

SESSION 4

Attitudes et comportements (A&C) de l'animateur AAP

Objectifs

A la fin de cette session, les participants seront en mesure...

U...de décrire les attitudes et comportements nuisibles et bénéfiques

U...de mettre en application leur connaissance des attitudes et comportements dans un jeu de rôle.

U....d'établir la distinction entre les perceptions des « locaux » et celles des « externes » dans l'AAP

Matériaux O

Ruban adhésif

Fiches ou cartes VI PP



ACTIVITES

Durée suggérée: 2.0 heures

#1 Mauvaises attitudes et mauvais comportements (A&C)

Demandez la participation de 12 volontaires et donnez à 6 d'entre eux des cartes décrivant des mauvaises attitudes. Ce groupe doit faire un jeu de rôle dans lequel ils représentent des membres d'une équipe AAP. Les autres jouent le rôle des membres de la communauté. L'équipe mène une discussion avec la communauté, et chaque membre de l'équipe se comporte de la manière indiquée sur sa carte. Après le jeu de rôle, demandez aux autres participants d'identifier les mauvais A&C qu'ils ont observés.

#2 Bonnes attitudes et bons comportements

Demandez aux participants de se répartir en petits groupes. Remettez à chaque groupe une carte A&C et demandez-leur de lancer des idées sur la signification des A&C. Rassemblez à nouveau les participants pour le partage des résultats. Demandez s'il existe d'autres A&C essentiels à l'animation de l'AAP.

#3 La fenêtre de Johari

Affichez un dessin de la fenêtre de Johari au mur et placez à côté du dessin des fiches comportant les mots OUVERT, AVEUGLE, CACHE, INCONNU. Donnez une brève explication des quatre cadres sans mentionner les correspondances entre les fiches et les cadres. Demandez à un volontaire de venir établir cette correspondance. Demandez ensuite aux participants comment cet exercice illustre les relations entre les agents de développement extérieurs et la communauté.

Divisez les participants en paires. Demandez à chaque paire de mettre un dialogue dans les cadres et invitez-en une ou deux à jouer les rôles figurant dans leurs dialogues. Après ce jeu de rôles, demandez aux participants de réfléchir sur la façon dont les nouveaux A&C qu'ils viennent d'apprendre les aideraient à «garder la fenêtre ouverte » dans leur intervention auprès de la communauté.



NOTES AU FORMATEUR

CONTEXTE: *Avant de démarrer le processus EPP, il est fondamental que l'équipe AAP mette en pratique les attitudes et adopte les comportements (A&C) qui lui permettent de communiquer avec la communauté de manière à les respecter et à ménager leur susceptibilité. Ces A&C sont essentiels si l'on veut animer efficacement les techniques AAP qui seront apprises dans les prochaines sessions. Toute une session est consacrée à l'adoption de ces A&C, dans la mesure où ils peuvent être très différents de la manière dont les participants ont l'habitude de communiquer avec la communauté.*

#1 Mauvaises attitudes et mauvais comportements (A&C)

L'objectif de ce jeu de rôle est de démontrer des attitudes et comportements à éviter pendant l'animation de l'AAP. Ecrivez les A&C suivants sur les cartes VI PP pour distribuer aux volontaires⁷:

LE BACLEUR....qui a tendance à avancer trop rapidement, sans vérifier l'information auprès de différentes sources. Il ne prend pas le temps d'analyser les interviews, ni d'en faire la restitution au village, ni de rédiger ensuite. Il veut surtout rentrer chez lui.

⁷Ellsworth et al. 1992.

LE MANGE-TOUT...qui a tendance à collecter trop d'informations sans prendre le temps de les analyser pour dégager des opportunités de recherche et d'action.

L'AVEUGLE...qui a tendance à laisser tomber la recherche documentaire pour réinventer la roue.

LE BAVARD...qui est tout le temps en train d'expliquer démesurément quelque chose aux paysans: une variété, une manière d'utiliser la charrue, l'agro-forestrie, etc.

LE SUPERFICIEL...qui ne discute que des doléances superficielles du paysan.

LE SAI T-TOUT...qui pense que toutes les questions de son équipe sont bêtes parce qu'il connaît d'avance la réponse du paysan à ces questions.

#2 Bonnes attitudes et bons comportements

Sur des fiches ou cartes VI PP, notez les concepts suivants et leurs définitions.⁸ Remettez une fiche à chaque participant. S'il n'y a pas assez de fiches, les participants peuvent se mettre à deux et partager la fiche. S'il y en a trop, ils peuvent en prendre davantage.

Renverser les rôles

Il s'agit d'apprendre auprès des membres de la communauté et avec eux, et de s'efforcer d'apprécier leurs connaissances à leur juste valeur au lieu de leur enseigner ou de leur imposer vos propres savoirs ou idées. La collecte des données se fait par le biais des critères et catégories propres à la communauté et non ceux de l'animateur.

Apprendre rapidement et progressivement

Le processus d'apprentissage ne suit pas un plan prédéfini. Il est flexible, exploratoire, interactif et créatif.

⁸ Adapté de Chambers, R. 1992. pp 14-15 et Institute for Development Studies. 1997

Rester simple

Il s'agit de ne rechercher que ce qui est véritablement nécessaire à vos besoins; de ne mesurer que ce qui le nécessite véritablement et de ne point chercher à être plus précis que de besoin dans votre analyse.

Passer le témoin

Il s'agit de laisser la communauté procéder elle-même à la recherche, à l'analyse et à la restitution. L'animateur démarre le processus, se retire ensuite et laisse l'initiative à la communauté.

Rechercher de la diversité

Il s'agit d'aller activement à la recherche des différences, des opposants ou de ceux qui restent en retrait du processus plutôt que la moyenne approximative. Il s'agit d'accepter que la diversité des informations est source de richesses qu'il faut embrasser et non éviter.

Faire une autocritique

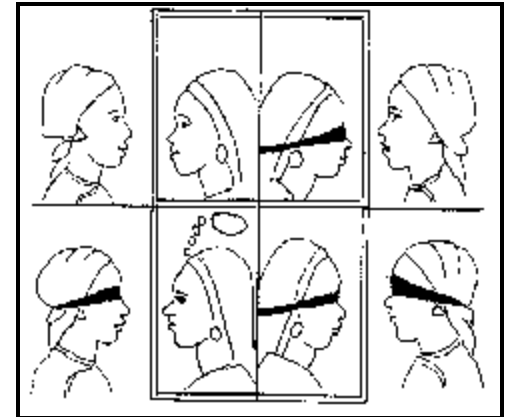
Les animateurs font constamment attention à leur comportement et essayent de se corriger. Ils sont ouverts à l'erreur qu'ils considèrent comme une occasion d'apprendre davantage.

Contrebalancer des préjugés

Il s'agit d'être détendu et ne point se précipiter; d'écouter plutôt que de sermonner. Il s'agit de chercher en profondeur et de ne point se contenter de réponses superficielles, de rester sobre au lieu d'avoir une attitude condescendante; d'aller à la recherche des personnes moins visibles au lieu de ne travailler qu'avec les personnes les plus faciles à toucher.

#3 La fenêtre de Johari

Joe Luft et Harry Ingham sont les concepteurs de la fenêtre de Johari. Il s'agit de deux psychologues qui cherchaient à explorer différents styles de communication interpersonnelle. La «fenêtre» montre à quel point deux personnes sont conscientes de leurs connaissances réciproques, ou la perception qu'elles peuvent avoir de la même situation. La personne qui se trouve à l'intérieur du cadre représente un membre de la communauté, ou «la personne d'ici» et celle qui est hors du cadre représente un agent de développement ou «la personne d'ailleurs». Au cours du processus AAP, les participants devraient s'efforcer de créer une fenêtre «ouverte» lorsqu'ils communiquent avec la communauté.



Pour les fenêtres⁹, donnez aux participants les explications suivantes:

OUVERT: La «personne d'ici» et la «personne d'ailleurs» se comprennent et sont conscientes de leurs besoins et priorités réciproques. Elles peuvent communiquer de manière ouverte.

AVEUGLE: La «personne d'ailleurs» pense qu'elle voit clairement les problèmes et les solutions, ce qui n'est pas le cas de la «personne d'ici». La «personne d'ailleurs» prend la «personne d'ici» pour un ignorant, donc «aveugle».

CACHE: La «personne d'ici» a des croyances, des connaissances ou des sentiments qu'elle garde pour elle. Ils sont cachés à la vue de la «personne d'ailleurs». La «personne d'ici» risque de penser que la «personne d'ailleurs» ne la comprend pas et ne l'apprécie pas.

INCONNU: Il existe un manque de communication entre les deux personnes. Ni l'une ni l'autre ne sont conscientes de leurs croyances, connaissances, ou sentiments réciproques.

⁹ Adapté de Srinivasan, L. 1993. p. 166.

SESSION 5

Encourager la communication



ACTIVITES

Durée suggérée: 1.5 heures

Objectifs

A la fin de cette session, les participants seront en mesure...

U...*d'identifier les facteurs qui peuvent gêner ou promouvoir la communication*

U...*d'appliquer leur connaissance de la communication à un scénario vidéo*

U...*de faire preuve de capacité d'écoute active*

U...*de faire montre d'autres modes de communication non verbale.*

Materials O

Vidéo I I E D

Flipchart et marqueurs

#1 Scénarios Vidéo

Faites visionner le clip «Penser à la communication» du film vidéo de l'I I E D intitulé «Questions de différences: MARP, genre et environnement». Invitez le groupe à répondre aux questions relatives à la façon dont la communication est encouragée ou freinée dans chacun des scénarios. Discutez de la façon dont chacun des éléments ci-après peut influencer la participation des membres de la communauté au cours de l'atelier AAP: disposition des personnes, tenue de l'animateur et communication interpersonnelle (aussi bien verbale que non-verbale).

#2 Ecoute active

Invitez les participants à se répartir en groupes de deux. L'un « écouter » et l'autre « parler ». Demandez au second de parler pendant trois minutes d'un événement heureux qui s'est passé récemment. Ceux qui écoutent doivent garder le silence; toutefois, ils doivent montrer qu'ils écoutent effectivement. Inversez les rôles et répétez l'exercice. En plénière demandez aux participants de dresser une liste des différents moyens qui leur ont prouvé que leurs partenaires les écoutaient.

#3 Communication non-verbale

Invitez un volontaire à penser à un sentiment et à le « jouer » devant le reste du groupe, sans parler. Demandez aux autres de deviner la nature du sentiment. Ensuite, demandez aux autres volontaires de reprendre l'exercice. Notez chacun des sentiments sur le flipchart. Demandez aux participants lesquels de ces

sentiments (lorsqu'ils proviennent de l'animateur) favoriseraient la participation des membres de la communauté dans un AAP et lesquels la décourageraient.

#4 Différents types de questions

Demandez aux participants d'expliquer la différence qui existe entre une question ouverte et une question fermée. Demandez-leur comment chacun de ces types de questions pourrait servir à animer le processus AAP. Divisez les participants en groupes de deux et demandez à chaque paire de penser à une question ouverte et à une question fermée qu'elle va noter sur une carte VI PP. Sur le flipchart, tracez deux colonnes à entête «ouverte» et «fermée» et demandez à cinq paires de coller leurs deux questions dans les colonnes appropriées. Lorsque tout le monde a fini, demandez aux participants si l'une quelconque des questions fermées pourrait être reformulée sous forme de question ouverte.



NOTES AU FORMATEUR

CONTEXTE: *Alors que la session précédente introduisait les attitudes et comportements généraux nécessaires à une bonne animation de l'AAP, cette session permet aux participants d'apprendre les aptitudes spécifiques à la communication interpersonnelle dont ils auront besoin en tant qu'animateurs AAP.*

#1 Scénarios vidéos

Un être humain ne peut pas ne pas agir et toutes les actions ont potentiellement une valeur communicative. La communication est donc inévitable et c'est pourquoi, on dit que tout comportement est communication. En d'autres termes, il y a toujours une communication quand nous sommes en présence d'une personne, que cela soit intentionnel ou non. De plus, la communication se fait toujours à deux niveaux : le contenu et la relation. En effet, une communication véhicule un contenu d'information (ce qui est dit concrètement).

Mais, en plus de véhiculer un contenu, une communication implique toujours une définition de la relation entre les personnes qui communiquent ; le niveau relationnel réfère donc à la manière dont le message doit être compris et à la manière dont est définie la relation entre les personnes concernées. Souvent, le niveau relationnel n'est pas exprimé par des mots. La plupart du temps, il est exprimé non verbalement. Par exemple, le fait de s'asseoir en cercle avec les membres de la communauté traduit l'état de la relation qu'on veut établir entre les interlocuteurs.

Le clip «Penser à la communication» tiré de la vidéo de l'IIED permet d'illustrer les éléments de communication suivants qui peuvent soit favoriser ou freiner la participation d'une communauté au cours du processus AAP:

Attribution des places

L'animateur devrait encourager les membres de la communauté à s'asseoir en cercle pour discuter afin que tout le monde puisse se voir et participer sur un même pied d'égalité. A leur discrétion, les animateurs peuvent installer les gens selon leur groupe d'affinité (ex: hommes et femmes, jeunes et âgés) pour s'assurer de leur pleine participation. Tout le monde devrait se sentir aussi confortable que possible afin de leur permettre de se concentrer sur les débats. L'animateur aussi devrait se joindre au cercle, et s'asseoir au même niveau que la communauté (c'est-à-dire par terre et non sur une chaise). Si l'animateur est sur une chaise ou debout alors que la communauté est assise, on pourrait penser que celui-ci est d'un statut supérieur à celui des membres de la communauté. L'animateur devrait s'efforcer de «se mettre sur le même pied» que le reste de la communauté.

Tenue vestimentaire de l'animateur

Les animateurs devraient s'efforcer de s'habiller comme la communauté afin de la mettre à l'aise. Ils devraient porter des vêtements confortables permettant de s'asseoir par terre et de marcher en zones rurales, mais aussi tout faire pour respecter les normes culturelles locales. Si les animateurs sont en costumes et cravates, on pourrait penser qu'ils sont d'un statut supérieur, ce qui rendrait plus difficile la mise à l'aise des membres de la communauté. Pour éviter cette perception, les animateurs devraient porter des tenues informelles.

Communication interpersonnelle (CIP)

La communication interpersonnelle ou CIP comprend aussi bien la communication verbale que la communication non-verbale. Une bonne communication interpersonnelle peut favoriser une relation positive avec la communauté et

l'encourager à «s'ouvrir» aux animateurs AAP. Une mauvaise CIP par contre pourrait pousser les gens à se « détourner », se renfermer ou se fâcher. Demandez aux participants de réfléchir ensemble autour des différents types de communication verbale et non-verbale et donnez des exemples pour chaque type. Ecrivez les réponses sur un flipchart et lorsque les personnes interrogées ont fini, ajoutez à leur liste l'un des éléments ci-dessous qui n'ont pas été mentionnés. Invitez les participants à discuter de la manière dont la CIP peut, soit favoriser, soit freiner la participation de la communauté dans les activités AAP.

COMMUNICATION NON-VERBALE

- Gestes de la main (pointer du doigt, faire signe d'approcher, repousser)
- Position des bras (fermés ou croisés par opposition aux bras ouverts)
- Regarder dans les yeux
- Posture (affalée par opposition à position assise ou droit sur les jambes)
- Expressions du visage (souriante, renfrognée, etc.)
- Touche

COMMUNICATION VERBALE

- Niveau de langue (jargon spécialisé par opposition au langage simple)
- Dialogue contre monologue
- Intonation de la voix
- Ordres ou directives
- Questions ouvertes par opposition aux questions fermées
- Rétro information positive ou négative

#2 Ecoute active

L'écoute active ne se limite pas seulement à entendre ce que disent les autres. Ce concept implique écouter d'une façon qui véhicule le **respect**, **l'intérêt** et **l'empathie**. Ces trois sentiments peuvent être transmis par le biais de la communication aussi bien verbale que non-verbale.

Quelques exemples de signaux **verbaux**: «Mm hmmm....»
«Oui, oui, je vois...»
Répétition de ce que la personne vient juste de dire

Quelques exemples de signaux **non-verbaux**: Eviter d'interrompre la personne qui parle
Faire oui de la tête et sourire
Se pencher en avant
Continuer de regarder l'autre dans les yeux
(si les normes culturelles le permettent)
Eviter d'être distrait en faisant autre chose

#3 Communication non-verbale

Cet exercice¹⁰ permettra aux participants de se rendre davantage compte des sentiments qu'ils communiquent de manière non-verbale aux autres. Ces sentiments peuvent véhiculer des messages positifs et négatifs, qu'ils soient intentionnels ou non. Encouragez les participants à être créatifs lorsqu'ils expriment un sentiment et à utiliser autant que possible les différents types de techniques de communication non-verbale traitées ci-dessus. Dressez une liste des sentiments que les participants ont choisi d'exprimer et demandez-leur ensuite de réfléchir ensemble sur la manière dont chacun de ces sentiments pourrait encourager ou décourager la communauté à participer aux activités AAP.

Sentiments favorisant la participation

Empathie	Inquiétude ou affection
Amitié	Humilité
Affirmation ou louange	

¹⁰ Adapté de Cunningham et al. 1997. Module 13. p.6.

Sentiments décourageant la participation

Ennui	Supériorité ou condescendance
Colère	Hostilité
Impatience	

Insistez sur le fait que les sentiments communiqués devraient être appropriés par rapport à la situation (ex: montrer de la sympathie si un membre de la communauté raconte une histoire triste).

#4 Différents types de questions

Les questions fermées cherchent à obtenir des informations liées aux faits et auxquelles on peut répondre avec un ou deux mots.

Les questions ouvertes permettent aux personnes interrogées d'exprimer leurs opinions et sentiments sur un sujet donné. Ces questions les poussent à s'étendre sur le sujet et à offrir, en général, des réponses plus élaborées, de plus de deux ou trois mots.

Etudiez les deux questions suivantes, qui s'interrogent sur les mêmes choses :

***g**Avez-vous ressenti de la frustration lorsque le médecin a refusé de vous voir ?*

***g**Qu'avez-vous ressenti lorsque le médecin a refusé de vous voir ?*

La deuxième question, qui est ouverte, encourage la personne interrogée à fournir beaucoup plus d'informations que la première qui ne nécessite qu'un « oui » ou un « non » comme réponse.

Les questions ouvertes sont les plus utiles à l'AAP, car elles encouragent la communauté à donner davantage d'informations que les questions fermées. Les animateurs AAP devraient essayer d'utiliser des questions ouvertes aussi souvent que possible afin d'encourager la communauté à donner des réponses plus approfondies.

On trouvera ci-dessous quelques exemples de questions ouvertes et fermées.

Les questions ouvertes		Les questions fermées	
<i>Commencent par...</i>	<i>Exemples</i>	<i>Commencent par...</i>	<i>Exemples</i>
Pourriez-vous...?	Pourriez-vous dire davantage sur ce que vous ressentez ?	Est-ce que...?	Est-ce que vous ressentez de la colère ?
Pouvez-vous dire... ?	Pouvez-vous me dire ce qui s'est passé ?	Avez-vous...?	Avez-vous aimé cela ?
Comment... ?	Comment vous-êtes vous senti alors ?	Allez-vous... ?	Allez-vous partir aujourd'hui ?
Qu'est-ce ...?	Qu'est-ce qui s'est passé après ?	Quand... ?	Quand partez-vous ?
Pourquoi ...?	Pourquoi pensez-vous qu'il l'a fait ?	Où... ?	Où habite-t-elle ?
		Depuis quand.. ?	Depuis combien de temps ressentez-vous cela ?
		Combien ... ?	Combien de mois.. ?
		Quel/Lequel... ?	Quel bus prenez-vous ?

Questionnement approfondi

Il s'agit d'employer des questions ouvertes pour encourager quelqu'un à donner davantage d'informations sur un sujet déterminé. Dans l'AAP, le questionnement approfondi est utilisé dans le cadre des ESS, bien qu'on puisse également l'utiliser pour favoriser les débats au cours des activités AAP telle que la confection des cartes. Cette technique est une compétence fondamentale pour les animateurs AAP car elle peut être utilisée pour encourager des membres de la communauté à exprimer leurs opinions et leurs sentiments le plus ouvertement possible. Le questionnement approfondi permet aussi aux animateurs AAP d'aller au-delà du superficiel, en d'autres termes, d'examiner les choses en profondeur. On peut l'utiliser pour en savoir plus sur les racines mêmes des problèmes, pour chercher à en savoir davantage sur les perceptions que la communauté a de certaines questions et pour clarifier les zones d'ombre éventuelles.

Le questionnement approfondi commence généralement par les vocables « Pourquoi », « Qu'est-ce qui », ou « Comment ». En voici quelques exemples:

Quels sont les genres de problèmes auxquels la communauté est confrontée en période de sécheresse?
Pourquoi pensez-vous que les enfants de ce village ont la diarrhée?
Pourquoi les filles d'ici abandonnent-elles l'école?
Qu'est-ce qui pousse les filles d'ici à interrompre leur scolarité?
Dans quelle mesure la naissance d'une fille est-elle célébrée différemment de celle d'un garçon?
Pourriez-vous élaborer un peu plus sur ce que vous ressentez?
Pouvez-vous me dire ce qui s'est passé?

Les questions tendancieuses encouragent les personnes interrogées à répondre d'une certaine façon. Ces questions sont posées de manière à traduire l'opinion de l'enquêteur et peuvent influencer la personne interrogée à donner une réponse différente de celle qu'elle aurait donné en d'autres circonstances. Pour cette raison, les questions tendancieuses devraient être évitées au cours de l'AAP afin que les informations recueillies soient parfaitement impartiales. En voici quelques exemples:

Ne pensez-vous pas qu'il serait bon de faire vacciner vos enfants?

Qu'est-ce qui empêche les gens d'ici d'utiliser les préservatifs s'ils constituent la meilleure prévention contre le SIDA?
L'allaitement est très bon pour les nouveau-nés. Combien de femmes de ce village allaitent leurs bébés?

SESSION 6

Composition de l'équipe

Objectifs

A la fin de cette session, les participants seront en mesure ...

U... de définir le terme « équipe »

U... de constituer leurs équipes pour le travail de terrain

U... de résoudre un casse-tête relatif à la composition d'une équipe

Matériaux

Flipchart et marqueurs

Ruban adhésif

Questionnaires destinés aux membres de l'équipe



ACTIVITES

Durée suggérée: 1.5 heures

#1 Qu'est-ce qu'une équipe ?

Ecrivez sur le flipchart deux proverbes africains relatifs au travail en groupe et demandez leur signification aux participants. Demandez-leur de définir le mot «équipe» et de suggérer d'autres proverbes illustrant le travail en équipe.

#2 Choix des équipes de terrain

Expliquez aux participants que vous aimeriez qu'ils constituent des équipes AAP pour le travail de terrain (par opposition au choix effectué par les animateurs). Expliquez la composition idéale d'une équipe. Demandez aux participants de remplir le Questionnaire destiné aux Membres de l'Equipe. Après avoir collé les étiquettes concernant chaque équipe sur le mur, invitez les participants à constituer leurs propres équipes (cf. les instructions ci-après). Demandez aux participants de déterminer si les équipes sont multidisciplinaires (par sexe, langue et secteur), sinon, qu'ils les réajustent en conséquence.

#3 Carrés brisés

Remettez des enveloppes contenant des bouts de carrés brisés à chaque membre (une enveloppe par personne). Demandez à une personne de chacune des équipes de jouer le rôle d'observateur. Dites aux participants que la tâche de chaque équipe consiste à créer cinq carrés de taille égale à partir des petits papiers qui se trouvent dans leurs enveloppes. Ils doivent rassembler ces bouts de papier EN SILENCE et disposent de 15 minutes seulement pour ce faire. Expliquez les règles

qui régissent cette tâche (voir ci-dessous). Lorsque toutes les équipes ont terminé, demandez à chaque observateur de dire aux autres les formes de dynamiques de groupe qui ont émergé dans leurs équipes respectives. Demandez aux participants de réfléchir et de voir dans quelle mesure ces dynamiques de groupe pourraient influencer leur travail de terrain.



NOTES AU FORMATEUR

CONTEXTE: *Cette session a pour objet d'amener les participants à constituer leurs équipes et se sentir à l'aise les uns avec les autres dans le travail qu'ils auront à effectuer sur le terrain. Les équipes sont montées avant que les participants ne commencent à apprendre les techniques pour qu'ils puissent s'habituer à travailler ensemble.*

#1 Qu'est-ce qu'une équipe ?

Voici deux exemples de proverbes africains pouvant illustrer le concept de travail en équipe¹¹:

«A la chasse, il faut être avec le groupe de chasseurs.»
«On n'applaudit pas d'une main.»

Vous pouvez substituer d'autres proverbes, à votre guise, surtout s'ils sont plus familiers aux participants.

D'après le dictionnaire le Nouveau Petit Robert, une équipe peut être définie comme «un groupe organisé des personnes

¹¹ Adapté de Pretty et al. 1993. p.39.

unies dans une tâche commune». On pourrait même étendre cette définition et arriver à «un groupe organisé travaillant ensemble pour atteindre un but qui leur est commun». Les participants peuvent proposer des définitions tout aussi valables. Une fois qu'on se met d'accord sur une définition, écrivez-la sur le flipchart et laissez-la affichée dans la salle pour le reste du temps que va durer la formation.

#2 Choix des équipes de terrain

Les participants seront moins enclins à se plaindre de leur équipe au cours du travail sur le terrain s'ils ont choisi eux-mêmes les membres de cette équipe. Cette démarche les responsabilise aussi par rapport à la qualité de leur expérience du terrain. Le Questionnaire¹² destiné aux membres de l'équipe essaye de garder l'équilibre entre les sexes, les secteurs représentés, leurs différentes expériences professionnelles et les langues parlées. On trouvera en annexe un exemplaire du questionnaire. Les formateurs peuvent l'adapter à leurs besoins propres et suivant les caractéristiques des participants au cours.

Placez sur le mur de larges feuilles de papier avec des étiquettes désignant les équipes (A, B, C, etc....). Demandez à chaque participant de placer son questionnaire sous le nom d'une équipe. Les participants doivent lire les questionnaires déjà affichés et ne peuvent se joindre à une équipe pour laquelle quelqu'un d'autre a déjà placé ses « qualifications ». Nul ne peut déplacer le questionnaire d'une autre personne sans l'accord de cette dernière. Encouragez les participants à s'assurer de l'équilibre de chaque équipe, en respectant les critères définis dans l'activité précédente.

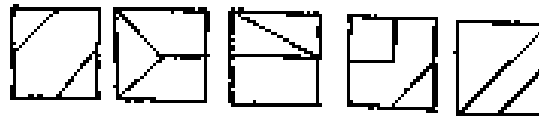
Une fois qu'ils ont composé leurs équipes, invitez les participants à leur trouver des noms drôles.

¹² Adapté de Pretty et al. 1993. p.155.

#3 Carrés Brisés

Faites des jeux de cinq carrés découpés, suivant le modèle ci-dessous¹³. Il devrait y avoir un jeu pour chaque équipe.

REMARQUE: Une fois les carrés découpés chaque pièce devrait mesurer 8 cm de long.



Une fois que les carrés d'un jeu sont découpés, mélangez les bouts de papier et répartissez-les équitablement dans cinq enveloppes à distribuer à cinq membres de la même équipe. Assurez-vous de garder les enveloppes pour chaque jeu ensemble afin que chaque équipe puisse avoir les bouts de papier nécessaires pour former cinq carrés.

Avant de démarrer l'exercice, demandez à un membre de chaque équipe de jouer le rôle d'observateur. Cette personne devra observer aussi bien le processus utilisé par l'équipe pour résoudre l'énigme que les dynamiques de groupe qui émergent. L'observateur fera un rapport sur la progression de l'équipe à la fin de l'activité.

Exigez des participants qu'ils ne parlent pas du tout pendant l'exercice. Ils ne sont pas non plus autorisés à prendre un bout de papier chez quelqu'un d'autre. Ils peuvent cependant accepter des bouts de papiers que d'autres membres de l'équipe ont choisi de leur donner. Au début, cette règle peut être source de beaucoup de frustrations pour les participants mais elle les encourage à se focaliser sur l'assistance à apporter à leurs coéquipiers plutôt qu'à résoudre uniquement leur part du casse-tête. Cet exercice leur permet de se rendre compte que la réalisation d'un but commun est souvent plus importante que les buts personnels et que, ce qui peut être une bonne solution pour une personne pourrait ne pas marcher pour le reste du groupe.

Après cet exercice, demandez aux participants de réfléchir sur les points ci-dessous:

¹³ Exercice adapté de Pretty et al. 1993. p.171.

- g Ont-ils accompli la tâche rapidement? Pourquoi? Pourquoi pas?
- g Ont-ils accompli la tâche rapidement? Pourquoi? Pourquoi pas?
- g Quels sont les différents rôles que les gens ont joués?
- g Comment cette expérience va vous aider à mieux travailler en tant que membre d'une équipe sur le terrain?