comprendre ou ne sont pas clairs pour l'animateur, il doit consulter d'autres formateurs expérimentés à même de l'aider.
- Sachez que le fait de se remémorer des expériences relatives au pouvoir (par exemple, avoir usé de son pouvoir pour obtenir un gain personnel ou avoir subi la domination ou l'abus de pouvoir d'autrui) peut susciter des sentiments et des émotions intenses chez certains participants. Laissez-les s'exprimer librement.

Étape 1 : suivez ma main...

Activité de groupe

- Demandez aux participants de former deux rangées se faisant face. Chaque rangée doit compter le même nombre de personnes.
- Demandez aux participants de l'une des rangées de tendre le bras droit devant eux, de lever la main droite et de la placer devant le visage de la personne se trouvant juste en face d'eux.

Demandez aux participants de l'autre rangée de s'avancer de façon à ce que la main des autres participants soit à 5 cm environ de leur visage.

- Expliquez à tous les participants que ceux dont la main droite est levée peuvent déplacer leur main comme ils l'entendent et que la personne en face doit conserver la même distance entre son visage et la main. La personne dont la main droite est levée peut la bouger lentement ou rapidement, et conduire la personne en face d'elle dans n'importe quelle direction, aux quatre coins de la pièce, sous les tables, par-dessus les chaises, etc.
- Expliquez aux autres participants que la distance entre leur visage et la main doit toujours être la même, et qu'ils doivent toujours suivre la main quelle que soit la difficulté des mouvements qu'ils sont contraints de faire.
- L'exercice doit durer entre deux et trois minutes. Observez la tactique utilisée par celles et ceux qui ont la main levée et les réactions de celles et ceux qui suivent les mains levées.
- Indiquez aux participants qu'ils vont maintenant inverser les rôles. Répétez l'exercice pendant la même durée.

Étape 2 : suivez ma main... (suite)

Réactions en séance plénière

- Invitez les participants à former un cercle, en s'asseyant sur le sol ou sur une chaise et en restant avec leur binôme.
- Encouragez-les à partager ce qu'ils ont pensé de cette expérience en vous aidant des questions ci-après. Vous pouvez noter au tableau leurs réponses.
 1. En *un ou deux mots*, comment vous sentez-vous maintenant ? (Insistez sur le fait qu'ils doivent exprimer des sentiments et non des idées ou des analyses.)
 2. Qu'avez-vous ressenti lorsque vous étiez aux commandes et que l'autre personne devait suivre votre main ? Pourquoi avez-vous ressenti cela ? (Demandez aux participants d'approfondir leurs commentaires sur leur expérience.)
 3. Qu'avez-vous ressenti lorsque vous étiez dirigé et que vous deviez suivre la main de l'autre personne ? Pourquoi avez-vous ressenti cela ? (Demandez aux participants d'approfondir leurs commentaires sur leur expérience.)
 4. Souhaitez-vous faire part d'autres réflexions ou observations sur cet exercice ou sur ce que vous avez ressenti ?
- Concluez cet exercice en attirant l'attention des participants sur des termes et expressions spécifiques qu'ils ont utilisés pour illustrer les relations de pouvoir entre des personnes ou des groupes de personnes reposant sur la domination, le contrôle, l'exploitation, l'exclusion, la privation et la violation des droits, etc.

Étape 3 : qu'est-ce que le pouvoir et à quoi sert-il ?

Exercice de réflexion

- Expliquez que vous allez réaliser un exercice de réflexion et demandez à deux volontaires de noter au tableau les idées et contributions des participants. Placez un volontaire sur votre gauche et l'autre à votre droite.

L'un d'entre eux écrira les réponses à la question :

- Qu'est-ce que le pouvoir ?

L'autre écrira les réponses à la question :

- À quoi sert le pouvoir ?

- À l'aide des informations recueillies durant l'exercice, effectuez une courte synthèse de la définition du pouvoir et de son rôle, en insistant sur le pouvoir en tant que relation fondée sur la domination et le contrôle.

Étape 4 : le pouvoir et la participation

Travail en petits groupes

- Divisez les participants en quatre groupes. Expliquez que deux groupes analyseront les relations de pouvoir entre les éducateurs et les participants et les deux autres, les relations de pouvoir entre les participants.
- Donnez aux groupes 1 et 2 les questions suivantes sur les **relations de pouvoir entre les éducateurs et les participants** :
 1. Rappelez-vous de formations (activités, ateliers, séminaires, classes) auxquelles vous avez participé et examinez les différentes façons dont le pouvoir peut se manifester entre les éducateurs (enseignants, formateurs, instructeurs, etc.) et les participants (élèves, étudiants, apprenants, etc.).
 2. Quelles sont les conséquences en termes de participation et de processus d'apprentissage lorsque des relations de pouvoir verticales (du haut vers le bas ou imposées) prédominent entre les éducateurs et les participants ?
 5. En tant qu'animateurs, que pouvons-nous faire pour promouvoir des relations horizontales (égales) entre les participants et nous dans le cadre des formations que nous animons ?
- Donnez aux groupes 3 et 4 les questions suivantes sur les **relations de pouvoir entre les participants** :
 1. Rappelez-vous de formations (activités, ateliers, séminaires, classes) auxquelles vous avez participé et examinez les différentes façons dont le pouvoir peut se manifester entre les manifestants. Pensez à des situations réelles que vous avez vécues où des « éléments opposés » étaient en présence, par exemple hommes/femmes, jeunes/adultes, pauvres/riches, hétérosexuels/homosexuels, ainsi

qu'aux attitudes et au comportement de certains participants par rapport à d'autres (domination, moquerie, exclusion, discrimination).

2. Quelles sont les conséquences en termes de participation et de processus d'apprentissage lorsque des relations de pouvoir verticales (du haut vers le bas ou imposées) prédominent entre les participants ?
3. En tant qu'animateurs, comment pouvons-nous réagir lorsque certains participants s'imposent et usent de leur pouvoir au point d'étouffer la participation et de nuire à l'environnement d'apprentissage ?

- Donnez aux groupes des feuilles et des marqueurs pour qu'ils écrivent leurs réponses.

Séance plénière

- Invitez les groupes 1 et 2 à présenter au tableau leurs idées. Demandez aux autres participants s'ils souhaitent poser des questions pour éclaircir certains points.
- Répétez les étapes ci-dessus pour les groupes 3 et 4.
- Élargissez le débat et demandez comment les animateurs peuvent détecter, surveiller et gérer les relations de pouvoir lors d'une activité de formation pour maximiser la participation.
- Terminez la séance plénière en effectuant une courte synthèse sur les aspects suivants :
 - la relation entre le pouvoir et la participation (voir la partie 3.5 *Participation active* de ce manuel) ;
 - quelques méthodes que les animateurs peuvent employer pour détecter, surveiller et gérer une dynamique de pouvoir négative lors d'activités de formation (faites référence aux propres idées et informations des participants ainsi qu'à l'encadré *Les points à prendre en compte par les animateurs* de la sous-partie 4.3 *Qualités d'un animateur efficace*).



© Amnesty International/Luca Damiani

ACTIVITÉ N° 4 : LE RÔLE ET LES QUALITÉS D'UN ANIMATEUR EFFICACE

OBJECTIFS¹⁶

Cette activité a pour objet d'aider les participants à mieux comprendre le rôle d'un animateur efficace, ainsi que les valeurs et les pratiques qu'ils devraient adopter pour animer des activités d'EDH.

À l'issue de l'activité, les participants auront :

- effectué une analyse critique du rôle et des qualités d'un animateur efficace ;
- identifié les techniques de base pour améliorer leurs compétences d'animateur dans le domaine de l'EDH.

L'activité se décompose en quatre étapes :

Étape 1 : le rôle et les qualités d'un animateur efficace (séance plénière)

Étape 2 : les choses à faire et celles à éviter (groupes de réflexion et synthèse)

Étape 3 : synthèse (séance plénière)

Étape 4 : comment devenir un meilleur animateur (travail en petits groupes)

DURÉE

60 à 90 minutes

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- Des feuilles pour le tableau, des cartes de couleur (deux couleurs), des marqueurs et du scotch
- Cinq fiches ou feuilles A4 sur lesquelles sont écrites les phrases suivantes :
 - Tout à fait d'accord
 - D'accord
 - Pas d'accord
 - Pas du tout d'accord
 - Je ne sais pas

QUELQUES CONSEILS

- Avant d'entreprendre cette activité, l'animateur doit étudier avec attention la partie 4. *Animation et animateurs* de ce manuel, en particulier les sous-parties 4.2 *Le rôle de l'animateur* et 4.3 *Qualités d'un animateur efficace*. Si certains concepts ou certaines idées sont difficiles à comprendre ou ne sont pas clairs pour l'animateur, il doit consulter d'autres formateurs expérimentés à même de l'aider.
- L'animateur doit préparer bien à l'avance l'exposé qu'il présentera à l'étape 4 de l'activité.
- En s'appuyant sur les connaissances et les informations dont il dispose déjà sur les participants, l'animateur doit passer en revue la liste d'assertions sur le rôle et les qualités d'un animateur efficace (voir l'encadré plus bas) et anticiper les réactions des participants. Il pourra ainsi sélectionner les assertions à utiliser en priorité à l'étape 1, en particulier si le temps est limité, et celles à ajouter s'il souhaite privilégier des thèmes spécifiques qui concernent le groupe.

Étape 1 : le rôle et les qualités d'un animateur efficace

Préparation

- Avant le début de la séance, fixez les cinq affiches que vous avez préparées (*Tout à fait d'accord, D'accord, Pas d'accord, Pas du tout d'accord, Je ne sais pas*) sur les murs de la salle de formation en veillant à bien les répartir pour que tous les participants puissent les voir.

Activité et réflexion

- Indiquez aux participants que vous allez lire une série d'assertions qu'ils doivent écouter très attentivement. À chaque assertion, les participants doivent se diriger vers l'affiche qui représente leur opinion à son sujet.
- Lisez la première assertion sur votre liste et demandez aux participants de se déplacer rapidement vers l'affiche qui représente leur degré d'assentiment ou de désapprobation.
- Après chaque assertion, invitez les participants à indiquer au groupe les raisons pour lesquelles ils se sont placés sous telle ou telle affiche et ont cette opinion.
- Répétez les étapes ci-dessus jusqu'à ce que vous ayez lu toutes les assertions figurant sur votre liste.

Étape 2 : les choses à faire et celles à éviter

Groupes de réflexion

- Invitez les participants à former des groupes de deux ou trois personnes avec leurs voisins.
- Dans chaque groupe, demandez aux participants de réfléchir sur :
 - les **choses à faire** pour animer efficacement une activité : en tant qu'animateurs dans le domaine des droits humains, quelles sont les choses que nous devons faire ?
 - les **choses à éviter** pour animer efficacement : en tant qu'animateurs dans le domaine des droits humains, quelles sont les choses que nous devons éviter ou ne jamais faire ?

Les participants doivent formuler leurs réponses en un ou deux mots ou expressions et les écrire sur les cartes (les choses à faire sur une carte d'une couleur et les choses à éviter sur la carte de l'autre couleur).

- Une fois qu'ils ont terminé, demandez-leur d'afficher toutes les cartes « Choses à faire » sur un mur, et toutes celles « Choses à éviter » sur un autre mur.
- Demandez à quelques volontaires de regrouper les idées identiques ou similaires.

Synthèse

- Une fois que tous les groupes ont affiché leurs cartes au mur et que les idées similaires ont été regroupées, invitez les participants à se rassembler. Ils peuvent s'asseoir en cercle sur des chaises ou au sol, ou se tenir debout face au mur pour voir les cartes.
- Passez en revue les choses à faire et celles à éviter que les participants ont indiquées sur les cartes et animez la discussion.

Étape 3 : synthèse

Séance plénière

- En faisant référence aux discussions qui ont eu lieu lors des étapes 1 et 2 de cette activité et en vous appuyant sur les sous-parties 4.2 *Le rôle de l'animateur* et 4.3 *Qualités d'un animateur efficace* de ce manuel, effectuez une courte synthèse de la séance en insistant sur :
 1. le rôle d'un animateur efficace ;
 2. les qualités d'un animateur efficace.



© Amnesty International - Luca Damiani

Étape 4 : comment devenir un meilleur animateur

Travail en petits groupes

- Invitez les participants à former spontanément des groupes de deux ou trois personnes.
- Demandez-leur de réfléchir sur les défis et les difficultés qu'ils ont rencontrés dans le passé alors qu'ils animaient des activités éducatives et sur la manière dont ils ont relevé ces défis ou résolu ces difficultés. Demandez aux participants, sur la base des discussions qui ont eu lieu durant l'activité, s'ils réagiraient différemment dans les mêmes situations ?
- Invitez les petits groupes à partager avec les autres les difficultés qu'ils ont rencontrées et les solutions qu'ils proposent pour y faire face de façon différente et être de meilleurs animateurs. Notez leurs propositions au tableau.
- Pour éviter les répétitions, lorsque vous passez au groupe suivant, demandez-lui de ne partager que les difficultés/solutions qui n'ont pas encore été évoquées.
- Si nécessaire, proposez d'autres aspects ou suggestions que les participants peuvent mémoriser pour devenir de meilleurs animateurs.

Pour l'étape 1 : liste d'assertions sur le rôle et les qualités d'un animateur efficace

1. Les animateurs devraient rendre la formation agréable.
2. Les méthodes et techniques utilisées par les animateurs déterminent la dynamique, le niveau et la qualité de la participation.
3. Tout le monde peut être un animateur efficace.
4. La personnalité de l'animateur est essentielle à la réussite de la formation.
5. Les compétences de l'animateur sont essentielles à la réussite de la formation.
6. L'animateur ne devrait pas exprimer ses valeurs personnelles.
7. L'animateur a beaucoup de pouvoir dans un groupe.
8. L'animateur devrait apprécier tous les participants, sinon il nuit aux résultats de la formation.
9. L'animateur doit être prêt en toutes circonstances à répondre aux besoins des participants.
10. L'animateur devrait aider les participants à parvenir à la conclusion qu'il souhaite voir atteinte.
11. Lors d'une séance de formation, le rôle de l'animateur est d'apporter aux participants les connaissances et les « recettes » sur les actions qu'ils devront mener par la suite.
12. Un animateur efficace noue des relations amicales avec tous les participants.
13. L'animateur ne doit jamais reconnaître qu'il ne maîtrise pas un sujet ou n'a pas d'expérience dans un domaine, car cela peut compromettre gravement sa crédibilité auprès du groupe.
14. L'animateur doit être entièrement neutre dans ses interactions avec les participants.
15. La responsabilité de l'apprentissage revient essentiellement à l'animateur.



Animation d'un séminaire sur l'éducation aux droits humains dans le cadre du projet Écoles amies des droits humains d'Amnesty International au Maroc, juin 2009.

© Amnesty International

ACTIVITÉ N° 5 : DYNAMIQUE DE GROUPE¹⁷

OBJECTIFS

Cette activité a pour objet d'aider les participants à mieux comprendre la dynamique du groupe et à identifier les façons de réagir face à des participants perturbateurs afin de conserver un environnement d'apprentissage positif.

À l'issue de l'activité, les participants auront :

- compris, grâce à un jeu de rôle, combien il est facile de perturber la communication et le travail du groupe ;
- réfléchi sur les façons de gérer les éléments perturbateurs pour assurer une dynamique de groupe efficace.

L'activité se décompose en quatre étapes :

Étape 1 : dynamique du groupe : éléments perturbateurs (jeu de rôle)

Étape 2 : gestion des participants perturbateurs (séance plénière)

Étape 3 : gestion de la dynamique du groupe (séance plénière)

Étape 4 : synthèse

DURÉE

60 à 90 minutes

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- Des feuilles pour le tableau, des marqueurs et du scotch
- Des groupes de trois chaises répartis dans la pièce, si possible

QUELQUES CONSEILS

- Avant d'entreprendre cette activité, l'animateur doit étudier avec attention la partie 3. *Méthodologie* (en particulier les sous-parties 3.2 *Méthodologies et environnements éducatifs*, 3.3 *Méthodologies participatives*, 3.4 *Méthodologies, méthodes et techniques* et 3.6 *Participation et pouvoir*) afin de bien comprendre les différents concepts et les liens les unissant.



Des participants au projet Éducation pour la dignité humaine d'Amnesty International à Londres (Royaume-Uni), novembre 2010.

© Amnesty International/Luca Damiani

Étape 1 : dynamique du groupe : éléments perturbateurs

Introduction au jeu de rôle en séance plénière

- Expliquez aux participants qu'ils vont faire un jeu de rôle pour comprendre le comportement des membres d'un groupe.
- Divisez les participants en groupes de trois personnes. S'il reste des participants, demandez-leur de se joindre à un groupe en qualité d'observateurs.
- Expliquez aux participants que chaque membre du groupe va jouer un rôle différent.
 - L'**orateur** va raconter une histoire sur un sujet de son choix (par exemple, sa journée, son travail, une personne qu'il a rencontrée dans la rue, etc.).
 - L'**auditeur** va écouter l'orateur et peut poser des questions.
 - L'**élément perturbateur** va tenter de saboter (perturber, interrompre, gesticuler, etc.) la conversation. Indiquez-lui qu'il pourra commencer à agir à votre signal.

Jeu de rôle

- Faites démarrer la conversation et, au bout de 30 secondes, faites signe aux éléments perturbateurs d'intervenir.
- Laissez jouer les groupes pendant deux à cinq minutes.
- Demandez maintenant aux participants d'inverser les rôles et de recommencer l'exercice (les éléments perturbateurs deviennent les auditeurs, les auditeurs deviennent les orateurs, les orateurs deviennent les éléments perturbateurs).
- Après deux ou trois minutes, demandez de nouveau aux participants d'inverser les rôles pour que chacun ait joué tous les rôles.

Réflexion en séance plénière

1. Être l'élément perturbateur

- Demandez aux participants qui ont joué ce rôle quelles sont leurs impressions. A-t-il été difficile de perturber la conversation ?
- Demandez aux participants d'identifier les différents comportements qu'une personne peut adopter pour perturber ou saboter une activité.

Une personne qui perturbe ou sabote une activité peut notamment adopter les comportements suivants :

- Dominer les autres
- Se montrer intransigeante
- Couper la parole ou interrompre la conversation
- Plaisanter ou ne rien prendre au sérieux
- Être impolie
- Rester silencieuse
- Détourner l'attention des autres

2. Être la cible du sabotage

- Demandez aux participants qui ont joué les rôles de l'orateur et de l'auditeur quelles sont leurs impressions.

Étape 2 : gestion des participants perturbateurs

Séance plénière

- Demandez aux participants pourquoi, selon eux, certaines personnes ont un comportement perturbateur dans un groupe. Notez les idées au tableau.
- Demandez aux participants comment ils pourraient gérer les troubles causés par un élément perturbateur.

Voici quelques raisons qui peuvent justifier le comportement perturbateur de certaines personnes ainsi que des réponses possibles à un tel comportement :

- La personne est qualifiée et souhaite partager ses connaissances : faites-la intervenir en tant que source d'information mais ne la laissez pas monopoliser la séance.
- La personne s'ennuie : demandez-lui de vous aider (par exemple en fixant les feuilles mobiles ou les cartes au tableau, en vérifiant lorsque le déjeuner est prêt, en distribuant des documents, etc.).
- La personne n'est pas motivée : parlez-en en privé avec elle ou demandez-lui de vous assister.
- C'est dans la nature de la personne : parlez-en avec elle.
- La personne souhaite attirer l'attention : impliquez-la dans l'activité.

- Demandez aux participants d'indiquer les solutions qui selon eux sont les plus adaptées pour gérer des éléments perturbateurs dans une dynamique de groupe.



© Amnesty International / Luca Damiani

Parmi les autres techniques pour faire face aux troubles provoqués par un élément perturbateur, citons :

- Ignorer poliment l'élément perturbateur
- Mettre fin à la perturbation et continuer la discussion
- Interrompre la discussion
- En parler (en privé ou en public) avec l'élément perturbateur
- Prendre acte publiquement de la situation et reporter sa résolution à plus tard
- Détourner l'attention (« Vous ne deviez pas aller chercher... ? »)
- Former de petits groupes
- Inciter l'élément perturbateur à débattre
- Demander de l'aide aux autres
- Motiver
- Laisser faire (ne jamais laisser faire)
- Partir (ne jamais partir)

Étape 3 : gestion de la dynamique du groupe

Séance plénière

- Demandez aux participants comment l'animateur peut veiller à ce que tous les membres d'un groupe soient impliqués dans les discussions et motivés.

Voici quelques techniques pour faire participer tous les membres d'un groupe :

- Soyez enthousiaste.
- Apprenez le nom des participants.
- Regardez les gens lorsqu'ils vous parlent.
- Ne leur coupez pas la parole.
- Donnez à chacun la possibilité de s'exprimer (« Qui n'a-t-on pas encore entendu ? », « Avez-vous déjà donné votre avis ? »).
- Posez des questions directes (« Pouvez-vous me dire... »).
- Demandez aux participants de partager leur expérience.
- Utilisez des exemples.
- Impliquez les participants (distribuer des documents, configurer un ordinateur, écrire au tableau, fixer des feuilles au mur, etc.).
- Choisissez des méthodes d'apprentissage qui font participer tous les apprenants (laissez-les s'exprimer dans des petits groupes).
- Regroupez les bavards lors de travaux en petits groupes.

- Demandez aux participants s'ils ont déjà été confrontés à des situations difficiles et comment ils ont réagi. Demandez aux autres membres du groupe de proposer d'autres solutions possibles aux situations évoquées.

Étape 4 : synthèse

Séance plénière

- Effectuez une synthèse en expliquant que, dans la plupart des groupes, il y a toujours un élément perturbateur. Il existe différentes façons de réagir face à cette personne, par exemple la charger d'une tâche ou lui demander de vous assister, demander de l'aide au groupe, ou encore en parler en tête-à-tête avec la personne pendant une pause. Pour éviter d'être confronté à des éléments perturbateurs, vous devez stimuler au maximum les personnes de votre groupe.
- Laissez les participants poser leurs dernières questions ou faire leurs derniers commentaires.

ACTIVITÉ N° 6 : CRÉATION D'UN ENVIRONNEMENT D'APPRENTISSAGE POSITIF¹⁸

OBJECTIFS

Cette activité a pour objet d'aider les participants à créer un environnement de formation qui soit propice à l'apprentissage collectif et encourage le respect mutuel.

À l'issue de l'activité, les participants auront :

- utilisé leur propre vécu pour découvrir les façons dont un animateur peut établir et préserver un environnement de formation dynamique et positif ;
- identifié des styles et techniques d'animation spécifiques qui contribuent à un environnement sain, propice à l'apprentissage.

L'activité se décompose en trois étapes :

Étape 1 : recherche d'idées visant à créer un environnement propice à l'apprentissage (séance plénière)

Étape 2 : structuration d'une activité de formation (travail en petits groupes et séance plénière)

Étape 3 : styles et techniques d'animation contribuant à un environnement d'apprentissage positif (synthèse)

DURÉE

60 à 90 minutes

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- Des feuilles pour le tableau, des marqueurs et du scotch

QUELQUES CONSEILS

- Avant d'entreprendre cette activité, l'animateur doit étudier avec attention la partie 4.4 *Utilisation de méthodologies participatives*.



Des jeunes participent à une action de solidarité, Amnesty International Philippines, 2000.

© Amnesty International

Étape 1 : recherche d'idées visant à créer un environnement propice à l'apprentissage

Séance plénière

- Indiquez aux participants que vous allez mener une séance de réflexion sur la création d'un climat propice à l'apprentissage collectif et encourageant le respect mutuel.
- Demandez un volontaire pour vous aider à noter les idées des participants au tableau.
- Animez l'exercice de réflexion en invitant les participants à se remémorer des actions qu'ils ont entreprises précédemment en tant qu'animateurs ou qu'ils ont vu entreprises par d'autres animateurs. Posez la question suivante : **En tant qu'animateurs, que pouvons-nous faire pour créer un climat propice à l'apprentissage collectif et encourageant le respect mutuel ?**
- Si les participants éprouvent des difficultés à trouver des idées, aidez-les en faisant référence aux aspects spécifiques suivants d'un atelier ou d'une activité de formation :
 - L'environnement physique
 - L'établissement de règles et leur respect
 - La promotion de la participation démocratique et active
 - L'encouragement des communications et des relations interpersonnelles
 - L'utilisation d'exercices de mise en route ou d'éveil
 - Les styles d'animation et les compétences en la matière

Étape 2 : structuration d'une activité de formation

Travail en petits groupes

- Divisez les participants en six petits groupes de réflexion (deux à trois personnes par groupe). Expliquez que chaque groupe réfléchira sur les actions qu'un animateur peut entreprendre à différents moments d'un atelier ou d'une activité pour créer et/ou préserver une atmosphère qui soit propice à l'apprentissage collectif.
 1. Avant un atelier ou une activité (groupe de réflexion 1)
 2. Au début d'un atelier ou d'une activité (groupe de réflexion 2)
 3. Pour renforcer la confiance tout au long de l'atelier (groupe de réflexion 3)
 4. Pour stimuler les participants timides ou silencieux (groupe de réflexion 4)
 5. Pour veiller à ce que les participants se respectent et s'écoutent mutuellement (groupe de réflexion 5)
 6. Lorsque les participants sont fatigués ou que leur concentration diminue (groupe de réflexion 6)
- Demandez aux participants de se remémorer des techniques qu'ils ont déjà utilisées ou qu'ils ont vu d'autres animateurs utiliser.
- Les groupes de réflexion notent leurs idées sur une feuille ou, s'ils préfèrent, peuvent simuler (jeu de rôle) les techniques qu'ils utiliseraient pour créer et/ou préserver une atmosphère qui soit propice à l'apprentissage collectif.

Réactions en séance plénière

- Invitez les groupes de réflexion à effectuer leur présentation chacun à leur tour.
- Prévoyez du temps après chaque présentation pour que les autres participants puissent poser des questions ou faire des suggestions.



Atelier Éducation pour la dignité humaine d'Amnesty International à Londres (Royaume-Uni), février 2011.

© Amnesty International - Luca Damiani

Étape 3 : styles et techniques d'animation contribuant à un environnement d'apprentissage positif

Synthèse

- Effectuez une courte synthèse des conseils pratiques et techniques qui contribuent à préserver un environnement propice à l'apprentissage et caractérisé par un respect mutuel. (Appuyez-vous sur les informations présentées dans la sous-partie 4.4 *Utilisation de méthodologies participatives.*)
- Terminez l'activité en mettant en évidence quelques éléments relatifs aux styles d'animation qui contribuent aussi à créer un environnement d'apprentissage sain et respectueux :
 1. les attitudes, les valeurs, le comportement et le langage corporel de l'animateur ainsi que sa façon d'user de son pouvoir ;
 2. les modes de communication entre l'animateur et les participants (par exemple, écouter, inclure, reconnaître, valoriser les participants, s'intéresser à eux) ;
 3. la capacité de l'animateur à susciter l'intérêt des participants et à veiller à ce qu'ils communiquent les uns avec les autres en faisant preuve de respect.

ACTIVITÉ N° 7 : GESTION DE SITUATIONS INATTENDUES ET DIFFICILES¹⁹

OBJECTIFS

Cette activité a pour objet d'aider les participants à gérer les situations inattendues et difficiles susceptibles de se produire lors de la formation de groupes de participants d'horizons divers.

À l'issue de l'activité, les participants auront :

- analysé les situations inattendues et difficiles susceptibles de se produire lors d'une séance de formation ;
- identifié les stratégies et techniques de résolution de ces situations ;
- réfléchi sur des situations éprouvantes qu'ils ont vécues et sur les façons dont ils auraient pu faire face à ces situations.

L'activité se décompose en quatre étapes :

Étape 1 : gestion de situations inattendues et difficiles (travail en petits groupes)

Étape 2 : gestion de situations inattendues et difficiles (réactions en séance plénière)

Étape 3 : situations inattendues et difficiles dans le contexte de l'animation (séance plénière)

Étape 4 : comment faire face à des situations inattendues et difficiles (synthèse)

DURÉE

60 à 90 minutes

MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- Exemplaires des six situations jointes à cette activité (une ou deux situations par groupe)

QUELQUES CONSEILS

- Avant d'entreprendre cette activité, l'animateur doit étudier avec attention la partie 4.4 *Utilisation de méthodologies participatives*, notamment les paragraphes *Examen de sujets tabous ou sensibles et gestion de situations difficiles* et *Gestion des sentiments et des émotions*. La partie 3.6 *Participation et pouvoir* contient aussi des conseils utiles.

Étape 1 : gestion de situations inattendues et difficiles

Travail en petits groupes

- Expliquez aux participants que, dans le cadre de cette activité, ils vont être amenés à analyser des situations éprouvantes qu'ils sont susceptibles de rencontrer lors d'une séance ou d'un atelier de formation.
- Demandez-leur de réfléchir sur les stratégies et les techniques qu'ils emploieraient pour faire face à ces situations de façon constructive et dans le respect des principes des méthodes participatives et des bonnes pratiques en matière d'animation.
- Divisez les participants en petits groupes et confiez à chaque groupe une ou deux études de cas. Six exemples figurent à la fin de l'activité. Vous pouvez choisir d'inclure d'autres études de cas en fonction des besoins et des intérêts des participants.
- Demandez aux groupes de lire l'étude de cas qui leur a été assignée et de discuter de la manière dont ils réagiraient face à la situation.

- Demandez aux groupes de préparer leur présentation sous forme de jeux de rôle.

Étape 2 : gestion de situations inattendues et difficiles (suite)

Réactions en séance plénière

- Chaque groupe présente le jeu de rôle correspondant à l'étude de cas qui lui a été assignée.
- Prévoyez du temps après chaque présentation pour que les participants puissent discuter et encouragez-les à poser des questions pour savoir pourquoi le groupe a choisi telle stratégie ou technique plutôt que telle autre.
- Demandez ensuite au reste du groupe s'il aurait réagi d'une autre façon dans cette situation et pour quelles raisons.
- Avant de passer à l'étude de cas suivante, demandez au groupe de récapituler les nouveaux éléments relatifs à la gestion de situations inattendues et difficiles qui ont été abordés. Notez-les au tableau.



Des membres d'un groupe d'Amnesty International à Istanbul (Turquie) rendent visite à un autre groupe à Ankara pour partager leurs connaissances sur la formation à l'éducation aux droits humains et organiser un nouveau module à Ankara, mai 2010.

© Amnesty International

Étape 3 : situations inattendues et difficiles dans le contexte de l'animation

Réflexion en séance plénière

- Invitez les participants à raconter au reste du groupe des situations éprouvantes qu'ils ont vécues alors qu'ils animaient un atelier ou une activité de formation. Indiquez-leur de ne pas expliquer pour le moment comment ils ont résolu la situation.
- Demandez aux autres participants ce qu'ils feraient s'ils étaient confrontés à la même situation. Différentes propositions peuvent être faites.
- Invitez la personne qui a présenté la situation à expliquer ce qu'elle a fait pour la résoudre.
- Invitez les autres participants à faire part de leurs réflexions, commentaires et observations.
- Utilisez des situations difficiles que vous avez personnellement rencontrées en tant qu'animateur pour stimuler le débat, en particulier si les participants sont novices, timides ou hésitent à s'exprimer.

- Après l'analyse de chaque nouvelle situation, demandez au groupe quelles sont les nouvelles stratégies et techniques qui ont été évoquées pour gérer des situations inattendues et difficiles. Notez-les au tableau à la suite des éléments de l'étape 2.



© Amnesty International - Luca Damiani

Étape 4 : comment faire face à des situations inattendues et difficiles

Synthèse

- À l'aide des informations notées au tableau lors des étapes 2 et 3, effectuez une courte synthèse des nouvelles stratégies et techniques de gestion de situations inattendues ou difficiles que vous avez évoquées au cours de l'activité. Si possible, faites la distinction entre les choses que l'animateur doit toujours s'efforcer de faire et celles qu'il doit éviter de faire.

Les situations ci-après peuvent être photocopiées, découpées et distribuées aux groupes de travail à des fins de discussion.

Situation 1

Les participants à votre activité de formation sont divisés en trois groupes et effectuent la tâche que vous leur avez confiée depuis environ une heure. Il reste 45 minutes pour que les trois groupes présentent les résultats de leur discussion. Le premier groupe a effectué sa présentation en 10 minutes. Le deuxième groupe effectue maintenant sa présentation, qui dure déjà depuis plus de 20 minutes. Sa présentation est très intéressante et le débat est animé. Le troisième groupe n'a pas encore effectué sa présentation. La pause-déjeuner a lieu dans 15 minutes.

Que faites-vous ? Expliquez les raisons motivant votre décision.

Situation 2

Vous animez un atelier d'une journée sur les droits sexuels et reproductifs avec un groupe de 25 jeunes (17 hommes et huit femmes). Les participants (en particulier les hommes) débattent d'un thème qui vous passionne, et vous disposez d'une longue expérience et de solides connaissances dans ce domaine. Vous n'êtes pas d'accord avec certains des points évoqués et la façon dont ils sont exprimés.

Que faites-vous ? Expliquez les raisons motivant votre décision.

Situation 3

Vous animez une séance de formation sur les droits humains. Certains participants perturbent le bon déroulement de la formation ; il peut s'agir par exemple :

- **d'une personne réservée** : une adolescente timide, qui n'ose pas parler et reste souvent silencieuse. Il est facile d'oublier cette personne dans le groupe ;
- **d'une personne monopolisatrice** : un jeune plus âgé qui a énormément de choses à dire. Il monopolisera toute la discussion s'il en a la possibilité ;
- **d'une personne perturbatrice** : ce participant tend à interrompre les autres et à leur couper la parole. Il est désireux de parler mais réticent à écouter.

Que faites-vous ? Expliquez les raisons motivant votre décision.

Situation 4

Vous animez une formation sur les droits humains avec de jeunes dirigeants d'institutions gouvernementales, d'ONG et d'associations religieuses venant de différentes régions du pays. Les avis des participants sur la relation entre droits humains et égalité des genres sont très partagés. Lors de la séance, une controverse éclate sur la question du genre et de la sexualité. Même si vous réussissez à maîtriser la situation et à passer à autre chose, les effets négatifs de cette controverse continuent de se faire sentir sur la dynamique du groupe. Vous pensez que cela peut nuire à la réussite de la formation.

Que faites-vous ? Expliquez les raisons motivant votre décision.

Situation 5

Vous animez un programme de formation préparé par une autre personne qui se déroule un jour par semaine sur une période de six mois. On ne vous fournit le matériel de formation que pour une journée, généralement la veille de la séance et parfois pendant la séance.

Que faites-vous ? Expliquez les raisons motivant votre décision.

Situation 6

Vous animez une séance de formation sur les droits humains. Plusieurs participants perturbent le bon déroulement de la formation, notamment :

- **une personne rigide** : un participant adopte une position sur un thème et accepte rarement d'en changer. Cette personne est tellement inflexible qu'il est difficile pour le groupe d'avancer ;
- **une personne négative** : un autre participant a l'art de dénigrer les idées des autres. Il fait constamment des commentaires négatifs, ce qui tend à décourager l'expression d'idées nouvelles ou différentes ;
- **une personne qui se plaint** : un troisième participant a toujours des reproches à faire, accuse les autres et se plaint en permanence auprès de qui veut bien l'écouter.

Que faites-vous ? Expliquez les raisons motivant votre décision.

Annexe 1 : Techniques d'évaluation rapide des activités de formation avec les participants

A. Boum, boum...

Matériel nécessaire

Morceaux de papier, marqueurs, ballons et feuilles pour le tableau (facultatif)

Instructions

1. Choisissez les aspects de l'activité que vous souhaitez évaluer.
2. Écrivez des questions comme celles ci-dessous sur de petits morceaux de papier :
 - 1) Quel aspect de l'activité avez-vous le plus apprécié et pourquoi ?
 - 2) Quel aspect de l'activité avez-vous le moins apprécié et pourquoi ?
 - 3) Pensez-vous que les objectifs de l'activité ont été atteints ?
 - 4) Comment évaluez-vous le niveau de participation ?
 - 5) Quels aspects de l'animation de l'activité avez-vous le plus et le moins appréciés ?
 - 6) Quels aspects de l'activité modifieriez-vous et pourquoi ?
 - 7) Quels aspects de l'activité conserveriez-vous tels quels et pourquoi ?
 - 8) Que pensez-vous de l'organisation et de la logistique (site, repas, hébergement, etc.) ?
3. Pliez chaque morceau de papier et insérez-en un dans chaque ballon. Gonflez les ballons et indiquez sur chaque ballon le numéro correspondant à la question se trouvant dedans.
4. Demandez à deux volontaires de faire éclater les ballons en les serrant contre eux.
5. Une fois le ballon éclaté, demandez-leur de déplier le morceau de papier à l'intérieur et de lire la question.
6. Demandez aux deux participants de faire part de leurs réflexions et donnez ensuite la possibilité aux autres participants de partager eux aussi leurs idées et sentiments sur la question.
7. Consignez les réponses (au tableau ou dans vos notes).
8. Répétez les étapes ci-dessus pour tous les ballons.
9. Pour que l'exercice soit plus amusant, indiquez aux volontaires suivants qu'ils ne peuvent pas utiliser les mêmes parties de leur corps que les volontaires précédents pour faire éclater les ballons.

B. Finissez les phrases...

Matériel nécessaire

Feuilles de papier A4, stylos, marqueurs et feuilles pour le tableau

Instructions

1. Sur un tableau à feuilles mobiles, écrivez le début de phrases, comme celles ci-dessous, sur les différents aspects de la formation que vous souhaitez évaluer :
 - L'aspect de l'activité que j'ai préféré est...
 - L'aspect de l'activité que j'ai le moins apprécié est...

- Le point le plus important que j'ai appris lors de l'activité est...
- J'aurais souhaité que l'accent soit davantage mis sur... et moins sur...
- Cette activité m'a poussé à...

Autres questions pour approfondir la réflexion :

- J'ai apprécié (je n'ai pas apprécié) la façon dont l'activité a été animée parce que...
- En ce qui concerne ma participation, je souhaiterais dire que...
- En ce qui concerne la participation des autres, je souhaiterais dire que...
- Je me suis senti particulièrement en confiance pour faire... Je me suis senti peu assuré pour faire...
-

2. Donnez une feuille de papier (et un stylo si nécessaire) à chaque participant.
3. Demandez-leur de recopier les débuts de phrases figurant sur le tableau et de les terminer. Vous pouvez aussi remettre à chaque participant une photocopie des débuts de phrases et leur demander d'écrire la fin sur la photocopie.
4. Demandez à quelques volontaires de lire leurs réponses OU, si vous disposez de suffisamment de temps, demandez à tous les participants de partager leurs réponses.
5. Notez les réponses de tous les participants. Ajoutez ces informations aux données d'évaluation recueillies à l'issue de la formation.

C. J'ai quelque chose à dire...

Matériel nécessaire

Quatre affiches fixées à différents endroits de la salle de formation (« Oui », « Non », « Je ne sais », « J'ai quelque chose à dire »)

Instructions

Préparez quelques questions, par exemple :

- Avez-vous apprécié cette activité ?
- Avez-vous appris quelque chose ?
- Avez-vous compris les thèmes débattus ?
- Quelle suite allez-vous donner à ce que vous avez appris ou à ce dont vous avez discuté ?
- L'activité a-t-elle captivé votre attention ?
- Avez-vous pu dire tout ce que vous souhaitiez ?
- Les autres vous ont-ils écouté parler ?

Lors de la préparation des questions, veillez à inclure des points qui concernent directement l'activité et qui doivent être abordés, ainsi que des questions spécifiques sur le contenu de l'activité.

1. Fixez les quatre affiches à différents endroits de la salle de formation (« Oui », « Non », « Je ne sais », « J'ai quelque chose à dire »).
2. Posez la première question au sujet de l'activité et demandez aux participants de se placer sous l'affiche illustrant leur réponse.
3. Laissez s'exprimer celles et ceux qui se placent sous l'affiche « J'ai quelque chose à dire ». Laissez ensuite la parole à celles et ceux qui se sont placés sous les autres affiches, en leur demandant de justifier leur choix.
4. Répétez les étapes ci-dessus pour toutes les questions.

D. Le sac à dos

Matériel nécessaire

Feuilles de papier A4, stylos de couleur, marqueurs, scotch et feuilles pour le tableau

Instructions

1. Demandez aux participants de se dessiner sur le chemin du retour, après la formation, avec un sac sur le dos. Ce sac contient tous les éléments de l'atelier ou de l'activité qu'ils souhaiteraient emporter avec eux.
2. Ils doivent penser à toutes les choses qu'ils ont apprises et souhaitent conserver, par exemple des idées, des images, des connaissances, des sentiments, des personnes, de nouvelles façons de voir le monde, des valeurs, des forces qu'ils ont acquises en surmontant une épreuve, etc.
3. Ils peuvent aussi réfléchir aux choses qu'ils ne veulent pas emporter avec eux et les dessiner à côté du sac à dos. Il peut s'agir de mauvaises habitudes, d'idées dépassées, de moments difficiles, d'un manque de sommeil, d'une mauvaise alimentation, etc.
4. Les participants peuvent partager leurs dessins en les affichant au mur ou en formant de petits groupes pour en discuter.
5. Selon le temps dont vous disposez, vous pouvez les inviter à faire part de leurs observations, de leurs réflexions et de leurs commentaires, en insistant sur les ressemblances et les différences.

Annexe 2 : Bibliographie

1. *A Manual for Participatory Training Methodology in Development* Society for Participatory Research in Asia (PRIA)

Ce manuel aborde le concept et la pratique des méthodologies participatives, ainsi que la conception et la mise en œuvre de programmes de formation dans des environnements de développement.

<http://pria.org/publication/A%20Manual%20for%20participatory%20Training%20Methodology%20In%20Development.pdf>

2. *Repères. Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes* Conseil de l'Europe, 2002

Publié par le Conseil de l'Europe, « Repères » est un ensemble de 49 activités de formation accompagnées d'informations supplémentaires couvrant toute une palette de thèmes et traitant différents types de droits. Ces activités reposent sur une approche de l'apprentissage par l'expérience, sont axées sur les valeurs et des questions sociales, et peuvent être utilisées dans des environnements éducatifs de type classique ou non scolaire. Elles sont disponibles au téléchargement en anglais, en français et en russe, ainsi que dans d'autres langues sur demande.

<http://eycb.coe.int/compass/fr/contents.html>

3. *Evaluating Human Rights Training Activities: A Handbook for Human Rights Educators* Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains

Guide pratique destiné aux éducateurs aux droits humains qui souhaitent améliorer leur travail et mesurer leur efficacité. Il contient des connaissances de base dans le domaine de l'évaluation et oriente pas à pas les éducateurs, offrant des exemples d'outils et de techniques à utiliser dans différents contextes.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/EvaluationHandbookPT18.pdf>

4. *First Steps: A Manual for Starting Human Rights Education (Peer Education Edition)* Amnesty International, 2002 (POL 32/002/2002)

Manuel pratique destiné aux enseignants et à d'autres éducateurs travaillant avec des jeunes et souhaitant introduire les droits humains dans leurs pratiques éducatives. Cette version adaptée de la version originale aide les jeunes entre 15 et 25 ans à enseigner les droits humains à d'autres jeunes. C'est une première introduction aux droits humains, illustrée par des activités destinées aux enfants en fonction de leur âge.

<http://www.amnesty.org/es/library/asset/POL32/002/2002/en/c982c8fc-be6e-423c-aeca-05a63ca9f30d/pol320022002eng.pdf>

La version originale de ce manuel destinée aux enseignants et à d'autres éducateurs (POL 32/04/1995) est disponible à cette adresse :

http://www.hrea.org/erc/Library/First_Steps/index_eng.html

5. *Human Rights Here and Now*

Nancy Flowers et coll., 1998

Cet ouvrage contient des informations de base sur les concepts, les références et l'histoire des droits humains, ainsi que sur le processus de création et de défense du droit international relatif aux droits humains. Il propose des principes et des méthodes générales pour enseigner efficacement les droits humains, ainsi qu'une palette d'activités d'apprentissage innovantes pour motiver les participants à agir et à défendre les droits humains. Cet ouvrage peut être utilisé par les éducateurs dans des environnements scolaires comme non scolaires, avec des groupes d'adolescents, de jeunes ou d'adultes.

<http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/hreduseries/hereandnow/Default.htm>

6. *Apprendre de notre expérience. Guide de suivi et d'évaluation de l'éducation aux droits humains*

Amnesty International, 2010 (POL 32/009/2010)

Ce guide vise à renforcer l'aptitude d'Amnesty International à intégrer le suivi et l'évaluation dans ses activités d'éducation aux droits humains, afin d'améliorer leur efficacité et leur impact. C'est un outil pratique, basé sur l'expérience sur le terrain, qui nous aidera à concevoir nos programmes d'éducation aux droits humains et à élaborer des projets de suivi et d'évaluation des résultats obtenus. Il comporte une introduction au suivi et à l'évaluation du travail d'éducation aux droits humains, une description de la marche à suivre pour que le suivi et l'évaluation soient intégrés lors de la planification des projets d'éducation aux droits humains, ainsi que des suggestions quant aux formes et méthodes d'évaluation les plus adaptées à tel ou tel type spécifique d'activité d'éducation aux droits humains.

Pour recevoir un exemplaire de ce guide, écrivez à hreteam@amnesty.org.

7. *SINIKO – Vers une culture des droits humains en Afrique. Un manuel pour l'enseignement des droits humains*

Amnesty International, 1999 (AFR 01/003/1999)

« Siniko » est un manuel destiné aux enseignants et aux éducateurs en Afrique qui travaillent auprès de jeunes dans des environnements éducatifs scolaires et non scolaires. C'est une première introduction, avec des conseils méthodologiques, des activités pour des enfants de différents âges et des idées d'action. Les éducateurs peuvent utiliser ce manuel dans différentes circonstances et différents contextes.

http://www.amnesty.nl/sites/default/files/public/siniko_scan_francais.pdf

8. *The Human Rights Education Handbook: Effective Practices for Learning, Action, and Change*

Centre de ressources sur les droits humains, Université du Minnesota (États-Unis), 2000

Le but de ce manuel est d'aider les gens qui se préoccupent des droits humains à devenir des éducateurs efficaces, capables de partager leur passion et leurs connaissances. Pour promouvoir l'éducation aux droits humains sous ses nombreuses formes, ce manuel en pose les fondements : pourquoi, pour qui, quoi, où, qui et comment. Il s'appuie sur l'expérience de nombreux éducateurs et organisations, illustrant leurs pratiques efficaces et mettant en valeur leurs connaissances approfondies.

<http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/hreduseries/hrhandbook/toc.html>

9. *Training of Trainers: Designing and Delivering Effective HRE*

Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains, 2007

Ce manuel présente un atelier organisé sur six jours dont le but est de munir les éducateurs aux droits humains des outils dont ils ont besoin pour planifier, concevoir et animer des formations efficaces de formateurs. Il porte principalement sur les aspects concrets de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la formation aux droits humains, et privilégie l'élaboration d'une approche systématique à l'EDH. Lors de l'atelier, les participants préparent une séance type de formation aux droits humains, qu'ils pourront par la suite utiliser pour concevoir leurs propres formations dans le contexte des travaux de leur organisation.

www.equitas.org/wp-content/uploads/2010/11/Equitas_Generic_TOT_2007.pdf

Notes

¹ Déclaration des Nations unies sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme, adoptée par le Conseil des droits de l'homme lors de sa 16e session, le 23 mars 2011. Le Conseil a également recommandé l'adoption de ce texte par l'Assemblée générale des Nations unies. La version française est disponible sur : <http://www2.ohchr.org/french/issues/education/training/UNDHREducationTraining.htm>.

² Conseil des droits de l'homme, Déclaration des Nations unies sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme, 16^e session, résolution 16/1 [23 mars 2011], article 2.2, disponible sur <http://www2.ohchr.org/french/issues/education/training/UNDHREducationTraining.htm>.

³ Ibid., article 4.

⁴ Programme mondial en faveur de l'éducation aux droits de l'homme, disponible sur : <http://www2.ohchr.org/french/issues/education/training/planaction.htm>.

⁵ KANE Liam, *Popular Education and Social Change in Latin America*, Latin America Bureau, Londres, 2001, p. 38.

⁶ Ibid., p. 57.

⁷ Adaptation de : FLOWERS N. et coll., *The Human rights education handbook: effective practices for learning action and change (Topic book: 4)*, Centre de ressources sur les droits humains, Université du Minnesota, 2000, 168 p., disponible sur http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/human_rights_educationduseries/hrhandbook/part2B.html (consulté le 20 juillet 2011).

⁸ FLOWERS N. et coll., op. cit.

⁹ FLOWERS N. et coll., op. cit.

¹⁰ Adaptation de : Sonke Gender Justice Network/One Man Can Campaign, *Understanding to Action: A One-Day Training to Build Men's Knowledge and Skills in Supporting Survivors and Advocating for the Enforcement of South Africa's Sexual Offenses Act*, Cape Town South Africa, 2008, p. 37-38.

¹¹ FLOWERS N. et coll., op. cit.

¹² Nombre des idées incorporées dans cette partie sont issues de : Amnesty International, *Apprendre de notre expérience. Guide de suivi et d'évaluation de l'éducation aux droits humains*, Amnesty International Publications, 2010.

¹³ Amnesty International, *Apprendre de notre expérience. Guide de suivi et d'évaluation de l'éducation aux droits humains*, Amnesty International Publications, 2010, 84 p.

¹⁴ Adaptation de : GUIJT I., "Participatory Monitoring and Evaluation for Natural Resource Management and Research", *Socio-economic Methodologies for Natural Resources Research Best Practice Guidelines*, Institut international pour l'environnement et le développement (IIED), Institut des ressources naturelles (NRI) et ministère britannique du Développement international (DFID), 1999.

¹⁵ Adaptation de : WELSH P. et MUNOZ X., *Hombres de verdad o la verdad sobre los hombres: guía de reflexión con grupos de hombres en temas de género y masculinidad*, Programa Regional de Masculinidad del CID-CIIR / Asociación de Hombres contra la Violencia AHCV, Managua: CIIR, 2004, p. 35-37.

¹⁶ Adaptation de : Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains et le Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme, *Evaluating Human Rights Training Activities: A Handbook for Human Rights Educators*, Montréal, 2011, p. 107-108, http://www.equitas.org/wp-content/uploads/2010/11/Equitas_Generic_TOT_2007.pdf (consulté le 10 août 2011).

¹⁷ Equitas, *Training of Trainers: Designing and Delivering Effective HRE*, Montréal, 2007, p. 109-110.

¹⁸ Equitas, *ibid.*, p. 109-110.

¹⁹ Equitas, *ibid.*, p. 112-115.