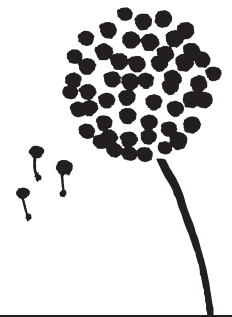


# Pas à Pas

No.60 NOVEMBRE 2004

COMMENT BIEN FACILITER



TEARFUND

## Facilitation efficace

*Sophie Clarke*

La facilitation est une méthode permettant à un groupe d'apprendre ou de changer, en encourageant tous les membres du groupe à participer. Cette méthode part du principe que chaque personne a quelque chose d'unique et d'intéressant à communiquer. Sans la contribution et les connaissances de chacun, le groupe risque de connaître une réduction de sa capacité à comprendre ou répondre à une situation. Le rôle du facilitateur est de pousser chaque membre du groupe à faire part de ses connaissances et idées, de les encourager à apprendre à partir de ce que les autres ont à communiquer mais aussi de penser et agir tous ensemble.

**La facilitation est l'art,  
non pas de mettre des  
idées dans la tête des  
gens mais au contraire  
de pousser les gens à  
exprimer leurs idées**

### Le rôle du facilitateur

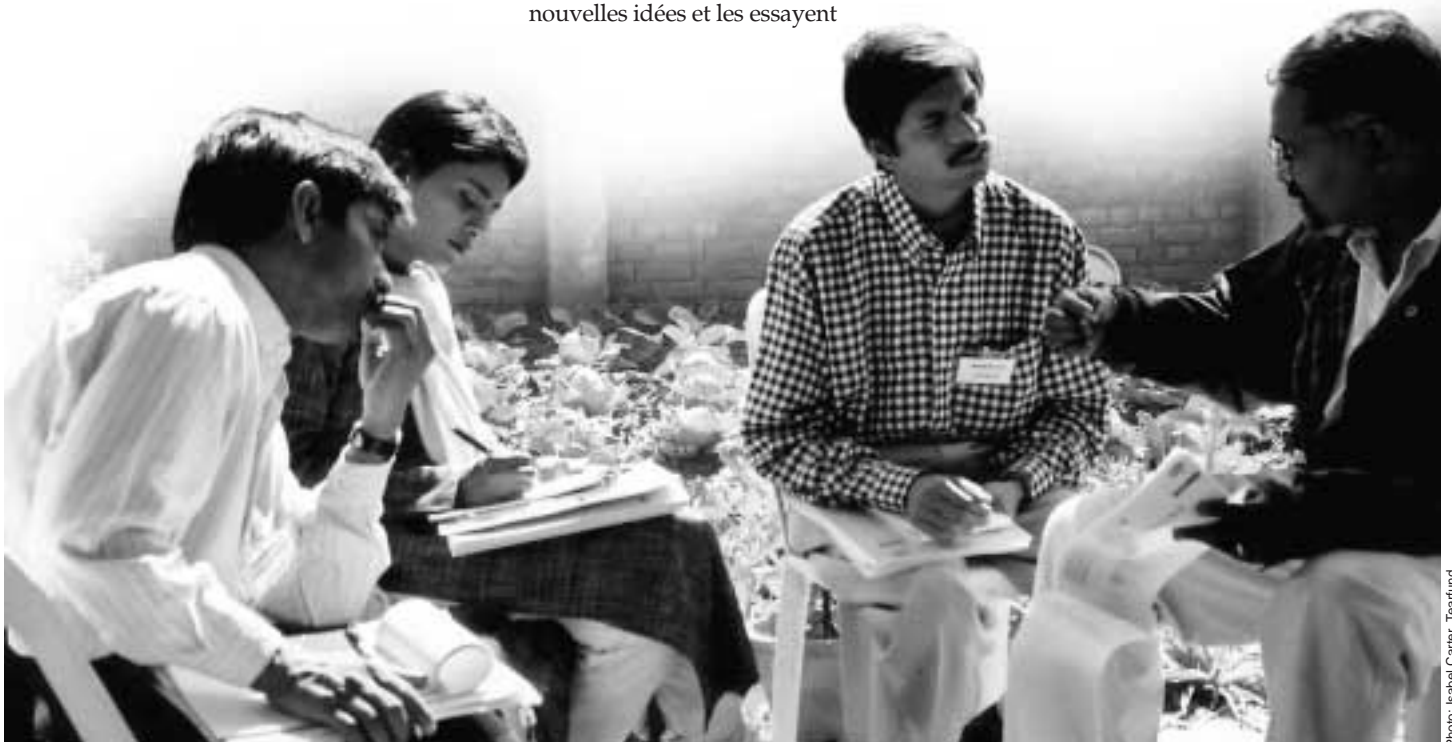
Le facilitateur doit :

- savoir reconnaître les forces et les capacités de chaque membre d'un groupe, les aider à se sentir à l'aise pour faire part de leurs espoirs, leurs préoccupations et leurs idées
- soutenir le groupe, donner confiance à ses membres afin qu'ils expriment leurs nouvelles idées et les essayent

- apprécier à sa juste valeur la diversité. Il doit être sensible aux différents besoins et intérêts des membres du groupe. Ces différences peuvent venir du genre, de l'âge, de la profession, de l'éducation ou des statuts économiques et sociaux.

### DANS CE NUMERO

- Les options de facilitation communautaire
- Le courrier des lecteurs
- Ressources en langues locales
- Des dynamiseurs intéressants
- Renforcer les capacités : une interview de Mulugeta Dejenu
- Comment bien faciliter grâce aux jeux de rôles
- PILIERS au Brésil
- Etude biblique : les serviteurs du roi
- Ressources
- L'expérience de CRUDAN dans la formation des facilitateurs



## Pas à Pas

ISSN 1350-1399

*Pas à Pas* est une publication trimestrielle unissant ceux qui dans le monde entier travaillent pour le développement et la santé. Tearfund, qui publie *Pas à Pas*, espère stimuler ainsi idées nouvelles, motiver et encourager les chrétiens de toutes les nations à travailler ensemble pour créer une harmonie dans les communautés.

*Pas à Pas* est gratuit pour ceux qui travaillent pour la santé et le développement des communautés. Il existe en anglais, français, espagnol et portugais. Nous acceptons volontiers vos dons.

Nous invitons nos lecteurs à nous envoyer leurs points de vue, articles, lettres et photos.

**Rédactrice :** Isabel Carter  
PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire,  
WV16 4WQ, Royaume-Uni  
Tél. : (44) 17 46 76 87 50  
Fax. : (44) 17 46 76 45 94  
Email : [footsteps@tearfund.org](mailto:footsteps@tearfund.org)  
Internet : [www.tilz.info](http://www.tilz.info)

**Rédactrice adjointe :** Rachel Blackman

**Rédactrice multilingue :** Sheila Melot

**Administratrices :** Judy Mondon, Sarah Carter

**Comité d'Édition :** Ann Ashworth, Simon Batchelor, Mike Carter, Paul Dean, Richard Franceys, Martin Jennings, Ted Lankester, Simon Larkin, Sandra Michie, Nigel Poole, Alan Robinson, José Smith, Ian Wallace

**Illustrations :** Rod Mill

**Conception :** Wingfinger Graphics, Leeds

**Imprimé** par Aldridge Print Group à partir de ressources renouvelables ou durables et de méthodes respectueuses de l'environnement

**Traduction :** M Allan, L Bustamante, A Coz, Dr J Cruz, S Dale-Pimentil, L Gray, R Head, M Machado, O Martin, C Murray, L Weiss

**Abonnement :** Écrivez-nous en donnant quelques détails sur votre travail et en précisant en quelle langue vous aimeriez recevoir *Pas à Pas* : Footsteps Mailing List, 47 Windsor Road, Bristol, BS6 5BW, Royaume-Uni.  
Email : [sheila.melot@tearfund.org](mailto:sheila.melot@tearfund.org)

**Changement d'adresse :** Veuillez donner votre nouvelle adresse en indiquant votre numéro d'abonnement figurant sur l'enveloppe d'envoi.

**Les articles et les illustrations** de *Pas à Pas* peuvent être adaptés comme documents pédagogiques encourageant le développement et la santé, sous réserve qu'ils soient distribués gratuitement et mentionnent *Pas à Pas*, Tearfund. Une autorisation doit être obtenue avant de reproduire les informations publiées dans *Pas à Pas*.

**Les opinions et points de vue** exprimés dans les lettres et les articles ne représentent pas nécessairement le point de vue de la Rédactrice ni de Tearfund. Tout renseignement technique est vérifié aussi rigoureusement que possible mais nous ne pouvons accepter aucune responsabilité suite à un problème quelconque.

**Tearfund** est une agence chrétienne évangélique, de développement et de secours, apportant aide et espoir aux communautés du monde entier qui sont dans le besoin, grâce à des partenariats locaux. Tearfund, 100 Church Road, Teddington, Middlesex, TW11 8QE, Royaume-Uni.  
Tél. : (44) 20 89 77 91 44

**Publié par Tearfund.** Une compagnie limitée par garantie. Enreg. en Angleterre 994339.  
Œuvre 265464.

- Diriger en montrant l'exemple au travers des comportements, approches et actions.

### La facilitation et l'enseignement traditionnel

L'enseignement traditionnel implique la communication d'une information dans un seul sens : de l'enseignant vers les élèves. La facilitation implique la communication d'une information dans plusieurs directions : entre le facilitateur et le groupe mais aussi entre les membres du groupe. Paulo Freire, l'éducateur brésilien, pense que l'éducation devrait être libératrice. Plutôt que de donner des réponses à ceux qui désirent apprendre, l'éducation devrait accroître la sensibilisation des étudiants afin qu'ils puissent identifier les problèmes, leurs causes et trouver des solutions eux-mêmes. Le rôle d'un facilitateur est d'aider un groupe selon cette méthode, en posant des questions qui encouragent une nouvelle manière de penser en général et une analyse de leur situation. Il faut trouver le juste équilibre entre offrir des idées pour guider le groupe, écouter patiemment et poser des questions.

Les relations qui existent entre un facilitateur et un groupe d'adultes sont totalement différentes de celles entre un enseignant et sa classe. Un enseignant, par exemple, présente des idées en se positionnant devant la classe. Le facilitateur s'assoie généralement avec le groupe et encourage des discussions tous ensemble. Il pousse le groupe à s'impliquer dans des activités qui devraient permettre à des adultes ayant de faibles niveaux d'éducation, d'alphabétisation ou de confiance, de pouvoir prendre pleinement part aux discussions.

Un enseignant a généralement une position officielle par rapport à ses élèves car il représente l'autorité. Un facilitateur est l'égal des membres du groupe, il fait souvent partie de la communauté et n'a pas de rôle officiel. Il désire travailler avec les autres pour obtenir des changements positifs dans leur communauté. Les relations entre le facilitateur et les membres du groupe sont basées sur la confiance, le respect et le désir de servir.

### Qu'est-ce qui fait un bon facilitateur ?

Un bon facilitateur présente des **caractéristiques personnelles** qui encouragent les membres du groupe à participer. Elles comprennent l'humilité, la générosité et la patience, combinées avec une compréhension, une acceptation et savoir encourager. Ce sont des qualités que nous devrions tous apprendre à développer.

Un bon facilitateur a aussi besoin de divers **savoir-faire** (voir encadré ci-dessus). Il

### Les savoir-faire de facilitateur

Voici certains talents nécessaires à un bon facilitateur :

- savoir écouter les autres
- savoir communiquer clairement
- vérifier si les gens comprennent bien, résumer et regrouper différentes idées
- penser et agir de manière créative
- savoir gérer les sentiments des gens
- encourager l'humour et le respect
- être bien préparé tout en restant flexible
- respecter le temps imparti mais sans le laisser dominer.

utilisera un éventail de **techniques** pour encourager les membres d'un groupe à participer aux discussions ou aux activités et les aider à appliquer ce qu'ils ont appris, dans leur vie de tous les jours. Ces techniques comprennent :

- demander au groupe de présenter et communiquer des informations en utilisant des dessins, des diagrammes ou des aides visuelles. Tout particulièrement, lorsque certains membres du groupe ont de faibles niveaux d'éducation
- diviser le groupe en sous-groupes afin d'encourager les membres timides à participer
- utiliser des discussions et des activités de groupe pour permettre aux étudiants de s'impliquer activement dans la méthode d'apprentissage
- demander aux membres du groupe de se mettre d'accord sur des règles de participation, afin que chaque personne puisse se sentir libre d'exprimer ses idées. Ces règles peuvent comprendre l'interdiction d'interrompre la personne qui parle, respecter les opinions de chacun et convenir du nombre maximum d'interventions que chaque membre peut faire dans une discussion. Si tous les membres du groupe se mettent d'accord sur ces règles, ils devront en partager la propriété et la responsabilité, afin que tout le monde les suive.
- donner des tâches particulières aux personnes qui ont tendance à dominer afin de permettre aux autres de participer, en conservant tout le monde activement impliqué
- faire face aux conflits de manière sensible et appropriée, afin que les différences soient appréciées et respectées.

## Les difficultés qu'un facilitateur peut rencontrer

**Prendre le contrôle** L'une des plus grandes tentations auxquelles un facilitateur peut céder est de prendre le contrôle d'une discussion ou de changer la méthode. Cela part souvent d'une bonne intention, d'un véritable désir d'aider le groupe à progresser. Si l'on est habitué à un style d'enseignement classique et que l'on n'a pas eu la chance d'observer de bons facilitateurs en plein travail, il peut être très difficile de changer notre approche sur la manière de communiquer des idées.

**Questions difficiles** Les facilitateurs pensent parfois qu'ils devraient toujours connaître les réponses. Ils peuvent manquer de confiance dans leur propre capacité à traiter d'un sujet particulier. Un facilitateur peut tout simplement déclarer qu'il n'en sait pas assez sur une question particulière pour donner une réponse mais qu'il effectuera des recherches pour en découvrir plus avant la prochaine réunion. Il est important qu'un facilitateur sache où aller chercher de plus amples informations. Il peut aussi faire appel aux connaissances et au bon sens d'autres membres de la communauté, qui ne font pas partie du groupe avec qui ils travaillent.

**Bien gérer les conflits** Il peut arriver que les gens aient des idées très arrêtées sur un sujet et en conflit avec d'autres personnes. De mauvaises relations entre les membres d'un groupe affecteront la manière dont le groupe entier va travailler ensemble. Le facilitateur doit être sensible aux différences et tensions dans le groupe. Il doit encourager les gens à faire un effort pour les surmonter, de manière à ce qu'ils se concentrent sur leurs buts et intérêts communs.

## Qui a besoin d'un savoir-faire en facilitation ?

Les talents de facilitation sont essentiels pour tout individu qui désire bien diriger des gens lors d'une méthode participative de discussion, d'apprentissage ou de changement. Si une telle méthode doit devenir la propriété de la communauté, elle doit être accessible et en rapport avec la culture mais aussi la langue de la communauté en question. Toutes les informations à communiquer ne doivent pas venir exclusivement de l'extérieur de la communauté. Il existe un grand nombre de connaissances au sein des communautés qui peuvent être partagées. Un facilitateur peut aider les membres d'une communauté à communiquer leurs connaissances les uns aux autres. Le facilitateur peut être un membre de la communauté ou venir de l'extérieur.

## EDITORIAL

Ce numéro de *Pas à Pas* est légèrement différent des numéros habituels. Au lieu de réunir des articles rédigés par des gens spécialisés dans différents domaines, nous faisons part de la plupart des informations que Tearfund a acquies sur les savoir-faire en facilitation. Tearfund a commencé à réaliser les guides PILIERS il y a environ quatre ans, afin d'encourager l'apprentissage participatif. Il est devenu très rapidement évident que la formation et le soutien en savoir-faire de facilitation aident les gens à acquies une plus grande confiance, pour faire le meilleur usage de ces guides.

Nombre des talents nécessaires pour la facilitation sont similaires à ceux que nous développons en tant que chrétiens, au fur et à mesure que nous grandissons dans l'amour et le respect de Dieu mais aussi des autres. Chaque personne est spéciale aux yeux de Dieu, qui nous a tous créés à son image. Nous avons chacun des connaissances, des expériences et des opinions qui sont uniques. Un bon facilitateur est intéressé par ce que les autres ont à dire. Il doit faire preuve de patience et de respect pendant qu'il encourage les gens qui manquent de confiance ou qui ont peu de respect pour eux-mêmes, à participer. Bien faciliter permet, à la fin, de renforcer le pouvoir des gens. Ils acquies plus de confiance dans leurs capacités personnelles à améliorer leur propre situation (et celle des membres de leur communauté). En tant que chrétiens, nous pouvons aussi acquies une certaine confiance grâce à notre sensibilisation à l'amour de Dieu, à son intérêt dans notre vie. Nous devons Lui demander de nous diriger. Bien faciliter est aussi important pour diriger des études bibliques participatives.

Nous voulons mettre le point sur l'importance des enseignants. Un bon enseignant dispose d'une gamme de styles et d'approches. Il utilise souvent nombre des talents nécessaires à un facilitateur. Cependant, enseigner signifie plutôt *mettre* des idées dans la tête des gens, alors que la facilitation, c'est pousser les gens à *exprimer* leurs idées !

Nous avons tous les capacités de devenir de bons facilitateurs. Nous espérons donc que ce numéro vous aidera à acquies la confiance nécessaire et vous permettra de développer vos talents en ce domaine. Dans les prochains numéros, nous étudierons notre réponse aux impacts du VIH et du sida sur les enfants, l'éducation de base et l'alphabétisme.



*Isabel*

Isabel Carter, Rédactrice

## Conclusions

La facilitation, c'est renforcer le pouvoir des autres. Une telle approche implique de ne pas contrôler les résultats d'une méthode mais d'en donner la responsabilité au groupe. Ceci montre un engagement sincère dans le potentiel et la valeur des gens. Une méthode participative facilitée demande du temps et de la patience. Elle devrait être ouverte à la direction de Dieu. C'est un véritable défi pour ceux d'entre nous qui désirent voir des résultats immédiats ! Cependant, elle mènera à des changements qui seront beaucoup plus durables et d'une portée considérable, à cause du renforcement des relations entre les membres, de la qualité de l'apprentissage et du fait que le groupe a la propriété morale de cette méthode.

*« Le meilleur facilitateur est celui qui est presque invisible dans une réunion. »*

Un bon facilitateur  
parle peu

Lorsque le travail sera  
achevé, que le but sera  
atteint, ils diront tous :  
« Nous l'avons fait  
tout seuls »

LAO TZU, 500 av J.-C.

*Sophie Clarke coordonne les travaux PILIERS pour Tearfund. Elle est spécialisée dans la formation pour l'alphabétisation et la facilitation en petits groupes. Son adresse est : 100 Church Road, Teddington, Middlesex, TW11 8QE, Royaume-Uni. Email : pillars@tearfund.org*

# Les options de facilitation communautaire

Solomon Dibaba Leta

J'ai travaillé pendant vingt ans avec des institutions publiques et des Organisations Non Gouvernementales (ONG). Certains des ateliers, réunions et séminaires auxquels j'ai assisté durant ces années étaient vraiment ennuyeux. En fait, la plupart des participants qui suivaient ces réunions, le faisaient parce qu'ils n'avaient pas le choix ou pour échapper à la routine de leur travail. Certaines personnes qui dirigeaient ces réunions aimaient beaucoup entendre le son de leur voix. Elles croyaient qu'il fallait montrer toutes leurs connaissances sur le sujet donné. Je me souviens de n'avoir plus fait attention à ce qu'elles disaient pour me concentrer sur leur comportement. J'ai souvent critiqué leur approche au lieu d'apprendre de nouvelles informations ou idées. Qu'est-ce qui n'allait pas et qu'aurait-il fallu faire ?

Nombre des agents de développement communautaire que j'ai rencontrés dans les zones rurales d'Éthiopie, pensent que la facilitation est une manière d'exprimer des idées précises afin que les membres de la communauté commencent à penser et agir « correctement ». Certains pensent même que la facilitation est une manière « d'enseigner » aux membres de la communauté qu'il faut accepter les nouvelles idées, sans poser de questions et sans avoir de doutes à leurs sujets. Personnellement, je pense que la facilitation implique trois actions :

- participer
- collaborer (travail d'équipe)
- devenir le propriétaire d'une méthode pour en garantir la viabilité.

### La confiance

Une bonne facilitation crée une confiance de groupe au sein des communautés. Ceci peut signifier que les gens essaient de nouvelles idées pour lesquelles ils ne se risqueraient pas en temps normal. Nombre de gens en Éthiopie, par exemple, connaissent les problèmes du VIH et du sida. Cependant, la modification de comportement qui aurait dû en résulter n'est, malheureusement, toujours pas arrivée. Ceci est dû en partie à un manque de bonne facilitation communautaire. Les connaissances liées à un problème particulier de développement ne génèrent pas toujours des actions à entreprendre. Les connaissances ne modifieront notre



*Nombre de formateurs en développement attendent des gens qu'ils les écoutent et leur obéissent.*

Photo: Marcus Perkins, Tearfund

comportement que si l'on arrive à créer le niveau adéquat de motivation, grâce à une bonne facilitation.

Développer la motivation des membres d'une communauté est une méthode progressive. Elle est le résultat des propres idées des gens et de ce qu'ils en font. Nombre de formateurs en développement pensent que les communautés ignorent tout des nouvelles idées liées au développement. Ils désirent être écoutés et obéis. Leur seul système de communication est à sens unique.

## Le sentiment d'être propriétaire

Si nous imposons des idées sur les gens et espérons qu'ils les suivront, le résultat ne sera guère brillant ! Les gens diront : « Cette pompe à eau ou cette école appartient à telle ONG ». Ce n'est pas à eux, cela « appartient » à quelqu'un d'autre ! Bien que la pompe à eau ou l'école ait été réalisée pour eux, ils n'ont pas participé à la méthode de réalisation et ne s'en sentent donc pas propriétaires.

Ma propre expérience dans la méthode PILIERS (Partenaires pour Interaction en Langues locales, Information, Education et RessourceS) m'a permis d'observer d'autres possibilités pour le développement communautaire traditionnel. Nous avons utilisé une méthode de facilitation communautaire pour préparer des textes sur le développement en langues locales. Nous l'avons fait en Ethiopie, dans la région de Wolaitta et dans un camp de réfugiés soudanais à Sherkole (Benishangul Gumuz). Les résultats ont prouvé qu'il s'agissait là d'une approche bien plus durable. La collaboration, une approche participative et la propriété collective d'activités formaient le cœur des techniques de facilitation utilisées. Cette méthode est extrêmement flexible et permet de répondre aux besoins particuliers de chaque situation. Dans le camp de Sherkole, cette méthode a généré une confiance collective chez les réfugiés et le sentiment que ses activités étaient bien les leurs. Ceci les a alors aidés à réfléchir à la manière de rendre leurs activités viables sans le soutien d'une aide extérieure.

## Fierté de leur culture et langue

La méthode de facilitation des ateliers PILIERS a été conçue pour renforcer le pouvoir des participants et les doter des savoir-faire de base pour préparer des matériels d'information dans leur propre langue. Elle permet aussi aux participants de reproduire cette méthode de manière à ce que les connaissances acquises soient



Photo: Isabel Carter, Tearfund

*Des prises de décisions collectives et une utilisation régulière de dynamiseurs peuvent rendre des séances de travail intéressantes et agréables.*

liées à la transformation communautaire. Cette approche encourage les gens à être fiers de leur langue et de leur culture.

Il est souvent difficile de démarrer cette méthode, pour le facilitateur comme pour les participants. Ceux de Sherkole étaient des réfugiés qui n'avaient jamais été impliqués dans la production d'information sur le développement dans leur propre langue, le maban. Le facilitateur choisi a travaillé avec un groupe de personnes qu'il n'avait jamais rencontrées auparavant. Après la première journée d'activités, les participants ont acquis une certaine confiance, tout d'abord dans leur propre équipe puis en eux-mêmes. Les activités et la méthode de collaboration les ont aidés à réaliser des choses qu'ils n'auraient jamais pu faire tout seuls. Ces séances se sont révélées intéressantes et agréables, grâce aux prises de décision collectives et à l'utilisation régulière de dynamiseurs. Les participants de Sherkole ont développé un esprit d'équipe qui les a aidés à définir leur vision et leurs buts stratégiques communs pour leur région du Soudan.

## Résultats inattendus

Ils ont maintenant appris les savoir-faire nécessaires pour préparer des textes sur le développement dans leur propre langue. Encore plus important, ils sont à présent propriétaires de cette méthode. Ils n'attendent plus que le gouvernement ou les ONG leur fournissent des informations émanant de l'extérieur. Ces réfugiés soudanais de Sherkole qui parlent le maban ont créé leurs propres comités linguistiques, dans leurs communautés, de manière à pouvoir imprimer et distribuer les informations dont ils ont besoin sur le

développement. Ils peuvent non seulement soutenir cette méthode mais aussi la reproduire. Les réfugiés mabas ont réalisé quelque chose qui tient tout simplement du miracle ! Ceci est le résultat d'une méthode participative de facilitation dans laquelle chacun a joué un rôle.

## Un don de connaissances

Cette approche participative de facilitation communautaire, utilisée à Sherkole et Wolaitta, a créé une confiance, une conscience personnelle et un engagement parmi les membres de la communauté. Les gens de Wolaitta ont réalisé qu'ils pouvaient être fiers de leur langue et réaliser eux-mêmes le genre d'informations nécessaires dans leur région. Les réfugiés mabas ont maintenant un don de connaissances pour les habitants de la région du Nil Bleu au Soudan.

Au départ, on avait quelques doutes sur la possibilité d'utiliser la méthode PILIERS avec les réfugiés. Pourtant, cette méthode de facilitation basée sur la participation, la collaboration et des activités soigneusement planifiées a prouvé qu'elle pouvait être une réussite.

*Solomon Dibaba Leta est journaliste de formation. Il a travaillé de nombreuses années avec World Vision en Ethiopie, a formé du personnel en communication et les a aidés à en définir des stratégies. Il est Conseiller PILIERS pour Tearfund depuis mars 2003. Voici son adresse : PO Box 27275, Addis-Abeba, Ethiopie. Email : sdlo@telecom.net.et*



## De bons conseils

AJD, notre organisation, a pour but d'encourager des initiatives afin d'améliorer la situation socio-économique des gens vulnérables et opprimés, tout en respectant les préoccupations liées à l'environnement.

Nous avons utilisé nombre de conseils tirés de vos publications et nous pouvons maintenant voir des tas de changements. Dans certains villages, des hommes qui étaient hostiles à l'idée de manger des légumes, à présent les apprécient. De nos jours, on peut voir de magnifiques jardins potagers dans ces villages. La malnutrition, provoquée par de nombreuses années de guerre et de conflits armés, a été réduite. De même, l'élevage de petits animaux comme les cochons d'inde, les lapins, les volailles et les cochons a non seulement amélioré la nutrition mais aussi les finances des foyers.

Les vols, les incendies criminels et la violence ont imposé une certaine pauvreté sur nombres de femmes rurales. L'encouragement de micro-entreprises et de petits commerces s'est révélé très important. Cent cinquante groupes ont reçu une formation et un soutien.

Le troisième domaine pour lequel nous aimerions vous remercier, est celui de votre aide pour les personnes qui ont subi des violences sexuelles et ont été infectées par le VIH. Les études bibliques ainsi que les témoignages des gens, dans *Pas à Pas*, nous aident immensément.

Veillez, s'il vous plaît, accepter nos plus sincères remerciements. Les membres du



groupe de Mabula et Kalehe vous envoient la moitié de la vente de leur premier coq, pour vous remercier de vos publications !

*Seth Claude Bashiga,  
AJD (Action, Jeunesse et Développement)  
Bukavu, Kivu Sud  
République Démocratique du Congo  
Email : actionjd97@yahoo.fr*

## Aider les enfants souffrant d'épilepsie

Dans notre région du Cameroun, nous connaissons près de 1 200 cas d'épilepsie, généralement des enfants de moins de 15 ans. Nos enquêtes ont montré que nombre d'entre eux meurent noyés, des suites de sévères brûlures ou par suffocation, à cause d'une attaque d'épilepsie.

Les parents ou gardiens ne savent pas ce que c'est. Les enfants qui en souffrent ne peuvent pas aller à l'école à cause des préjugés. Les populations locales croient à de nombreux mythes et les épileptiques sont souvent considérés comme fous. Les enfants épileptiques sont souvent négligés, mal nourris et sales. Cette situation est aggravée par un manque de soins médicaux. Il n'y a qu'un seul neurologue, basé à Bamenda, pour toute notre province qui compte environ 3 millions d'habitants.

Le travail de Global Welfare Association, notre organisme, est d'enseigner ce qu'est l'épilepsie et d'offrir une formation de premier secours pour faire face aux attaques d'épilepsie. Est-ce que des lecteurs pourraient nous aider, en nous suggérant d'autres idées afin d'aider ces enfants et pour gérer l'épilepsie ?

*Jamils Richard Achunji Anguaseh  
Global Welfare Association  
PO Box 5, Teze  
Cameroun  
Email : glowa\_cameroon@yahoo.co.uk*

## Un pesticide utile

Voici une recette simple et pratique pour réaliser un pesticide avec des feuilles de neem. Il est efficace pour la plupart des insectes de notre région, y compris les sauterelles et les cafards.

- Prenez un conteneur de 20 litres. Remplissez-le de feuilles fraîches de neem. Versez de l'eau jusqu'à ce que toutes les feuilles soient recouvertes et laissez macérer pendant 4 à 6 jours.
- Filtrez le liquide au travers d'un morceau de tissu, en le versant dans un conteneur propre. Ajoutez 50ml de kérosène et la même quantité de savon liquide (du savon en paillette bien mariné dans de l'eau fera l'affaire).

- Vaporisez sur les plantes, sans oublier l'envers des feuilles, partout où vous pouvez voir des insectes. Si vous n'avez pas de vaporisateur ou si la tête se bloque fréquemment, trempez une touffe d'herbe ou de feuilles dans le seau et secouez-les au-dessus des plantes. Faites attention de bien vous laver après.

Quelqu'un pourrait-il nous aider en nous donnant des idées de substance pouvant être vaporisée sur les arbres afin d'éviter que les chameaux, les ânes, les chèvres et le bétail ne les mangent ?

*Dawn Goebbels  
BP 55, Abeche  
Tchad*

Email : dawntama@hotmail.com

## LE MOT DE LA REDACTRICE

*Les pesticides naturels sont des poisons. Couvrez-vous toujours les mains avec des sacs en plastique et lavez-vous bien après (corps et vêtements). Attendez une semaine avant de manger les légumes que vous avez traités.*



## Les tiques porcines

Il y a quelques temps déjà, des lecteurs de *Pas à Pas* avaient demandé de l'aide pour traiter les « tiques porcines ». On les connaît sous différents noms dont *puce chigoe* ou *poux*. Chez les humains, on les trouve plus communément dans les pieds. Elles s'enfoncent dans la peau sans causer de douleur et peuvent devenir aussi grosses qu'un petit pois. Elles ont l'air d'une boule blanche avec un point noir, qui est en fait l'orifice par où elles respirent. C'est par là aussi qu'elles pondent leurs œufs. La tique finit, éventuellement, par mourir. Si vous n'en attrapez qu'une, vous n'aurez pas trop de problèmes. Cependant, certaines personnes en attrapent plusieurs à la fois, ce qui leur causent des douleurs importantes, des démangeaisons et des infections.

Si vous mettez de la vaseline ou de l'huile sur l'orifice par où elle respire, la tique sera forcée de partir car elle ne pourra plus respirer. Vous pouvez aussi la retirer en utilisant une aiguille stérilisée au feu. Il faudra alors bien désinfecter la plaie et la couvrir jusqu'à ce qu'elle soit cicatrisée. Attention, retirez bien toute la tique ou vous risquerez d'avoir de sérieux problèmes d'infection.

La meilleure prévention est tout simplement de porter des chaussures. Dans les foyers où le sol est en terre, ne laissez pas

entrer les animaux. Vous pouvez aussi traiter les endroits où les animaux se rassemblent avec des pesticides appropriés.

*Dr Earle Goodman  
PO Box 166  
Turbeville  
SC 29162  
Etats-Unis*

## Améliorer la sensibilisation au sida

Inter-Actions est une ONG qui travaille en réseau avec plus de 50 associations impliquées dans l'agriculture, la pisciculture et le développement rural.

Dans les zones rurales, les personnes âgées sont souvent menacées et accusées d'avoir causé la mort d'une personne plus jeune. Nous savons que cette personne est morte à la suite du sida. Cependant, dans ces zones, les gens ont peu ou pas du tout accès aux médias. Ceci signifie que presque tout le monde vit dans l'ignorance de la menace du sida. Cette année, nous avons effectué un sondage auprès des enfants allant à l'école et nous avons découvert que plus de 60% ne croyaient pas à l'existence du sida.

Notre ONG a formé 30 animateurs, membres de nos différentes associations. Ils réalisent des activités de sensibilisation au sida. Cependant, pour une région aussi grande, 30 personnes ne suffisent pas. Ils ont aussi trouvé une certaine résistance auprès des jeunes lorsqu'il leur faut accepter que le sida est un problème bien réel.

Nous créons en ce moment des clubs anti-sida dans les écoles secondaires et dans les établissements d'études supérieures de notre région. Notre cible représente environ 70 000 étudiants et élèves. Nous espérons pouvoir les encourager à prendre leur responsabilité afin de lutter contre le VIH et le sida. Ceci pourrait permettre aux jeunes de modifier leur comportement. Nous espérons former 200 éducateurs pouvant influencer des jeunes de leur âge, afin qu'ils gèrent ces clubs. Nous aimerions beaucoup avoir des contacts avec d'autres organisations qui pourraient nous donner des conseils, un soutien et avec qui nous pourrions travailler en partenariat.

*Valentin Vangi Ndingi  
Inter-Actions  
BP 122 Tshela  
République Démocratique du Congo  
Email : vangivalentin@yahoo.fr*



*On estime à 200 millions, le nombre de personnes qui utilisent illégalement de la drogue dans le monde entier.*

Photo simulation: Tearfund

## Les abus de drogues

La meilleure manière de s'attaquer à un problème est tout d'abord de reconnaître qu'il existe puis d'en parler ouvertement. De nos jours, on estime à 200 millions, le nombre de personnes qui utilisent illégalement de la drogue dans le monde entier.

Les effets de l'abus de drogues dépassent largement le problème du bien-être des individus concernés. Ils déchirent notre société, commettent des crimes, propagent des maladies comme le VIH/sida mais aussi tuent les jeunes gens et leur avenir.

Plus de 100 pays ont annoncé que le VIH est en train de se propager parmi les drogués, tout particulièrement en Asie, Amérique du Nord/latine et en Europe. Nombre de drogués ont aussi des partenaires sexuels qui peuvent être des mères essayant de protéger leurs enfants d'être infectés par le VIH. Dans de nombreux endroits, le travail lié au sexe va de pair avec l'utilisation de drogues.

Nous devons donc essayer de nous battre contre l'utilisation des drogues. Il faut cibler tout particulièrement les jeunes et

les éduquer. Nous devons aussi faciliter l'accès aux traitements nécessaires pour les drogués. Ceci peut améliorer leur qualité de vie mais aussi nous permet de passer des messages sur la prévention et les soins. Il faudrait aussi mettre en place des stratégies efficaces pour intégrer les drogués dans des programmes préventifs. Ceci pourrait éviter à leurs partenaires, leurs familles et eux-mêmes d'attraper le VIH.

Notre rejet et notre attitude négative envers les drogués, rendent les gens encore plus vulnérables au VIH. Il est aussi plus difficile de leur faire passer un message. Alors, parlons de la drogue et ne la laissons pas être un sujet tabou comme le sida. Nous devons tous jouer un rôle.

*Erasthon Bengehya  
CECL  
(Centre d'encadrement des captifs libérés)  
BP 384, Cyangugu  
Rwanda*

*Email : acdvi\_cecl@yahoo.fr*

## Ressources en langues locales

Tearfund pense que permettre aux gens d'avoir accès à des informations pratiques et utiles dans leur propre langue, renforce leur pouvoir. Ils peuvent ainsi réaliser des changements positifs et durables dans leur communauté. Les guides PILIERS sont conçus pour des groupes communautaires. Ils sont faciles à traduire en différentes langues et couvrent des sujets comme la santé, l'agriculture, les petites entreprises mais aussi la mobilisation communautaire. Ces guides ont pour but de renforcer la capacité des petits groupes pour gérer des changements et améliorer leur vie.

La conception et la mise en page de ces guides encouragent la discussion participative. Un membre alphabétisé du groupe peut jouer le rôle du facilitateur, communiquer les informations contenues dans le guide et diriger des discussions en utilisant les questions proposées. Le facilitateur peut encourager les membres du groupe à renforcer leurs propres connaissances et idées, en les aidant à adapter et appliquer les nouvelles informations reçues.

Les guides PILIERS peuvent être adaptés à un contexte local et traduits dans les langues locales. Ils sont maintenant disponibles en 30 langues dont l'hindi, le yoruba, le portugais, le thaï et le mooré.

Pour de plus amples informations sur les langues disponibles, branchez-vous sur [www.tilz.info/français/piliers](http://www.tilz.info/français/piliers)



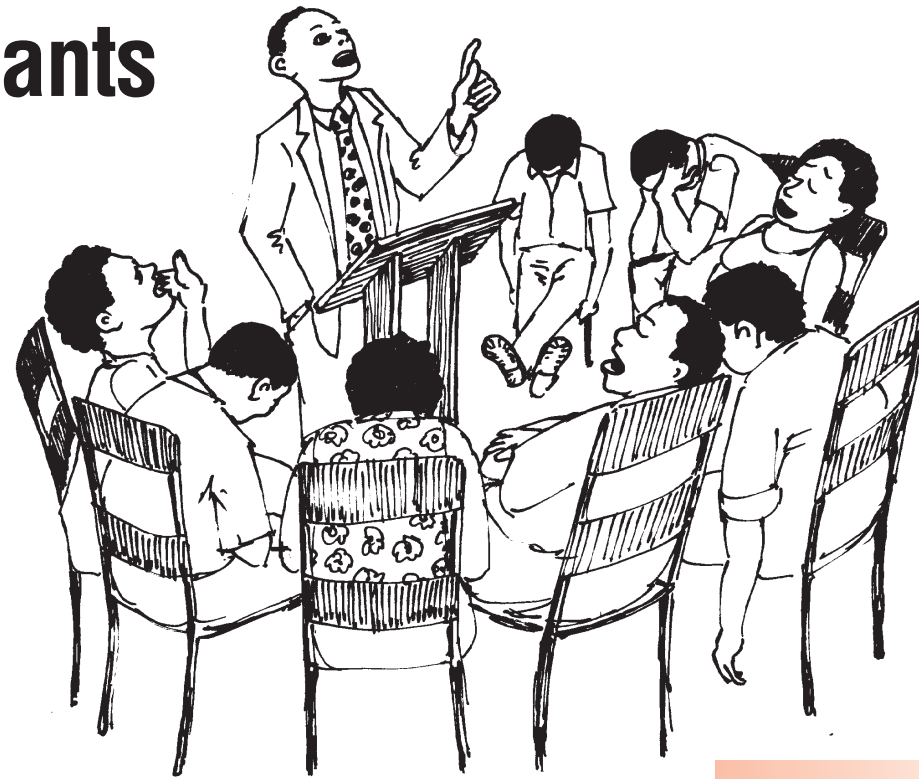
# Des dynamiseurs intéressants

Durant les réunions, les ateliers ou les séances de formation, il peut arriver que le niveau d'énergie diminue et que les gens perdent leur attention. Surtout en fin de matinée, juste après le déjeuner ou vers la fin de la journée. Les présentations ardues, la chaleur et les décisions difficiles à prendre peuvent être toutes plus faciles si l'on peut insérer des moments appréciables de détente entre les séances.

On appelle les activités permettant aux gens de se détendre des *dynamiseurs*. Ils ne réveillent pas seulement les gens, ils les aident à mieux se connaître les uns les autres, éliminent certaines barrières et permettent à des gens différents de bien s'entendre. Il existe de nombreux dynamiseurs et vous pouvez en inventer d'autres.

Lorsque vous utilisez des dynamiseurs, faites-le très soigneusement. Il faut bien réfléchir aux personnes présentes. Si elles ne sont pas habituées à en utiliser, commencez avec des dynamiseurs légers

et peu énergiques. Vous devez toujours vous joindre au jeu et montrer l'exemple. Respectez la décision des personnes qui ne veulent vraiment pas participer. Soyez très sensible aux cultures, genres et handicaps, tout particulièrement dans des situations où il n'est peut-être pas très approprié que les hommes et les femmes se touchent. Si certaines personnes sont handicapées et ne peuvent pas se joindre au jeu, nommez-les arbitres ou juges. Essayez autant que possible de lier les dynamiseurs au thème de formation.



## Ecrire avec le corps

Demandez aux gens d'écrire leur nom dans l'air en utilisant différentes parties de leur corps. Voici quelques idées, avec :

- un doigt droit
- un doigt gauche
- le coude droit
- leur gros orteil
- leurs épaules
- leur nez

Essayez de finir avec le nombril !

## Quel est ce son ?

Quelqu'un fait un bruit et chacun essaye de l'identifier. La personne qui donne la bonne réponse propose alors un autre son et ainsi de suite. Vous pouvez choisir le bruit d'animaux, d'oiseaux, de machines, de véhicules ou de préparation de nourriture.

## Vous devez bouger si vous...

Asseyez-vous en cercle, avec une personne debout au milieu. Cette dernière déclare : « Vous devez bouger si ... »

- vous portez quelque chose de bleu
- vous pouvez parler plus de deux langues
- vous êtes levé ce matin avant 6 heures
- vous avez eu des œufs/du pain/des fruits/ etc au petit déjeuner
- il y a la lettre **s** dans votre nom ... etc.

Les personnes concernées (qui devraient impliquer la personne au centre) doivent se lever et aller s'asseoir sur une chaise qui vient d'être libérée. La personne qui ne peut pas s'asseoir se retrouve au milieu et décide de la prochaine déclaration.



## Réflexion

Demandez aux gens de discuter avec leur voisin de ce qu'ils viennent d'apprendre, d'une question soulevée, du programme ou d'une décision à prendre.

## Bouger

En tant que leader, changez de place dans la pièce. Ceci permettra aux gens de bouger leurs chaises, leurs têtes de position et de se réveiller. Invitez les gens à se lever et à venir voir une affiche ou un tableau de plus près.

## Chiffres

Formez un cercle. Comptez-vous un par un. Chaque fois que le chiffre cinq ou un multiple de cinq tombe sur une personne, cette personne doit claquer des mains au lieu d'annoncer son chiffre. Chaque fois que le chiffre sept ou un multiple de sept tombe sur une personne, cette personne doit tourner sur elle-même au lieu d'annoncer son chiffre. Si une personne se trompe, elle doit se retirer du cercle. Son voisin recommence à compter à partir de 1.



## Chanson

Chantez des chansons qui sont faciles à apprendre. Il est toujours agréable de chanter avec les autres. Il est amusant de chanter des chansons d'action, de mimer ou de taper des mains en rythme.

## La pluie

Faites le bruit d'un orage. Commencez à imiter la pluie qui tombe doucement, puis se fait plus forte pour s'arrêter petit à petit. Demandez à tout le monde de vous suivre en frappant la paume de leur main avec un doigt de la main opposée, puis avec deux doigts, trois, quatre et finalement toute la main. Ralentissez, en suivant le même procédé, pour arriver à un seul doigt.

## Trains

Demandez aux participants de mimer un train (avec leur bras) et d'en faire le bruit. Emmenez-les en voyage, prenez de la vitesse dans la vallée, ralentissez en montant la colline, accélérez en descendant, freinez pour vous arrêter à la gare et recommencez. Rendez le voyage plus réaliste en lui donnant le nom d'endroits locaux.

## Former des groupes

Demandez aux gens de se répartir en groupes de trois, quatre ou cinq personnes, afin de discuter d'un sujet ou d'une activité. Vous pouvez les placer en groupe ou leur demander de former des groupes avec des gens qu'ils ne connaissent pas (d'autres organismes ou spécialisation).



## Jeux de rôles

Demandez aux participants d'utiliser les jeux de rôles en petits groupes, pour souligner les points pédagogiques clés. Demandez aux gens de présenter des jeux de rôles tout simples, afin de montrer l'enseignement traditionnel et la facilitation avec ses problèmes et ses avantages. Utilisez les jeux de rôles pour traiter de questions culturelles, de situations délicates sur l'argent et la comptabilité ou pour partager de nouveaux enseignements. Vous aurez généralement besoin d'encourager les gens pour les pousser à se lancer dans des jeux de rôles mais ils ont généralement d'excellents résultats. Ils s'amuseront en préparant les jeux de rôles, en les présentant et en regardant les autres.

## Miroirs

Placez les gens en paires. Une personne est l'acteur, l'autre le miroir. Le miroir copie exactement ce que l'acteur fait. Après quelques minutes, inversez les rôles.



## Classement

Une personne choisit secrètement un élément suivant lequel on peut classer tout le monde. Cela peut être la couleur ou la taille de leurs chaussures, le nombre de boutons ou de poches sur leurs vêtements, leur âge, la couleur ou la longueur de leurs cheveux, leur taille, l'initiale de leur nom ou leur anniversaire, etc... Classez tous les gens selon le système secret que vous avez choisi et demandez-leur de le découvrir. Si vous avez choisi, par exemple, le nombre de boutons sur leurs vêtements, à un bout de la file, vous placerez la personne qui en a le plus sur ses vêtements et à l'autre bout, celle qui en a le moins ou pas du tout. Il faudra bien faire attention de ne pas attirer l'attention des gens sur votre secret. Si vous avez choisi leurs chaussures, par exemple, essayez de ne pas les regarder tout le temps !

Nombre de ces idées sont tirées du livre *Participatory Workshops*, de Robert Chambers. Nous le remercions de nous avoir permis de les inclure. Ce livre est présenté en page 14.



# Renforcer les capacités

Une interview avec Mulugeta Dejenu, basé en Ethiopie et travaillant comme Conseiller régional pour Tearfund.

### Mulugeta, pouvez-vous nous décrire ce que vous faites ?

Je dois principalement évaluer les besoins en capacité de nos partenaires et leur offrir un soutien pour qu'ils deviennent plus efficaces. Ceci implique de voyager dans différentes parties du pays pour offrir des conseils techniques, suivre les projets en cours et discuter du soutien. Une autre manière importante de permettre à nos partenaires d'accéder aux connaissances et ressources pratiques est de travailler en réseau avec les gouvernements, les ONG et l'ONU. Cela leur permet aussi d'être mieux connu dans le monde des ONG.

### Avez-vous beaucoup d'occasions de travailler avec des organisations qui offrent une formation aux groupes communautaires ?

Nous sommes en contact avec un certain nombre d'organismes qui travaillent avec les communautés afin de renforcer leurs capacités.

### Qu'est-ce que les personnes formées pensent généralement des formations offertes par ces organisations ?

Les sentiments des gens varient beaucoup suivant la manière dont ces organismes apprécient leurs connaissances sur leur propre situation. Cela dépend aussi jusqu'à quel point l'organisme est ressenti comme la raison de la transformation. Les détails et la richesse des informations que les gens peuvent fournir dépendent du niveau de reconnaissance que leur donnent les organisations qui les soutiennent.

### Comment les gens tirent-ils des avantages d'une telle formation et jusqu'à quel niveau la mettent-ils en pratique dans leur travail ?

Certaines des organisations avec qui nous travaillons reconnaissent que les gens ont un potentiel pour traiter leurs propres problèmes. D'autres pensent que seul un expert « extérieur » peut avoir les réponses. La

perspective des organisations varie généralement selon leurs relations avec les gens et leur réalité.

L'engagement dans les communautés doit aider les gens à explorer leur force personnelle et acquérir une certaine confiance, pour prendre plus de responsabilité dans leur propre croissance et développement. C'est impossible si les gens ne sont pas poussés et encouragés.

### Est-ce que ces sentiments sont différents lorsque la formation est basée sur une approche participative et sur la formation, plutôt que sur l'enseignement pur et simple ?

Je pense à deux situations où les gens avaient l'habitude qu'on leur enseigne de façon formelle. Cette méthode traditionnelle de communication n'allant que dans un seul sens, n'a pas amené les résultats escomptés, c'est-à-dire l'ouverture d'esprit, l'engagement et l'énergie nécessaires pour démarrer un projet. On a alors choisi une approche participative. Les gens ont soudain décidé de prendre part au développement de manière

significative. Après la formation participative, on les a soutenu par des jeux de rôles et du théâtre afin de découvrir leurs propres capacités. Le projet PILIERS dans la région de Wolaitta a encouragé les gens à s'impliquer dans une discussion, tous ensemble et dans leur propre langue, afin de résoudre leurs problèmes. Cette méthode reconnaît la capacité des gens à raconter leurs propres histoires et à chercher ensemble des solutions à leurs problèmes. Certaines personnes ont admis qu'elles se considéraient comme ignorantes et faibles. La méthode PILIERS leur a apporté un nouvel espoir et a accru leur confiance dans l'utilisation de leurs connaissances locales. Une telle approche a intensifié la motivation des gens pour s'occuper de leurs propres problèmes.

### Avez-vous des exemples où l'utilisation des savoir-faire de facilitation a permis, sans aucun doute, de renforcer la capacité des gens à apprendre et changer ?

Un exemple serait le projet de micro-irrigation de Metalla. Deux communautés (près de 800 foyers) ont refusé de travailler sur le programme d'irrigation qui avait été réalisé pour eux en 1997 par le gouvernement. Ce programme avait été conçu afin d'aider les deux communautés à améliorer leurs besoins en sécurité alimentaire. Comme ces communautés étaient habituées à recevoir des aides alimentaires gratuites, elles considéraient le programme d'irrigation comme une mauvaise idée ! En 2001, Wolaitta Kale Heywet Church (WKHC), notre partenaire, a demandé à Tearfund de la nourriture pour aider durant les travaux de réparation du canal. J'ai demandé : « Quelle est la priorité, réparer le canal ou changer le comportement des gens ? » Les membres de WKHC ont convenu qu'il fallait changer le comportement en premier. On a



Photo: Mike Webb, Tearfund

utilisé la formation, l'art et le théâtre pour encourager leur propre découverte, lors de réunions communautaires.

Sur une période de neuf mois, le comportement des gens est passé de la dépendance à la confiance en eux-mêmes. Les agriculteurs, le long du canal d'irrigation, ont réalisé que leur avenir dépendait de leur décision de prendre la responsabilité de leur propre développement. De nos jours, les agriculteurs sont bien occupés sur leurs fermes et font trois récoltes par an. La région de Metalla n'a pas été affectée par la récente sécheresse. Au lieu de cela, c'est un endroit sûr pour des milliers de gens aux alentours.

Cela n'a pas été facile d'aider les gens à voir leur propre potentiel. L'approche de formation participative utilisée a joué un rôle crucial.

**Est-ce que cela a influencé votre propre manière de travailler ?**

J'ai beaucoup appris sur la manière de motiver les communautés. Nous avons communiqué cette expérience à d'autres partenaires et ceci a permis de changer la façon de penser d'autres gens. Maintenant, la plupart de nos partenaires prennent le temps qu'il faut pour rencontrer les communautés avant de finaliser une proposition. Nous sommes en train de travailler sur un modèle, basé sur la facilitation et s'appuyant sur une méthode de propre découverte personnelle, avant de mettre au point des propositions.

**Quels conseils donneriez-vous aux lecteurs de Pas à Pas sur l'utilisation des savoir-faire de facilitation ?**

La facilitation est un talent qui a besoin d'être développé au travers d'un apprentissage par la pratique. Lorsqu'elle est bien gérée, elle permet aux gens de penser en terme d'égalité. Elle reconnaît que les connaissances des gens sont essentielles pour un apprentissage interactif. Elle respecte les opinions de chacun et les motive pour qu'ils s'expriment, écoutent et agissent. L'approche traditionnelle d'enseignement peut restreindre l'apprentissage. La facilitation demande de l'humilité et une haute estime pour les connaissances des gens. Elle exige parfois que des personnes externes ou des experts apprennent l'humilité et écoutent ce que les gens ont à dire. La facilitation a besoin d'être sensible à la culture des gens, à leur langue et à leur situation.

*Mulugeta Dejenu est un Conseiller régional pour Tearfund, basé en Ethiopie. Il a travaillé dans le passé dans l'encadrement supérieur de World Vision. Voici son adresse : PO Box 31165, Addis-Abeba, Ethiopie.*

*Email : mdejenu@telecom.net.et*

# Comment bien faciliter grâce aux jeux de rôles

Isabel Carter

Certaines personnes sont des facilitateurs naturels. Malheureusement, la plupart d'entre nous doivent travailler dur pour devenir de bons facilitateurs. Apprendre les savoir-faire de facilitation par un travail de tous les jours peut demander beaucoup de temps. Les réunions ou les ateliers peuvent aider les gens à améliorer leurs talents en moins de temps. Ils peuvent apprendre des leçons et des bonnes idées dont ils se serviront.

L'utilisation du théâtre ou des jeux de rôles pour encourager l'apprentissage des savoir-faire de facilitation peut s'avérer très puissante. Cette approche permet de couvrir toutes sortes de situations de manière détendue et parfois très drôle. Ceci encourage les gens à discuter du problème soulevé, à réfléchir à la meilleure manière de s'y attaquer et à retenir ce qui a été appris. Au début de chaque séance, les formateurs peuvent travailler ensemble pour effectuer des jeux de rôles sur un aspect différent de la facilitation.

On peut aussi choisir, durant les réunions de formation ou les ateliers, de répartir les gens en petits groupes afin de travailler ensemble pour réaliser un court jeu de rôles sur un aspect de la facilitation. Rassurez-les en leur déclarant qu'ils n'ont pas besoin d'être d'excellents acteurs ! Discutez séparément avec chaque groupe pour expliquer la situation qu'ils vont mettre en évidence. Laissez-les décider s'ils veulent montrer le problème d'un facilitateur qui ne peut pas faire face ou d'un facilitateur qui gère bien le problème.

**Quelques suggestions pour les jeux de rôles**

■ Jouez une réunion où le facilitateur enseigne directement (communication dans un seul sens) et n'utilise pas du tout la facilitation.

- Jouez une réunion où deux personnes ne s'entendant pas bien, passent leur temps à se disputer et perturbent la discussion.
- Jouez une réunion où se trouvent un certain nombre de personnes très timides qui ne veulent pas parler.
- Jouez une réunion avec un membre dominant qui en sait beaucoup sur le sujet et qui veut absolument donner toutes les réponses, interrompant tous ceux qui veulent parler.
- Montrez un facilitateur qui semble très nerveux, lit tout ce qu'il a à dire et ne supporte pas les silences, donnant immédiatement la plupart des réponses. Un facilitateur qui ne peut pas écouter correctement lorsque les gens commencent à exprimer des points intéressants et passe immédiatement sur le point suivant.

Donnez aux gens un court moment pour se préparer. Ne dites pas aux spectateurs le sujet du jeu de rôles. Au lieu de cela, après chaque jeu de rôles, prenez le temps de voir ce que les spectateurs ont observé et ce qu'ils ont appris.



Photo: Isabel Carter, Tearfund

*Jouez une réunion où le facilitateur n'utilise absolument pas la facilitation !*

# PILIERS au Brésil

Rossanna Virgínia Moreira

Les guides PILIERS (Partenaires pour Interaction en Langue locales, Information, Education et Ressources) encouragent l'apprentissage à partir de la propre culture des gens. Ils communiquent leurs informations de manière à encourager la sensibilisation aux problèmes locaux et à trouver des solutions possibles pour les résoudre. La méthode PILIERS se base sur des petits groupes travaillant ensemble afin de traduire des guides dans leur propre langue. Les guides comprennent des discussions sur des questions sociales et la foi chrétienne. Ils permettent à des personnes qui désirent ardemment apporter une différence dans la vie des gens de se retrouver et travailler ensemble. Ces travaux apportent à la culture locale, vie, dignité, confiance en soi-même et appréciation.

Pour nous, Tearfund est une fleur dans le désert ! Cette organisation soutient le développement intégral comme moyen de réduire la pauvreté. L'investissement de Tearfund dans les méthodes PILIERS met en valeur les populations locales et leurs connaissances plutôt que d'investir dans des terres ou des bâtiments. C'est une manière de renforcer la sensibilisation des gens sur leurs besoins de manière à ce qu'ils puissent se battre et réussir, en réalisant leurs buts.

A CEM (Centre Evangélique Missionnaire), une fois que notre personnel a bien compris le but de PILIERS, nous avons décidé d'investir dans cette idée. CEM est

un organisme interconfessionnel, à but non lucratif. Nous travaillons avec des enfants et adolescents dans le besoin ainsi que leur famille. Nous les aidons à reconstruire leurs relations familiales et autres. Nous offrons un soutien physique, social et psychologique dans la région du Nord-Est du Brésil.

Le personnel du projet CEM a participé à deux ateliers de formation PILIERS. Ils ont pu en apprendre davantage sur les techniques pour adapter les matériels aux situations locales. Nous avons l'intention de travailler avec les chefs des communautés afin d'en apprendre plus sur leur

compréhension des problèmes locaux. Nous désirons aussi utiliser les guides PILIERS durant des réunions pour rechercher des solutions possibles et explorer de nouvelles voies, le tout lié aux situations locales qui ont besoin d'attention. Nous espérons mettre au point de nouveaux guides ou bien en traduire pour notre propre situation. Nous avons l'intention d'utiliser le guide *Pour une bonne alimentation* avec un groupe de femmes. Nous avons aussi inclu les études bibliques de PILIERS dans nos travaux au CEM.

La méthode PILIERS estime les gens et leur capacité à résoudre leurs problèmes. Pour nous, c'est très important. Cela signifie que les gens qui ne peuvent pas lire et écrire, peuvent quand même participer aux questions liées à leur vie quotidienne. On n'a besoin que d'une seule personne alphabétisée pour organiser et utiliser les informations du guide. Nous prions pour que la méthode PILIERS soit plus connue partout au monde et que d'autres personnes investissent aussi dans cette idée.

*Rossanna Virgínia Moreira travaille avec CEM (Centro Evangélico Missionário) pour le développement communautaire basé sur la chrétienté.*

*CEM, Rua Presidente João Pessoa, 117 Centro 58230 000, Cacimba de Dentro, PB, Brésil*

*Email : rossnavirginia@terra.com.br*

### Mise à jour Brésil

Deux livres en portugais ont été adaptés pour la situation brésilienne : *Pour une bonne alimentation* et *Comment se préparer aux désastres*. De nouvelles illustrations ont été choisies. Les livres ont été imprimés et sont maintenant disponibles auprès de :

*Ultimato, Caixa Postal 43, Viçosa - MG, CEP 36570-000, Brésil*

*Email : ultimato@ultimato.com.br*

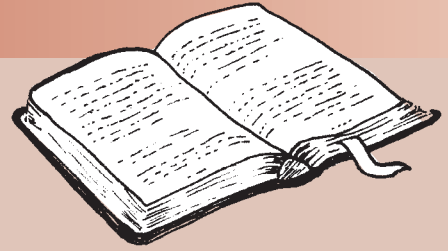
Des travaux sont en cours pour produire des guides PILIERS dans les langues guarani, kaingana, terena, bakairi et caiua parlées au Brésil.



Photo: Sophie Clarke, Tearfund

## ETUDE BIBLIQUE

### Les serviteurs du Roi *Dewi Hughes et Tulo Raistrick*



Lisez Matthieu 20:20-28

Nous devons tous développer des talents d'humilité et de service aux autres dans notre vie de chrétien. Nous devons témoigner par ce que nous faisons, pas seulement par ce que nous déclarons, même si les personnes autour de nous agissent de manière différente.

- Pourquoi pensez-vous que la mère de Jacques et de Jean demande une faveur spéciale ?
- Comment Jésus répond-il à cette demande ? Qu'est-ce que cela nous apprend sur les idées de Jésus en matière de leaders ?
- Quel est l'impact de cette demande sur les autres disciples ? Avons-nous connu des situations similaires au sein de notre travail ou de notre église ?
- A quel genre de leader, Jésus se réfère-t-il dans le verset 28 ? Est-ce que c'est le modèle de leader que nous trouvons dans notre église ?
- Discutez de ce que représenterait ce modèle de leader sur le lieu de travail, dans la famille, l'église et la communauté.
- Quelles sont les caractéristiques essentielles d'un chef serviteur ?

- Pourquoi Jésus est-il un modèle de bon facilitateur ?
- Comment notre église mais aussi nous-mêmes, devons changer pour mieux refléter l'attitude de serviteur de Jésus ?

Lisez Galates 5:22-23

- Jusqu'à quel point les talents d'un bon facilitateur ressemblent aux dons du Saint-Esprit ?
- Comment pouvons-nous encourager ces dons dans notre propre vie ?

*Dewi Hughes est un spécialiste théologique auprès de Tearfund. Tulo Raistrick est un Conseiller en développement et en religion, offrant ses conseils aux églises dans les domaines de la mission intégrale et de l'engagement communautaire.*



## Check-list des savoir-faire

Chaque fois que vous dirigez une discussion en petits groupes, posez-vous les questions suivantes. Elles vous aideront à évaluer le développement de vos talents de facilitation. Mettez par écrit vos réponses et comparez-les de temps en temps.

- Est-ce que j'ai utilisé des idées pour rompre la glace ou dynamiser afin d'aider les gens à se détendre ?
- Est-ce que j'ai fait attention à ce que tout le monde comprenne bien la question et si nécessaire, est-ce que je l'ai reformulée ?
- Est-ce que les silences, pendant que les gens réfléchissaient à ce qu'ils allaient répondre, me mettaient mal à l'aise ?
- Comment est-ce que je me suis comporté avec une personne qui a parlé longtemps ?
- Est-ce que j'ai bien écouté les réponses de tout le monde ?
- Comment ai-je encouragé les gens timides à se joindre à la discussion ?
- Est-ce que j'ai utilisé les jeux de rôles ?
- Comment est-ce que je me suis comporté avec une personne qui répondait toujours aux questions avant que quiconque puisse parler ?
- Comment ai-je encouragé les discussions supplémentaires sur les points utiles ?
- Comment me suis-je comporté lorsque je ne comprenais pas les réponses ?
- Comment me suis-je comporté lorsque je sentais que les points de vue des gens n'aidaient en rien ?
- Comment me suis-je comporté face aux différences d'opinions ?
- Est-ce que j'ai amené la discussion à une bonne conclusion ?
- Comment est-ce que je pourrai mieux faire ?



Photo: Isabel Carter, Tearfund

## Livres Bulletins d'informations Outils de formation

### Questioning the Basis of our Work: Christianity, Children's Rights and Development

Compilé par Judith Ennew et Paul Stephenson



La Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant a encouragé les principes des droits humains tout autour du monde. Nombre d'organisations s'occupant d'enfants incluent maintenant les droits de l'enfant dans leur déclaration de mission et encouragent ces droits dans leurs travaux.

Mais que veulent dire les droits de l'enfant pour les organisations chrétiennes qui travaillent dans le développement ? Est-ce que l'idée de droits de l'enfant contredit les principes bibliques sur la vie de famille ? Les chrétiens devraient-ils utiliser les droits humains dans leurs travaux avec les enfants et les communautés ? La Bible n'offre-t-elle pas déjà une base suffisante pour leur travail ?

Ces idées ont été discutées lors d'un atelier en l'an 2000. Le livre est basé sur les accords qui ont été convenus ainsi que sur les réflexions, après les ateliers, émanant des participants et de leurs collègues. Il ne prétend pas détenir toutes les réponses mais il devrait aider ceux qui travaillent avec les enfants, les familles et les communautés.

Ce livre coûte £ 4 (6 \$US ou 6 €), frais d'envoi compris.

Pour l'Europe et l'Afrique, commandez-le auprès de :

*Tearfund C@R, 100 Church Road, Teddington, TW11 8QE, Royaume-Uni*

*Email : ros.besford@tearfund.org*

Pour l'Amérique (Nord et Sud), commandez-le auprès de :  
*paul.stephenson@tearfund.org*

Pour l'Asie, commandez-le auprès de :  
Black on White Publications  
*je19@hermes.cam.ac.uk*

### Health, Food and Nutrition Toolkit

Il contient des outils et des matériels de référence pour aider les agents basés sur le terrain à gérer et évaluer les programmes de santé, d'alimentation et de nutrition dans les situations de réfugiés. Il a été réalisé par le HCNUR et est disponible gratuitement auprès de :

*Health and Community Development Section, CP 2500, CH-1211 Genève, Suisse*

*Fax. : (41) 22 - 739 73 66  
Email : hqts00@unhcr.ch*

### Participatory workshops: a source-book of 21 sets of ideas and activities

*Robert Chambers*

Robert Chambers est célèbre pour ses livres et ses ateliers sur le développement. Cet ouvrage a été mis au point durant ses dix dernières années d'ateliers. Il contient des idées, des activités et des trucs pour toutes les personnes qui essayent d'aider les autres à apprendre et à changer. Il peut être très utile aux facilitateurs, formateurs, enseignants et ceux qui dirigent des réunions ou des ateliers. Il est écrit dans un style facile à

lire et agréable. Il a été conçu pour être lu en courtes sections et non pas d'un seul coup ! Il est rempli d'illustrations et de bandes dessinées. Les pages 8 et 9 de ce numéro de *Pas à Pas* sont largement basées sur des idées de la section présentant des dynamiseurs.

Il compte 200 pages et est publié par Earthscan. Il coûte £ 8,95 et peut être commandé auprès de :

*Blackwells Mail Order Dept  
48-51 Broad Street, Oxford, OX1 3BQ  
Royaume-Uni*

*Email : mail.ox@blackwell.co.uk  
Site internet : www.blackwell.co.uk*

### Facilitation Skills Workbook

Ce nouvel ouvrage de formation a pour but d'équiper les gens avec les savoir-faire et la confiance nécessaires pour faciliter des discussions en petits groupes. La formation étudie certaines des théories à la base de la facilitation et de la participation. Elle prend en considération la manière dont les gens participent déjà dans leur communauté. Elle couvre ce qui peut empêcher la participation dans les discussions et les prises de décision mais aussi réfléchit à la manière dont les facilitateurs peuvent encourager les membres d'un groupe à participer. La formation offre aux participants l'occasion de mettre en pratique ces talents sur les autres participants et les groupes de la communauté. Les talents enseignés peuvent être appliqués à nombre de différents travaux de développement qui ont pour cible des gens. Elle a été spécialement conçue comme matériel de formation pour les gens qui utilisent les guides PILIERS dans leur communauté locale.

Ce guide coûte £ 5 (9 \$US ou 7 €) frais d'envoi compris. Il sera bientôt disponible en anglais et des traductions en français, espagnol et portugais suivront. Vous pouvez le commander auprès de :

*Tearfund Resources Development, PO Box 200, Bridgnorth, WV16 4WQ, Royaume-Uni*

*Email : roots@tearfund.org  
Site internet : www.tilz.info/pillars*

### What's new in Source

Il s'agit d'un bulletin email bimensuel comprenant des ressources d'information sur la pratique, la gestion et la communication liées à la santé et aux handicaps internationaux. Ce bulletin est offert par le « Source International Information Support Centre ». Il comprend des références sur plus de 160 nouveaux livres, rapports, articles et CD-ROM qui ont été récemment ajoutés à la base de données en ligne de Source. Son site internet est *www.asksources.info*

### Les guides PILIERS

Ils ont été conçus pour être utilisés dans des petits groupes communautaires. Chacun comprend environ 20 sujets, des illustrations pour les membres analphabètes et un ensemble d'études bibliques participatives. Ces guides sont faciles à utiliser et l'on n'a pas besoin d'un leader formé. Huit guides sont maintenant à votre disposition.

Les guides PILIERS ont aussi été conçus pour que leur traduction en langues locales soit le plus simple possible et nous mettons à votre disposition, un CD-ROM comprenant des dossiers de conception. Trois de ces guides PILIERS sont particulièrement utiles pour encourager le développement communautaire :

- Mobiliser la communauté
- Renforcer les capacités des groupes locaux
- Mobiliser l'église

Ils sont tous disponibles en français, anglais, espagnol et portugais. Chaque guide coûte £ 5 (9 \$US ou 7 €), frais d'envoi compris. Vous pouvez les commander auprès de :

*Tearfund Resources Development  
PO Box 200, Bridgnorth, WV16 4WQ,  
Royaume-Uni*

*Email : roots@tearfund.org  
Site internet : www.tilz.info/pillars*

Les sujets couverts comprennent les enfants et les jeunes, le développement communautaire, les handicaps et la réhabilitation, l'éducation sur la santé, les ONG et la santé des femmes.

Pour les personnes qui ont un accès limité à l'internet, ce bulletin est aussi disponible en format Microsoft Word. Pour recevoir cette version, veuillez envoyer un message email à [crowe.m@healthlink.org.uk](mailto:crowe.m@healthlink.org.uk) en précisant votre nom, celui de votre organisme et votre adresse email.

## Helping Children Who Are Deaf

Sandy Niemann,  
Devorah  
Greenstein et  
Darlena David

Ce livre est destiné à aider les parents et accompagnateurs à renforcer les talents de communication des bébés et jeunes enfants. Il explique comment la surdité affecte la capacité d'un enfant à apprendre une langue mais aussi à se développer mentalement et socialement. Vous y trouverez un grand nombre d'activités pour aider les enfants sourds à apprendre leur langue. Les autres sujets comprennent l'évaluation de la perte de l'ouïe, éducation, causes de surdité, soutien aux parents et accompagnateurs mais aussi comment les communautés peuvent travailler ensemble pour aider les enfants sourds. Il s'agit d'un livre pratique,



accessible et approprié pour de nombreuses conditions et cultures.

Vous pouvez le commander pour 12 \$US, plus frais d'envoi auprès de [bookorders@hesperian.org](mailto:bookorders@hesperian.org) ou en écrivant à :

Hesperian Foundation, 1919 Addison Street,  
Suite 304, Berkeley, CA 94704, Etats-Unis

Site internet : [www.hesperian.org](http://www.hesperian.org)

## Young People – We Care!

Ce livre est produit par John Snow International (Royaume-Uni) et financé par DFID, au Zimbabwe. Il a été conçu pour encourager les jeunes Zimbabwéens qui s'occupent d'autres enfants dans leur communauté, touchés par le sida. Il est parfait pour les jeunes qui ont déjà reçu une formation sur les faits à la base du VIH et du sida, sur l'éducation des jeunes par leur entourage, sur les talents de survie et sur les méthodes pour toucher les communautés.

Cet ouvrage contient un Guide de formation destiné aux facilitateurs, pour préparer les jeunes à commencer des activités communautaires. Il comprend des activités participatives pour aider les jeunes à réfléchir à un certain nombre de sujets. Il comprend aussi une section sur les activités communautaires que les jeunes peuvent réaliser dans leur communauté. La plupart des activités ne demandent aucune ressource, simplement l'engagement des jeunes qui désirent aider les autres dans leur communauté. Ce livre comprend 78 pages et a pour cible, les jeunes de 15 à 20 ans.

Ce livre est mis gratuitement à votre disposition. Pour le commander, veuillez envoyer un message email à [info@jsiuk.com](mailto:info@jsiuk.com) ou écrire à :

## Action sur le diabète

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) et la Fédération internationale du diabète estiment que chaque année, plus de trois millions de personnes meurent du diabète. Ils ont récemment lancé un programme conjoint intitulé « Diabetes Action Now ».

Le diabète est une maladie courante, comprenant différentes formes dont les cas sont en augmentation, tout particulièrement dans les pays développés. En Inde, par exemple, on comptait plus de 30 millions de diabétiques en l'an 2000. En 2030, on pense que ce chiffre devrait passer à près de 80 millions. Le diabète accroît le risque de maladies cardiaques et peut entraîner la mort.

L'intention de « Diabetes Action Now » est de sensibiliser sur le diabète. De simples changements dans la vie quotidienne, comme de suivre un régime sain et prendre part à des activités physiques, souvent combinés avec des médicaments, peut permettre aux diabétiques de mener une vie normale.

Un livret gratuit sur le diabète est disponible imprimé ou sous forme de dossier électronique, auprès du site internet de l'OMS [www.who.int/diabetes](http://www.who.int/diabetes). Pour de plus amples informations, veuillez contacter :

Amanda Marlin, WHO Avenue Appia  
CH-1211 Genève 27, Suisse

John Snow International, Studio 325,  
Highgate Studios, 53-79 Highgate Road  
London, NW5 1TL, Royaume-Uni

Site internet : [www.jsiuk.com/wecare.htm](http://www.jsiuk.com/wecare.htm)



## 100 façons d'animer un groupe : jeux à faire lors d'ateliers, de réunions ou au sein d'une communauté

Ce guide a l'intention d'être un « livre d'idées » rempli d'expériences diverses destinées à aider les facilitateurs à préparer leurs ateliers participatifs. Il peut aussi être utile pour les personnes qui facilitent les réunions et la planification d'activités selon les techniques participatives.

## Ateliers participatifs avec des ONG et OBC luttant contre le VIH/sida : Guide du facilitateur

Il s'agit d'un guide tiré d'une série de ressources mises au point par l'Alliance afin d'encourager la participation dans la pratique. C'est une compilation de dynamiseurs, d'activités pour « briser la glace » et de jeux pouvant être utilisés par n'importe qui travaillant avec des groupes, lors d'un atelier, d'une réunion ou d'une séance communautaire quelconque.

L'Alliance VIH/sida a déjà produit de nombreux livres. Ces deux ouvrages sont gratuits et disponibles en français, anglais et espagnol. Vous pouvez en télécharger des copies à partir de son

site internet [www.aidsalliance.org](http://www.aidsalliance.org) ou en commander auprès de : [publications@aidsalliance.org](mailto:publications@aidsalliance.org) ou de

HIV/AIDS Alliance, Queensbury House,  
104-106 Queen's Road, Brighton, BN1 3XF,  
Royaume-Uni



# CRUDAN et la formation des facilitateurs

Francis Ademola



Photo: Isabel Carter, Tearfund

CRUDAN (Christian Rural and Urban Development Association of Nigeria) est une organisation en pleine croissance qui a une immense vision ! En l'an 2000, CRUDAN a ouvert de nouveaux bureaux dans cinq différentes zones du Nigeria afin de communiquer ses activités sur une plus grande échelle.

Le personnel rencontre les églises et les organisations afin de sensibiliser sur le développement holistique : le besoin d'équilibrer l'enseignement chrétien avec une action sociale destinée à aider les démunis à vivre dans la dignité. En conséquence, CRUDAN connaît une demande croissante pour ses services, tout particulièrement en renforcement des capacités, en formation, conception de projet, planification et évaluation.

A l'heure actuelle, CRUDAN dispose de neuf employés pour ses programmes et compte plus de 1 000 membres individuels. Parmi ses membres, on trouve des professionnels dotés de talents et de connaissances sur des aspects spécifiques des travaux de développement. Certains sont connus sous le nom d'Associés et travaillent parfois aux côtés du personnel de CRUDAN. Afin de répondre à une demande croissante pour la formation et autres services, CRUDAN a organisé un atelier sur les talents de facilitation et de communication destiné au nouveau personnel et aux associés potentiels désirant utiliser l'enseignement participatif.

CRUDAN estime la participation des gens ainsi que l'utilisation des initiatives, des responsabilités et des ressources locales pour responsabiliser les populations. CRUDAN pense aussi que l'enseignement est une

partie essentielle de tous ses programmes. Cette organisation désirent équiper tous ses Associés avec les connaissances et aptitudes nécessaires aux méthodes participatives, afin d'aider les gens à changer de comportement et d'attitude.

La formation s'est effectuée sur une semaine et a impliqué 15 participants de tout le pays. Parmi les sujets couverts : les styles d'apprentissage, comprendre les adultes qui apprennent, analyse des besoins de formation, mettre au point des objectifs d'apprentissage, les méthodes de formation et l'évaluation de la formation. Une connaissance de base des talents de communication, présentation et facilitation représentait aussi un point essentiel de cette formation. On a demandé à chaque participant de faire une courte présentation devant d'autres participants jouant le rôle d'étudiants. Ils ont ensuite reçu des retours d'information sur leur style de formation. L'atelier a présenté de nombreuses et différentes manières d'encourager la participation : séances d'évaluation collective, jeux de rôles, discussions en groupe, études de cas et présentations par groupes. Les participants ont rédigé des plans d'actions décrivant la manière dont ils allaient appliquer ce qu'ils avaient appris. Ils ont ensuite reproduit cette formation au niveau régional.

## Revoir un plan d'actions

- Qu'est-ce qui a marché (prévu et imprévu) ?
- Quelles ont été les méthodes utilisées ?
- A quels défis a-t-il fallu faire face ?
- Comment vous êtes-vous débrouillé ? Grâce à quels facteurs ?
- Qu'est-ce qui n'a pas marché ?
- Pourquoi ? Quels étaient les défis ?

Le suivi de cette formation s'est tenu une année plus tard afin de permettre aux Associés de faire un rapport sur l'application et les impacts de cette formation, tout particulièrement leur efficacité lors de la réalisation des plans d'action rédigés durant le premier atelier. Ceci leur a permis de discuter des difficultés et des défis auxquels ils ont été confrontés. Ils ont aussi appris de nouveaux savoir-faire sur la rédaction de rapports et la facilitation.

Les Associés qui ont participé à cette formation ont pu faciliter la formation pour CRUDAN dans les savoir-faire de plaidoyer et dans le développement holistique. Ils ont aussi participé à la réalisation des estimations de besoins, la planification et l'évaluation pour un certain nombre d'organisations. Leur aptitude à faciliter la formation dans leur propre organisation s'est aussi améliorée.

*Francis Ademola a la charge des opérations et des programmes de CRUDAN, avec la responsabilité des cours de formation.*

CRUDAN, Sabon Barki – Bukuru,  
PO Box 13484, Jos, Nigeria

Email : francisademola@yahoo.com  
crudan@hisen.org

**Publié par :** Tearfund, 100 Church Road, Teddington, TW11 8QE, Royaume-Uni

**Rédactrice :** Dr Isabel Carter, PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire, WV16 4WQ, Royaume-Uni

Le personnel de Tearfund passe un temps considérable à dépouiller des milliers de demandes d'appui financier auxquelles nous sommes dans l'impossibilité de répondre favorablement. Ce courrier ralentit énormément notre travail vital qui consiste à apporter la bonne nouvelle aux pauvres par l'intermédiaire des partenariats déjà en place. **Veillez prendre note** que toutes les demandes de fonds seront rejetées, sauf si elles proviennent de nos partenaires actuels.

