

Doc 4.7. Exercices interactifs pour promouvoir la cohésion sociale par la formation et l'éducation professionnelles

Ces exercices interactifs sont tirés du Guide pour les praticiens de l'EFTP sur la promotion de la cohésion sociale et de la coexistence pacifique dans les contextes fragiles par l'EFTP. D'autres exercices sont disponibles sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_791844.pdf

Exercice pour encourager l'empathie et l'appréciation de la diversité - « Discutons un peu »

Matériel :

Polycopiés préparés pour chaque participant. Le polycopié doit comporter le nom de la personne à approcher et trois questions à poser. Les questions doivent être conçues pour aider la personne qui pose la question à en savoir plus sur le participant dont le nom figure sur le document. Voici quelques exemples de sujets :

- a. où la personne a grandi
- b. sa nourriture ou son restaurant préféré
- c. ce qu'il aimerait faire à la fin de la formation
- d. quel aspect de la formation ou du travail il/elle trouve le plus intéressant/ennuyeux
- e. quelle musique il/elle aime
- f. ce qu'il/elle aime faire pendant son temps libre

Une autre option consiste à écrire le nom de chacun des participants sur des feuilles de papier individuelles, qui sont ensuite pliées afin que le nom ne soit pas lisible. Les participants sont ensuite invités à proposer les sujets ensemble au préalable en plénière, et invitent les participants à tirer des noms et à choisir trois des sujets identifiés qu'ils aimeraient poser à la personne dont ils ont tiré le nom. Si cette option est utilisée, vérifiez que personne n'a dessiné son propre nom !

Durée :

10 à 15 minutes pour expliquer l'objectif et le calendrier de l'exercice. Une fois que tout le monde a les résultats et que le délai est passé, programmez une session plénière de 30 à 60 minutes (selon le nombre de participants) afin que chaque participant puisse partager ses résultats et ses techniques.

Objectif :

Établir des relations personnelles entre des participants d'horizons différents.

Étapes :

1. Invitez les participants à s'engager dans cette activité pour en savoir plus sur un individu spécifique du groupe sans que personne ne sache qui découvre qui.
2. Attribuez à chaque participant la tâche de trouver trois éléments d'information auprès d'un autre participant dans un délai prédéterminé (cela peut durer un ou deux jours). Assurez-vous d'affecter les personnes de manière à ce que les groupes préexistants (âge, sexe, origine ethnique, citoyenneté) se mélangent autant que possible.
3. Distribuez les documents préparés. Rappelez aux participants qu'ils doivent garder secrets la personne et les sujets assignés.

4. Il est important de faire comprendre aux participants que les réponses doivent provenir de la conversation. Les individus devront donc s'engager et interagir avec quelqu'un qu'ils ne connaissent pas et trouver comment obtenir les réponses requises par le biais d'une conversation informelle.

5. Une fois la date limite atteinte, rassemblez les stagiaires/membres de l'équipe pour partager avec l'ensemble du groupe ce que chacun a appris et comment la conversation a affecté chaque participant. Au cours du débriefing, chaque participant partagera ses expériences et ses tactiques pour recueillir les informations et l'ensemble du groupe apprendra ce qu'il faut faire - et ce qu'il ne faut pas faire - pour mieux interagir avec des personnes qu'il ne connaît pas. Les questions potentielles pour le débriefing pourraient être :

- a. Cet exercice a-t-il été facile ou difficile pour vous et pourquoi ?
- b. Quelle stratégie a été utile pour obtenir les informations que vous vouliez obtenir ?
- c. Quelle stratégie n'était pas si utile?

Fonctionne mieux avec :

Des équipes mixtes de taille moyenne composées de personnes d'horizons différents. Cette activité peut facilement être appliquée sur le lieu de travail ou en salle de formation car elle ne nécessite pas beaucoup de matériel ni de temps. Il peut être répété fréquemment et peut aider les membres de l'équipe ou les autres stagiaires à se connaître. Vous pouvez également transformer cet exercice en une activité bimensuelle ou trimestrielle pour maintenir et approfondir le contact. En fonction de la composition des stagiaires/membres de l'équipe, en tant que formateur ou superviseur menant cette activité, vous voudrez peut-être réfléchir attentivement aux questions à poser. Certains stagiaires peuvent avoir vécu des expériences traumatisantes qu'ils ne souhaitent pas partager mais qui sont, par exemple, étroitement liées à l'aspect « d'où ils viennent ». Les questions ci-dessus ne sont que des suggestions, et un examen attentif de la situation et de la composition du groupe peut vous aider à choisir les bonnes questions. [œuvre du CBT sensible au genre](#)

enUne approche holistique de la formation sur le genre a été dispensée aux participantes (femmes) ainsi que des ateliers adressés aux institutions, à leurs familles et communautés. Les activités comprenaient l'organisation de groupes pour la production et la commercialisation afin d'améliorer la capacité de négociation et de négociation des femmes, le soutien post-formation et les liens avec les marchés, le crédit, entre autres services de soutien.

Développement d'un « Core Group » de formateurs pour les BMET/TTC et les ONG partenaires sur la dimension genre : cours d'orientation spéciaux pour les mobilisateurs sociaux des ONG et poursuite du plaidoyer au niveau local ; ToT sur la sensibilisation au genre et l'environnement de travail pour les équipes CBT locales (pour les instructeurs TTC, les bureaux régionaux, les superviseurs de programme et les mobilisateurs sociaux des ONG). Les monitrices des TTC ont été encouragées à s'impliquer davantage dans la mise en œuvre du CBT et à interagir avec le groupe cible ainsi qu'à prévenir les préjugés sexistes dans les programmes et les supports de formation. La formation sur le genre a été intégrée dans le programme avec des compétences techniques et commerciales ; offre de formation conviviale : programmes de formation flexibles et pratiques, et modalités sensibles au genre (horaire, lieu, modalités, installations, modalités de garde des enfants).

Il a été reconnu qu'il fallait accorder plus d'attention aux questions de garde d'enfants sur le lieu de formation et en faire une partie intégrante de la politique de tous les programmes traitant des questions d'emploi. Les problèmes de droits de propriété ou de propriété d'actifs, que ce soit par héritage ou par acquisition, affectent l'accès des femmes aux prêts et aux décisions commerciales indépendantes, ce qui entrave l'accès aux moyens de subsistance.

Exercice pour encourager la résolution de conflits et les compétences de médiation - “Débat ou dialogue?”

Matériel :

Aucun matériel nécessaire

Durée :

30 minutes

Objectif :

Comprendre la différence entre un débat et un dialogue;
Réfléchir à l'effet de notre propre comportement dans les situations de conflit;
Comprendre le rôle de la communication dans la gestion des conflits.

Étapes :

1. Demandez aux participants de travailler par paires.
2. Demandez aux partenaires de se tenir face à face et à chacun de dire le nom d'un objet auquel il pense (par exemple, une table, un outil, un matériel de travail, un chat, une fleur, etc.).
3. Maintenant, demandez aux participants de débattre entre eux et de dire que leur article est meilleur que celui de l'autre personne.
4. Donnez-leur environ trois minutes pour débattre. Après trois minutes, mettez le jeu en pause et demandez aux participants d'engager le dialogue cette fois. Cela signifie se poser des questions sur leurs articles, écouter les réponses et parvenir à un accord entre eux. Accordez-leur environ cinq minutes pour cela.
5. À la fin de l'exercice, lancez une discussion avec l'ensemble du groupe. Les questions que vous pouvez poser pour démarrer la discussion peuvent inclure :
 - Qu'avez-vous ressenti à propos de chaque situation (débat ou dialogue) ?
 - Comment avez-vous réagi à chaque situation ?
 - Comment vous comporteriez-vous dans des situations réelles de conflit ?
 - Comment les choses ont-elles changé lorsque vous êtes passé du débat au dialogue ?
 - Est-il difficile d'écouter quand quelqu'un n'est pas d'accord avec vous ? Pourquoi? Comment êtes-vous parvenu à un accord ?
6. Récapitulez en expliquant que le débat est une tentative de prouver que votre position est meilleure que celle de l'autre personne. Le but est de « gagner » l'autre en trouvant des failles dans sa position. Un dialogue est plutôt une question de compréhension et de

coopération. Le but du dialogue est d'arriver à une compréhension mutuelle tout en valorisant les points forts de la position de l'autre.

Fonctionne mieux :

cet exercice fonctionne dans la salle de formation et sur le lieu de travail. Cependant, étant donné que chaque binôme doit pouvoir s'engager librement dans un débat ou un dialogue, les binômes doivent être homogènes en termes de statut/hiérarchie, c'est-à-dire qu'un stagiaire peut ne pas se sentir à l'aise de débattre avec son supérieur ou un collègue plus âgé, mais préférer débattre avec des camarades de classe ou des personnes du même âge.