



La création de groupes de volontaires autogérés

cobu



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Ce guide a été élaboré dans le cadre du projet "Community building through self-managed volunteer groups", en abrégé COBU (numéro de référence : 2019-1-HU01-KA204-061222). Le projet COBU est soutenu par le programme Erasmus+ de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que ses auteurs et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Partenaires contributeurs



KÉPES ALAPÍTVÁNY (Hongrie) |
www.kepesalapitvany.hu



Storytelling Centre (Pays-Bas) |
www.storytelling-centre.nl



élan interculturel

ELAN INTERCULTUREL (France) |
www.elaninterculturel.com



Associació La Xixa Teatre (Espagne) |
www.laxixateatre.org

Contenu

<i>Introduction</i>	5
<i>Chapitre 1: Recrutement des volontaires</i>	7
<i>Chapitre 2: Créer un groupe de volontaires</i>	13
<i>Chapitre 3: Choisir un sujet</i>	25
<i>Chapitre 4: Première expérience des nouvelles méthodes</i>	35
<i>Chapitre 5: Créer du contenu</i>	45
<i>Chapitre 6: Choisir un rôle</i>	53
<i>Chapitre 7: Gérer un groupe</i>	56
<i>Chapitre 8: Se préparer aux difficultés</i>	60
<i>Chapitre 9: Promouvoir le groupe</i>	64
<i>Impressum</i>	70

Introduction

Les organisations non gouvernementales (ONG) jouent un rôle essentiel dans la société en s'attaquant à des problèmes sociaux importants (elles luttent contre la pauvreté, les préjugés, les inégalités, les problèmes de santé mentale, l'isolement social, le chômage, etc.) Souvent, ces organisations sont confrontées au fait que, quelles que soient les méthodes qu'elles ont testées et dont l'efficacité a été démontrée, elles ne disposent pas des ressources humaines et financières nécessaires pour répondre aux besoins de leurs communautés. Une option consiste à étendre leur champ d'action en impliquant et en gérant des volontaires ; cependant, il s'agit trop souvent d'une tâche difficile qui absorbe une partie de leurs ressources déjà limitées. D'autre part, il existe potentiellement une inadéquation entre ce que les volontaires veulent faire/ sont capables de faire et ce que les organisations à la recherche de volontaires leur proposent de faire.

Les partenaires du projet COBU s'efforcent d'apporter une solution à cette situation difficile. À cette fin, nous avons développé des programmes et des outils de formation qui aident à établir des réseaux de groupes de volontaires autogérés, qui peuvent agir plus ou moins indépendamment de l'organisation "hôte/initiatrice".

Ce manuel décrit les principaux éléments d'un tel programme de formation, montrant le processus, étape par étape, par lequel les volontaires peuvent être préparés à assumer un tel rôle actif. Après avoir été formés, les volontaires peuvent travailler sous la supervision de l'ONG ou devenir complètement indépendants de celle-ci.

Le processus que nous décrivons dans ce manuel a été testé par Képes Alapítvány (Hongrie), Elan Interculturel (France), Storytelling Centre (Pays-Bas) et La Xixa Teatre (Espagne).

Le processus que nous décrivons commence par attirer des volontaires et créer un groupe dans lequel ils/elles se sentent à l'aise et libres de partager leurs idées (chapitre 1-2). L'étape suivante consiste à les aider à trouver le sujet sur lequel ils/elles souhaitent travailler avec leur futur groupe (chapitre 3), et/ou à leur montrer les méthodes et techniques que nous (ONG) utilisons pour aborder les questions qui correspondent à nos missions (chapitre 4). Après avoir choisi le sujet sur lequel ils/elles veulent travailler et les objectifs de l'atelier qu'ils/elles veulent diriger, et s'être familiarisés avec nos méthodes et techniques, les volontaires apprennent à créer leurs propres activités et à planifier leurs sessions (chapitre 5). Les volontaires doivent ensuite décider avec qui ils/elles souhaitent organiser et réaliser les événements, qu'ils/elles le fassent seuls ou avec d'autres, qui peuvent avoir des compétences différentes (chapitre 6). Pour pouvoir offrir une bonne expérience aux autres, les responsables de groupes de volontaires doivent également être prêts à gérer leurs groupes, à repérer les besoins et les réactions des participant.e.s et à gérer/résoudre

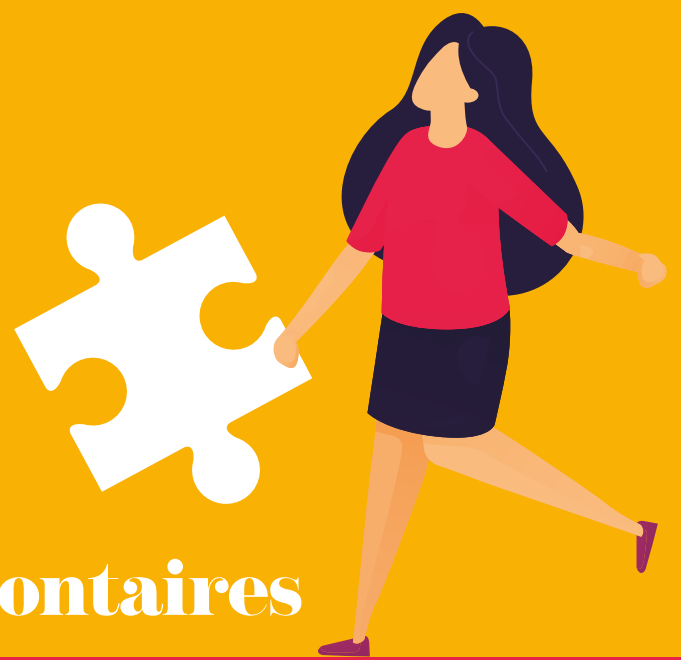


les conflits (chapitre 7). Au cours des dernières étapes, ils/elles apprennent à gérer les revers et à faire preuve de souplesse lorsque les choses ne se passent pas comme prévu (chapitre 8), à décider des aspects pratiques/logistiques de leurs événements (lieu, calendrier) et à les promouvoir auprès du public/de la communauté (chapitre 9).

Chaque chapitre commence par une brève introduction sur l'objectif de la phase spécifique, puis des activités et/ou des exemples sélectionnés sont proposés pour illustrer comment l'étape spécifique peut être accomplie. Les fiches d'activité fournissent des informations sur les objectifs des activités, leur durée, le nombre de participant.e.s qui peuvent être impliqués, si des préparations ou du matériel sont nécessaires, et elles présentent les instructions étape par étape. D'autres ressources ont été créées dans le cadre du projet:

- une étude de recherche qui propose un texte d'introduction sur les différents modèles de volontariat autogéré ("Rester petit tout en ayant un grand impact").
- des plates-formes locales en ligne (en Hongrie, en France, aux Pays-Bas et en Espagne) pour les volontaires auto-organisés, qui permettent d'accéder à des ressources utiles et de promouvoir leurs propres projets et événements ("plates-formes locales de la COBU").
- des études de cas en Hongrie, en France, aux Pays-Bas et en Espagne décrivant
- le parcours des volontaires et du personnel des associations en relation avec la création de réseaux de volontaires autogérés ("études de cas").





1: Recruter des volontaires

Objectif

À la fin de cette phase, vous avez attiré des volontaires qui sont prêts à être formés comme futurs chefs de groupe.

Description

L'une des premières mesures à prendre avant de commencer une formation, quelle qu'elle soit, est de trouver des participant.e.s. Cela peut sembler simple, mais d'après notre expérience, ce n'est pas toujours le cas. Malheureusement, nous ne pouvons pas vous donner un schéma directeur pour un recrutement réussi, et nous ne pensons pas qu'il existe. Cependant, nous pouvons partager avec vous quelques conseils et astuces glanés au fil de nos propres expériences en tant qu'organisations à la recherche de bénévoles.

Les conseils et astuces suivants s'appliquent au recrutement de volontaires en général et pas seulement à la recherche de volontaires ayant déjà une idée précise d'un projet et souhaitant apprendre à le mettre en œuvre. Nous avons organisé nos ateliers de différentes manières et avons ainsi mis en évidence notre diversité, qui s'est reflétée dans les profils des participant.e.s que nous avons recrutés. Certains d'entre nous ont mis en place un programme de formation pour les personnes qui souhaitaient apprendre à réaliser leurs propres idées de projet; d'autres partenaires ont proposé une formation à une méthodologie spécifique dans un but précis, de sorte qu'ils/elles ont recruté des participant.e.s intéressés par le processus et désireux d'organiser eux-mêmes une formation similaire.

Conseil 1:

Avant toute chose, demandez-vous pourquoi vous avez besoin de volontaires et comment ils/elles vont multiplier votre méthodologie et/ou amplifier l'impact de votre organisation. Et en formulant votre réponse, essayez d'être aussi précis que possible.

Conseil 2:

Si vous avez clairement formulé ce pour quoi vous voulez recruter des volontaires, leurs profils deviennent également clairs. Par "profil", nous entendons ce qu'ils/elles aiment, leurs motivations, leur(s) tranche(s) d'âge, les hommes, les femmes, etc.

Conseil 3:

Réfléchissez ensuite à l'endroit où vous pouvez trouver les volontaires que vous recherchez.

- Avez-vous des personnes dans votre base de données qui pourraient être intéressées?
- Connaissez-vous des organisations qui sont en contact avec des volontaires d'une manière ou d'une autre ? Pensez, par exemple, aux centres communautaires, aux organisations qui disposent d'un site Internet sur lequel des travaux volontaires

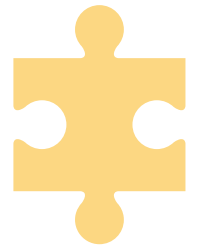
sont proposés et/ou des volontaires se proposent, aux organisations qui ont une solide expérience du travail avec des volontaires. (Vous pouvez vous renseigner à ce sujet en cherchant sur Internet les termes “recherche de volontaires”, “programme de volontariat” ou “offres de volontariat”, par exemple). Dressez une liste de contact des organisations éligibles.

- S’agit-il de personnes dont vous pensez qu’elles sont actives sur les médias sociaux? Votre organisation dispose-t-elle d’un site web, d’un compte Facebook LinkedIn, Instagram et/ou Twitter bien fréquenté?
- Existe-t-il des endroits dans le quartier où vous pouvez afficher des offres d’emploi susceptibles d’être vues par des personnes susceptibles de vouloir faire du bénévolat?
- Vous connaissez peut-être des personnes qui font déjà du bénévolat. Demandez-leur comment ils/elles ont atteint, ou ont été atteints par l’organisation pour laquelle ils/elles sont volontaires. Soyez inventif!



Conseil 4:

Une fois que vous savez où vous pouvez trouver “vos” volontaires, vous pouvez commencer à réfléchir à la manière de les attirer et de les atteindre. Qu’est-ce qui fonctionnerait le mieux? En fonction de leur profil, vous pouvez envisager d’utiliser les médias sociaux, les e-mails, les prospectus, les affiches, les messages sur le site Web de votre organisation, les messages (ou les liens vers les informations sur le site Web de votre organisation) sur les sites Web des organisations que vous avez trouvées (si elles sont d’accord), une annonce dans un ou plusieurs journaux de quartier ou de porte-à-porte, un appel aux volontaires via une station de radio locale, une combinaison de certaines de ces options... Vous pouvez peut-être présenter votre proposition lors d’une fête de quartier, d’un festival ou de tout autre type d’événement où vous pouvez rencontrer votre groupe cible ; assurez-vous d’être présent avec vos informations/dépliants. Vous pouvez envisager d’organiser vous-même un tel événement. Les options présentées ici ne sont pas exhaustives, mais peuvent servir d’inspiration, mais là encore, soyez inventif!



Conseil 5:

Faites attention à l’information que vous allez diffuser. Il y a plusieurs aspects à cela: le support que vous allez utiliser peut dicter la quantité de texte et votre utilisation du langage. Par exemple, dans un courriel, vous pouvez inclure plus d’informations et vous utiliserez probablement un langage plus formel que dans une publication sur Facebook ; sur une affiche ou un dépliant, l’image joue également un rôle important (contrairement à un courriel, par exemple). Mais quel que soit le support ou le ton que vous utilisez, il est important que vous fournissiez des informations qui seront utiles à votre groupe cible.

Une astuce qui peut vous aider à formuler les bonnes informations est de vous mettre à la place du volontaire. Qu’aimeriez-vous savoir lorsque vous êtes confronté à un appel à volontaires? Pour vous donner quelques idées (dans un ordre aléatoire):

- Quel est l’objet de l’activité de volontariat?



<p>As-tu une passion que tu voudrais partager avec d'autres personnes ?</p> <p>As-tu envie de créer un groupe autour de cette passion ?</p> <p>Es-tu motivé pour guider ce groupe ?</p> <p>Aimes-tu apprendre à travers des techniques de médiations artistiques et de l'éducation non formelle ?</p> <p style="text-align: center;">SI TU AS RÉPONDU "OUI" À TOUTES CES QUESTIONS, NOUS AVONS UNE BONNE NOUVELLE POUR TOI !</p> <p style="text-align: center;"></p>	<p>La résidence-ateliers COBU est faite pour toi !</p> <p>LE BUT DE LA FORMATION Création, structuration et gestion d'un groupe.</p> <p>LA METHODOLOGIE Techniques de médiation artistique et éducation non formelle.</p> <p>QUAND ? Du 13 au 17 septembre De 9h30 à 16h30</p> <p>OÙ ? 24 Quai d'Austerlitz Paris 75013</p> <p>POUR T'INSCRIRE: https://cutt.ly/AmBj09c</p> <p>POUR TOUTE QUESTION: cecilesto@elanintercultural.com</p> <p></p> <p></p> <p></p> <p><small>Co-financé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne</small></p>
--	--



INTERCULTURALITAT, FENT TEATRE FÒRUM
2021 · ABRIL · NOVEMBRE

FORMACIÓ DE DINAMITZADORS/ES DE TEATRE FÒRUM INTERSECCIONAL

CURS VIRTUAL I SEMIPRESENCIAL (EN FUNCIÓ DE LA COVID19)

GRATUÏT

AMB COMPROMÍS D'ASSISTÈNCIA

o INFO I INSCRIPCIONS A LAXIXA.ORG/CURS2021

UN PROJECTE DE  **AMB EL SUPORT DE**  **cobu** 

- Dans quel but?
- Je suis censé avoir de l'expérience?
- Recevrai-je une formation ? Si oui, où et quand?
- Combien de temps ce travail/elle volontaire prend-il/elle? Par semaine? Pa mois? Des heures fixes?
- Avec quelle organisation vais-je traiter?
- Comment puis-je recevoir plus d'informations?
- Comment/où dois-je m'inscrire?
- La manière dont vous pouvez être explicite dépend du support que vous avez choisi et de l'espace que ce support offre. Pour vous donner quelques exemples,

nous avons ajouté ci-dessous plusieurs exemples de nos dépliants, de nos posts sur Facebook, etc.

- Am I supposed to have experience?
- Will I get training? If so, where and when?
- How much time does this voluntary work take? Per week? Per month? Fixed hours?
- Which organisation will I be dealing with?
- How can I receive more information?
- How/where do I register?

It depends on the medium you have chosen and the space this medium offers how explicit you can be. To give you some examples we have added various examples of our flyers, Facebook posts, etc. below.

Conseil 6:

Assurez-vous de pouvoir garder la trace des personnes intéressées. Cela signifie que vous devez recueillir leurs coordonnées (nom et numéro de téléphone ou adresse électronique) et les enregistrer avec soin. Non seulement vous saurez alors sur combien de personnes vous pouvez compter, mais cela vous donnera également la possibilité de leur envoyer des rappels de dates et de lieux, par exemple. Ou, si les gens ne se présentent pas (ce dont vous devez tenir compte !), vous pouvez les contacter pour leur demander s'ils/elles sont toujours intéressés.

Tous les conseils ci-dessus peuvent sembler superflus, mais vous ne devez pas prendre le recrutement de volontaires à la légère!



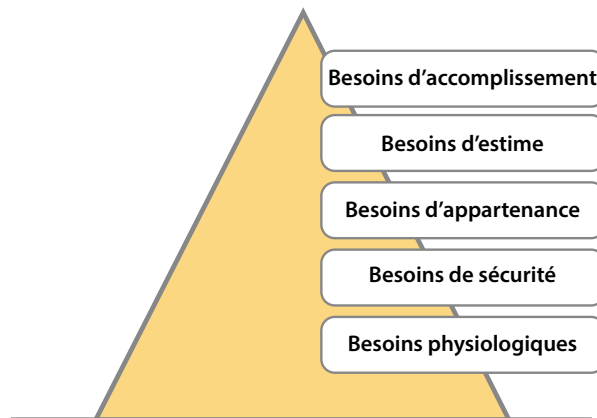
2: Créer un groupe de volontaires

Objectif

À la fin de cette phase, nous savons créer une bonne atmosphère et instaurer une confiance entre les volontaires.

Description

Après avoir recruté “vos” volontaires, il est très peu probable qu’ils/elles se connaissent tous. Les chances que les personnes d’un groupe qui ne se connaissent pas se sentent immédiatement à l’aise sont très faibles. Cependant, indépendamment de ce que les volontaires vont apprendre, ils/elles en profiteront davantage s’ils/elles se sentent à l’aise, en sécurité. Ce n’est pas quelque chose que nous avons imaginé (bien que nous en ayons fait l’expérience). C’est la conclusion de plusieurs chercheurs. L’un d’eux est Abraham Maslow (1908-1970), un psychologue américain, auteur de la “hiérarchie des besoins de Maslow”, qui peut être représentée comme suit:



Une fois qu’un besoin de niveau inférieur est satisfait, les gens passent généralement à la satisfaction du besoin suivant, du bas vers le haut. Dans le contexte de l’environnement d’apprentissage, cette “pyramide” montre qu’une fois qu’un.e apprenant.e se sent en sécurité, recherchera une interaction sociale et un sentiment d’appartenance, puis le respect et la réussite. Ou, pour le dire autrement, si les gens ne se sentent pas en sécurité, ils/elles ne sont pas susceptibles de passer à l’étape suivante de la pyramide.

Renforcer la sécurité

En tant que formateur.trice d’un groupe, vous pouvez contribuer grandement à ce sentiment de sécurité nécessaire. D’abord en étant conscient de son importance, puis en y prêtant attention dans la formation, par exemple en passant des accords avec les participant.e.s et en mettant en œuvre certaines activités développées à cet effet.

En ce qui concerne les accords, nous recommandons au moins les éléments suivants.

- Tout ce qui est dit durant la formation ne sortira pas de la salle, à moins que la

permission ne soit demandée et obtenue par la personne concernée.

- Tout le monde est égal, y compris le(s) formateur(s). Certaines personnes peuvent avoir un rôle spécifique, mais cela ne signifie pas qu'elles sont plus importantes que les autres.

Le meilleur moment - selon nous - pour conclure ces accords, c'est au début de la formation, après quelques mots de bienvenue et une explication de ce que les participant.e.s peuvent attendre de cette expérience.

Lorsque tout le monde s'est mis d'accord sur les règles du groupe, nous vous suggérons de faire un check-in. D'après nos retours, il/elle est très efficace de commencer chaque session de formation par un check-in. Nous entendons par là que chaque participant.e, l'un.e après l'autre, répond brièvement aux questions suivantes:

- Comment vous sentez-vous?
- Que pensez-vous que l'entraînement de ce jour va vous apporter?

La première fois que vous faites cette vérification, assurez-vous d'être le.a premier.e à le faire pour montrer l'exemple. La fois suivante, un.e participant.e peut commencer.

A la fin de chaque session de formation, nous vous conseillons de demander à tous/ toutes les participant.e.s de faire un check-out en partageant ce qu'ils/elles ressentent et ce que la formation leur a apporté. Veillez à être toujours la dernière personne à partir! D'après notre expérience, cela encourage les gens à s'exprimer plus ouvertement.

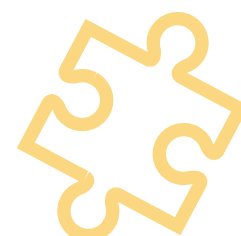
Veillez à ce que votre attention pour le sentiment de sécurité des participant.e.s ne faiblisse pas tout au long de la formation.

Renforcement de l'esprit d'équipe

L'étape suivante de la pyramide est l'appartenance et l'amour. Dans les sessions de formation avec un groupe, cela peut se traduire par un sentiment d'appartenance au groupe ou à l'équipe. En tant que formateur/trice du groupe ou de l'équipe, vous pouvez renforcer ce sentiment en prêtant attention à la consolidation de l'équipe. La sécurité et la cohésion d'équipe sont étroitement liées et se renforcent mutuellement. Plus une personne se sent en sécurité, plus elle s'ouvrira au groupe. Inversement, les activités visant à renforcer l'esprit d'équipe peuvent contribuer au sentiment de sécurité individuel des participant.e.s.

Lors de votre première session de formation, la plupart de vos activités doivent être axées sur la création d'un sentiment de sécurité et sur la constitution d'une équipe. Ces deux éléments améliorent le processus d'apprentissage des participant.e.s. Par conséquent, si vous souhaitez qu'ils/elles tirent le meilleur parti de votre formation, nous vous conseillons d'y consacrer du temps. Au cours de la formation, il/elle est également bon de faire une activité de consolidation d'équipe de temps en temps, surtout si les participant.e.s travaillent beaucoup individuellement ou en binôme.

Les activités dites "énergisantes" ou "brise-glace" sont un autre type d'activités qui contribuent au renforcement de l'esprit d'équipe. Il s'agit d'activités que vous pouvez faire avec le groupe au début d'une session de formation pour réveiller tout le monde, ou si l'énergie pendant la formation faiblit un peu. Il s'agit d'activités courtes, ludiques, qui obligent les gens à bouger et génèrent de la gaieté.



ALLEZ AU CENTRE SI...

OBJECTIFS

- Aider les participant.e.s à se connaître

DURÉE

15 minutes

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20



MATÉRIAUX/PRÉPARATION

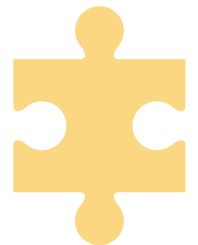
Grande salle où les participant.e.s sont libres de se déplacer

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Demandez aux participant.e.s de se placer en cercle.
- Demandez aux participant.e.s de se diriger vers le centre du cercle lorsqu'ils/elles s'identifient à la phrase donnée. Par exemple, "Allez au centre si vous avez un animal domestique", "Allez au centre si vous avez des enfants", "Allez au centre si vous êtes né en Europe", etc.
- Pour chaque phrase "aller au centre", prenez quelques secondes pour que les participant.e.s qui sont entrés dans le cercle puissent reconnaître qui d'autre dans le groupe partage cet aspect avec eux.

ÉVALUATION

Invitez les participant.e.s à réfléchir à l'activité: ce qui s'est passé, ce qu'ils/elles ont ressenti, ce qu'ils/elles ont appris, s'ils/elles ont l'impression que quelque chose a changé dans leur perception. Prévoyez au moins 10 minutes pour cette dernière partie afin que le groupe puisse rassembler ses expériences.



CONSEILS/ELLES ET ASTUCES POUR LES FACILITATEURS

Adaptez autant que possible les questions au groupe. Utilisez cet exercice pour apprendre différentes choses sur le groupe: langues parlées, nationalités, statut migratoire, situation professionnelle, lieu de résidence, etc.

Si vous vous sentez en confiance, vous pouvez rendre les questions moins précises pour susciter des débats sur les différents concepts: "Allez au centre si vous êtes jeune", "Allez au centre si vous êtes d'ici", "Allez au centre si vous aimez travailler", etc. Ces questions peuvent entraîner une confusion parmi les participant.e.s sur ce que signifie "être jeune", "être d'ici", etc... Profitez de cette confusion pour commencer à remettre en question les idées reçues et générer une première discussion sur les identités et les diversités au sein du groupe.

TES NOTES

.....

.....

.....

.....

.....



PARLEZ-MOI DE VOTRE NOM

Les principaux objectifs de cette activité sont de permettre aux participant.e.s de se sentir plus à l'aise dans leur capacité à raconter une histoire et de les sensibiliser à l'importance de l'écoute (active) lorsqu'il s'agit de raconter une histoire et d'interagir en général. La méthodologie est basée sur "l'apprentissage par la pratique". Lorsque vous demandez à des personnes de raconter quelque chose à propos de leur nom, elles ne considèrent souvent pas qu'il s'agit d'une narration. Mais c'est pourtant le cas, et elles remarqueront qu'elles peuvent le faire! En leur demandant de raconter à nouveau l'histoire qu'elles viennent d'entendre, vous leur faites réaliser si elles ont vraiment écouté ce qui leur a été dit.



OBJECTIFS

- Mettre les gens au défi de raconter une histoire
- Leur faire prendre conscience de l'importance de l'écoute
- Pour qu'ils/elles se sentent plus à l'aise à raconter une histoire

DURÉE

30 minutes

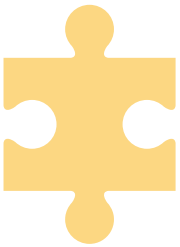
NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Recommandé : 10-12 (pour éviter de perdre l'attention)

Minimum 2, maximum 16

MATÉRIAUX/PRÉPARATION

- Faites cette activité au début de la formation
- Veillez à ce qu'il y ait une chaise pour chaque participant.e
- Les participant.e.s peuvent s'asseoir en cercle ou en duo, répartis dans la salle.
- Notez le temps. Chaque participant.e dispose d'environ 5 minutes pour réfléchir et raconter son histoire en travaillant en binôme.



ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Demandez aux participant.e.s de raconter (en duo) en 6 minutes maximum leur nom sur la base des questions suivantes:
 - > qui leur a donné leur nom;
 - > pourquoi les personnes qui ont donné leur nom ont-elles choisi ce nom;
 - > le cas échéant - leur nom a-t-il une signification; y a-t-il une histoire liée à leur nom;
 - > sont-ils heureux de leur nom.
- Parlez de votre propre nom pour leur donner un exemple de ce que vous attendez d'eux/elles.
- Après 12 minutes, le temps est écoulé. Demandez à tous/toutes les participant.e.s de répéter ce que leur partenaire de duo leur a dit sur son nom. NE leur dites PAS à l'avance que c'est ce que vous attendez d'eux!
- Demandez au/à la participant.e dont le nom a été répété s'il/elle se reconnaît dans la version racontée par son partenaire. (Ne faites pas de commentaires vous-même!)



DIFFÉRENTES MARCHES, STOP AND GO

OBJECTIFS

- Réchauffer, dynamiser le corps
- Favoriser l'attention et aller au-delà de nos mouvements automatiques, en augmentant la spontanéité et l'improvisation du corps.

DURÉE

15 minutes

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20

MATÉRIAUX/PRÉPARATION

- Grande salle dans laquelle les participant.e.s ont de l'espace pour se déplacer librement

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Invitez les participant.e.s à marcher et à explorer l'espace.
- Demandez-leur de changer de direction tous les trois pas. Ensuite, donnez les instructions suivantes :
- Invitez les gens à se saluer sans parler. Suggérez-leur de se saluer avec différentes parties du corps (avec les genoux, les coudes, la tête...)
- Invitez les gens à marcher à leur rythme habituel. Appelez ce rythme "vitesse numéro 5".
- Ensuite, demandez-leur de marcher à des vitesses différentes entre 1 et 10 (1 étant le plus lent et 10 le plus rapide).
- Invitez les gens à marcher et à se regarder les uns les autres. Lorsque l'un d'entre eux s'arrête, tout le monde doit s'arrêter. Lorsque quelqu'un se remet à marcher, tout le groupe se met à marcher.
- Invitez les gens à marcher et à se rendre dans les parties vides de la pièce.
- Puis, suggérez-leur de marcher là où l'espace est plein de gens. Demandez-leur de ne pas s'arrêter de marcher.
- Donnez ces instructions : "Quand je dis GO, commencez à marcher, quand je dis STOP, arrêtez de marcher." Essayez plusieurs fois puis ajoutez de nouvelles instructions.
- "Quand je dis NOM, criez votre nom, quand je dis CLAP, tapez dans vos mains".
- Essayez, puis ajoutez les mots précédents : "GO !... Nom !... Stop !... Go !... Clap !".
- Une fois que le groupe a maîtrisé toutes les instructions, continuez en disant : "Quand je dis CIEL, levez votre main vers le ciel. Quand je dis TERRE, accroupissez-vous et touchez le sol avec votre main."
- Essayez d'ajouter les mots précédents : "Go !... Nom !... Ciel !... Go !... Sol !... Clap !"
- Ensuite, vous inverserez tout comme suit : "Quand je dis GO, vous vous arrêtez et quand je dis STOP, vous remarquez". Essayez plusieurs fois
- "Quand je dirai NOM, vous applaudissez et quand je dirai CLAP, vous criez votre nom" ou "Quand je dirai CIEL, vous toucherez le sol et quand je dirai TERRE, vous lèverez la main vers le ciel".
- Donnez les instructions à un rythme rapide.



EXPÉRIENCE PRÉALABLE AVEC DES GROUPES

OBJECTIFS

- Accroître la motivation pour le lancement d'un groupe
- Apprendre à connaître les intérêts de l'autre

DURÉE

60 minutes

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20

MATÉRIAUX/PRÉPARATION

- Aucun

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Demandez aux participant.e.s de réfléchir aux questions suivantes (d'abord, individuellement) (environ 10 minutes)
- Avez-vous déjà créé dans votre vie un groupe autour d'un intérêt, d'un hobby ou d'un autre sujet (par exemple un groupe d'apprentissage) dont les membres se réunissaient assez régulièrement? Et où les membres ne payaient pas?
- Ou, avez-vous déjà fait partie d'un tel groupe (même si vous n'en étiez pas l'initiateur)?
 - > Dans les deux cas:
 - > Si oui, de quel groupe s'agissait-il?
 - > Qu'est-ce qui vous a motivé à le lancer/à y adhérer?
 - > Si vous l'avez lancé, combien de temps avez-vous attendu entre la génération de l'idée et la mise en place du groupe?
 - > Combien de temps cela a-t-il duré? (le groupe, et votre participation à celui-ci)?
 - > Qu'est-ce qui vous a motivé à y rester? Qu'avez-vous retiré du groupe?
 - > Y a-t-il eu des défis à relever pour maintenir le groupe en vie? Si oui, quels étaient-ils?
- Demandez ensuite aux participant.e.s de former des groupes de trois et de partager leurs réponses entre eux (environ 20 minutes).
- Discutez des expériences avec l'ensemble du groupe (environ 30 minutes):
 - > Quel type de groupe avez-vous initié ou fait partie et combien de temps cela a-t-il duré? Décrivez-le très brièvement. Variante: les participant.e.s d'un groupe décrivent les groupes des autres et non le leur
 - > Recueillons les motivations pour démarrer/faire partie du groupe
 - > Quels étaient les meilleurs aspects de cette expérience?
 - > Qu'est-ce qui vous a dérangé (le cas échéant)?
- Les participant.e.s peuvent ensuite utiliser les bonnes et mauvaises expériences recueillies (ce qu'il faut reproduire, ce qu'il faut éviter) lorsqu'ils/elles créent leurs propres groupes.



TES NOTES

LANCER DES MOTS

Lancer des mots est une activité ludique qui permet de déclencher la créativité, la réaction et les capacités d'improvisation des gens. Elle contribue également à une bonne dynamique de groupe, car les histoires qui sortent de cette activité sont souvent très drôles.

OBJECTIFS

- Mettre les gens au défi de raconter une histoire
- Leur faire prendre conscience de l'importance de l'écoute
- Pour qu'ils/elles se sentent plus à l'aise à raconter une histoire

DURÉE

15- 20 min

(y compris la répétition des histoires)

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Recommandé: 10-12

Minimum: 4, Maximum: 24

EXIGENCES

Les participant.e.s doivent avoir un certain niveau et une certaine compréhension d'une langue commune.

PRÉPARATION

- Faites cette activité au début de la formation
- Préparez l'histoire que vous voulez partager
- Veillez à ce qu'il y ait une chaise pour chacun
- Les participant.e.s sont assis en duo, répartis dans la salle.
- Expliquez soigneusement l'activité et laissez ensuite la place aux questions.
- Notez le temps. Chaque participant dispose d'environ 3 minutes.

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Divisez le groupe en duos. L'un de chaque duo est B, l'autre est C.
- Commencez l'activité en racontant une histoire, et arrêtez-vous après quelques phrases à un moment crucial du récit (voir l'exemple ci-dessous).
- Demandez aux B de continuer à raconter l'histoire.
- Demandez aux C d'écouter et de lancer de temps en temps un mot qui n'a rien à voir avec l'histoire. Les B doivent intégrer ces mots dans leurs histoires.
- Au bout de 3 minutes, l'animateur dit: "Changez!" et les C continuent l'histoire à partir du point où les B ont arrêté de la raconter. Ensuite, les B doivent lancer des mots que les C doivent intégrer dans leurs histoires.
- Après 3 minutes, vous mettez fin à l'exercice et demandez aux couples de partager leur histoire avec l'ensemble du groupe.

Un exemple de début possible de l'histoire:

Il était une fois une princesse qui vivait dans un magnifique château avec son père et sa mère, le roi et la reine. Comme elle était fille unique, elle avait tout ce qu'elle désirait. Si elle voulait un poney, elle avait un poney. Si elle voulait un collier en or, elle avait un collier en or, etc.



3. Choisir un sujet



Objectif

À la fin de cette phase, les volontaires sauront quel type d'événement/atelier ils/elles veulent organiser.

Description

À ce stade, les volontaires doivent décider du sujet/thème de leur groupe.

Il y a au moins trois façons de choisir un sujet:

- Vous recrutez des volontaires et les préparez à organiser des groupes dans un but très précis. Cela peut être le cas lorsque vous avez déjà testé des programmes que vous aimeriez étendre, développer, mais que vous n'avez pas assez de personnel pour le faire. Une solution peut consister à former des bénévoles qui pourraient être en mesure d'animer eux-mêmes des ateliers, à une fréquence qu'ils/elles peuvent se permettre. Dans ce cas, le sujet est plus ou moins défini par vous, mais les volontaires peuvent proposer des alternatives pour développer l'idée initiale. Par exemple, les volontaires sont formés pour pouvoir organiser des ateliers de narration intergénérationnels, mais ils/elles peuvent ensuite organiser des ateliers de narration avec d'autres groupes démographiques. Ils/elles sont également libres de choisir les thèmes de l'atelier (le thème principal peut être ce qu'ils/elles souhaitent, par exemple "l'évolution des rôles au cours de la vie", ou "la liberté dans les différentes phases de la vie", etc.)
- Une autre option consiste à recruter des volontaires qui ont déjà des compétences et une expérience spécifiques qu'ils/elles sont prêts à partager avec d'autres, ou qui ont déjà un intérêt marqué pour un sujet/une activité autour duquel/de laquelle ils/elles aimeraient organiser leurs groupes. La seule restriction ici est que le sujet doit correspondre à la mission de votre organisation
- Enfin, il se peut que certains volontaires souhaitent jouer un rôle plus actif et s'imaginent organiser leur propre groupe, mais ils/elles ne sont pas sûrs de l'expérience/des compétences/connaissances qu'ils/elles possèdent et qui pourraient être utiles aux autres, ou bien ils/elles ont plusieurs idées et ne savent pas encore laquelle choisir.

Dans ce chapitre, nous proposons quelques activités pour ce dernier groupe.



Activités liées à cette phase

MA BOUSSOLE IKIGAI

OBJECTIFS

- Aider les volontaires à trouver un sujet qui correspond à leurs compétences, qui a du sens pour eux/elles et qui est également apprécié par les autres.

DURÉE

60 minutes

Il s'agit seulement d'une activité d'introduction pour créer son ikigai. Les participant.e.s peuvent continuer à y travailler chez eux.

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20



MATÉRIAU

- Papier
- Crayons
- Des modèles d'ikigai imprimés (voir en annexe)

PRÉPARATION

Commencez par une activité brise-glace afin de créer une bonne atmosphère.

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

Intro (5 minutes)

Expliquez l'origine de cet exercice:

Ikigai: Concept japonais, "raison de vivre" ou "raison de se lever chaque matin".

Il s'agit d'un concept japonais qui permet de faire le lien entre les intérêts et les compétences d'une personne et la demande de l'environnement extérieur.

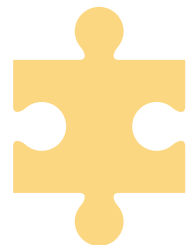
En route pour Okinawa! Cette île japonaise fait partie des "zones bleues", ces régions où les gens vivent le plus longtemps et en meilleure santé. Pour les habitants de cette île, cela s'explique en partie par l'ikigai, une philosophie de vie, qui remonte au 14ème siècle.

L'ikigai (venant de ikiru (vivre) et kai (la réalisation de ce que l'on espère, de ce que l'on attend), est une méthode qui vous permet de vous concentrer et de déterminer vos objectifs. En d'autres termes, l'ikigai vous aidera à identifier pourquoi vous vous réveillez chaque matin!

Vivre en harmonie avec votre but vous permet de vivre paisiblement et épanoui. Et cette harmonie serait en grande partie responsable de votre bonne santé.

Dans notre vie quotidienne, il n'est pas facile de trouver des réponses à nos questions et à nos doutes. Nous hésitons souvent et nous nous interrogeons: Suis-je fait pour ceci? Devrais-je faire cela? Parfois, nous pensons que nous devons travailler dur et continuer sur un chemin ardu. Mais n'oubliez pas que rien n'est jamais figé.

Trouver votre Ikigai vous aide à identifier un projet qui correspond à vos compétences et à



vos valeurs et qui est également nécessaire à la communauté.

Partie 1 - Tâche individuelle (20 minutes)

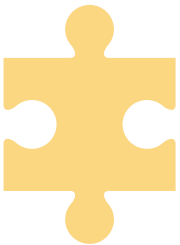
- Demandez aux participant.e.s de prendre une feuille de papier et de dessiner 4 grands cercles qui se croisent. Montrez-leur le modèle d'Ikigai pour leur donner un exemple. Le cercle "Ce pour quoi vous pouvez être payé" ne sera pas pertinent, car dans notre Ikigai nous nous concentrons sur le volontariat. Mais comme l'intersection de ce cercle avec les autres est pertinente, nous le conserverons. Vous pouvez également remplacer "payé pour" par "récompensé pour".
- Demandez-leur de nommer les cercles:
 - > Ce que nous aimons (au fond de nous)
 - > Ce à quoi nous sommes bons (concret ou abstrait)
 - > Ce pour quoi nous pouvons être récompensés (voir la remarque sur ce cercle ci-dessus)
 - > Ce dont le monde a besoin
- Demandez-leur également de nommer les intersections des cercles:
 - > L'intersection de ce que nous aimons et de ce que nous savons faire: Passion
 - > Intersection entre ce pour quoi nous sommes bons et ce pour quoi nous pouvons être récompensés: Profession
 - > Intersection entre ce pour quoi nous pouvons être récompensés et ce dont le monde a besoin: Vocation
 - > L'intersection de ce dont le monde a besoin et de ce que nous aimons: Mission
 - > Intersection des quatre cercles, le milieu: Ikigai
- Demandez-leur de trouver des idées pour chacun des quatre cercles. Il s'agit de la partie la plus complexe de l'Ikigai, car elle nécessite une introspection et une réflexion personnelle de la part des participant.e.s. Dites-leur de se détendre, ils/elles ne sont pas obligés de tout terminer en 5 minutes. Cela peut même prendre plusieurs jours et on peut faire autant d'Ikigai que nécessaire pour arriver à une version finale.

Partie 2 - Former des groupes de 3 (40 minutes)

- Demandez aux participant.e.s de former des petits groupes et de partager leur Ikigai entre eux. Ils/elles peuvent également poser des questions relatives à l'Ikigai des autres afin de le rendre plus clair, plus précis.
- Après avoir clarifié leur talent, leur passion, leur mission, demandez aux participant.e.s de venir avec des idées de projets (autour desquels ils/elles pourraient organiser un groupe de volontaires) qui sont en accord avec leur Ikigai. Ils/elles peuvent générer autant d'idées qu'ils/elles le souhaitent. Ils/elles peuvent également s'entraider, se suggérer des sujets et des activités, sur la base de ce qu'ils/elles ont appris les uns des autres au cours de cette activité.

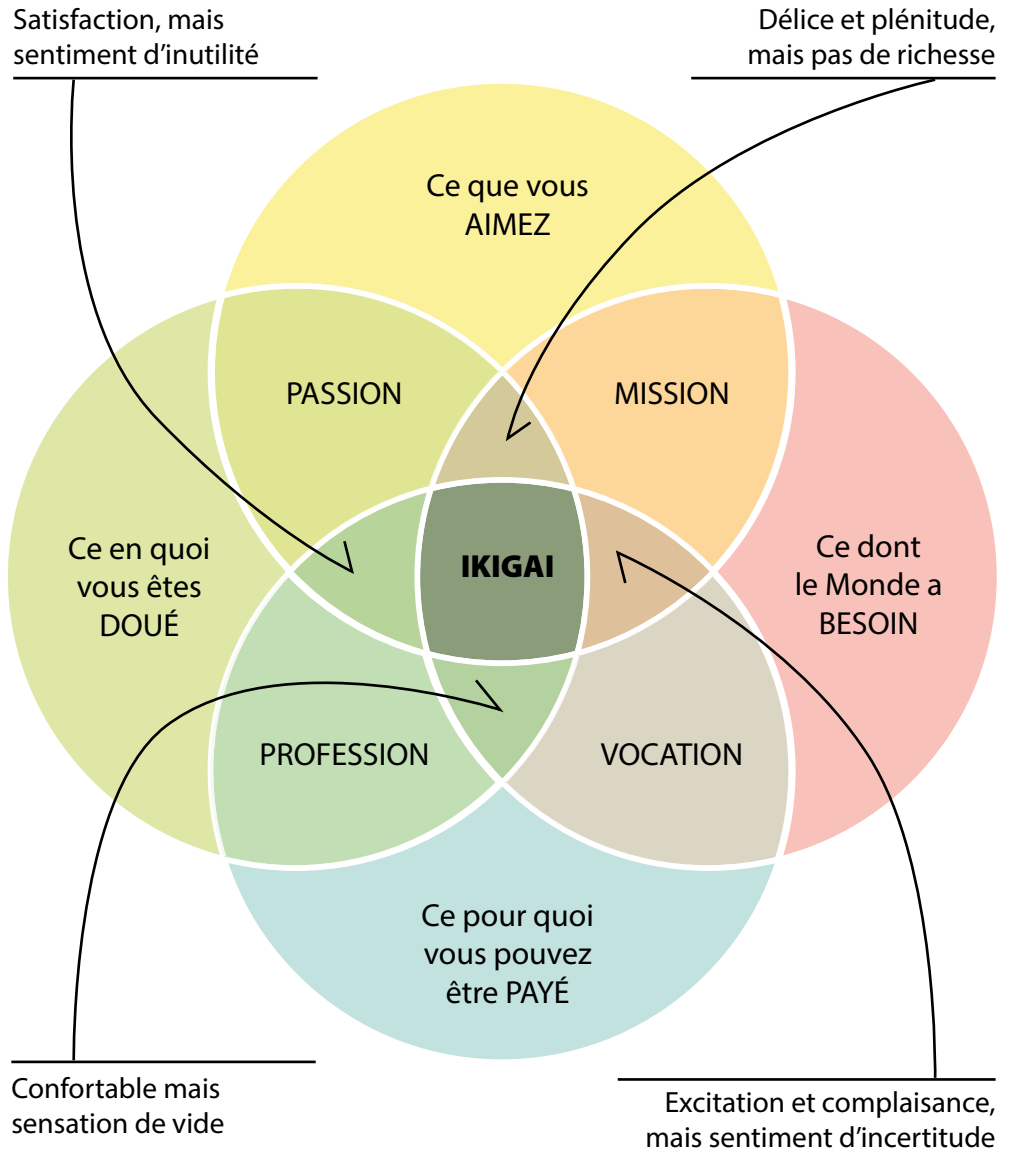
Partie 3 - Débriefing avec tout le monde

- Chaque personne peut décrire son Ikigai et partager son expérience en le travaillant individuellement et au sein des petits groupes.
 - Ensuite, chaque personne partage les idées de projet qui lui sont venues après avoir travaillé sur son ikigai.
- Malgré son apparente simplicité, trouver son propre Ikigai est beaucoup plus complexe



HANGOUT - Ikigai

My Ikigai - un concept japonais signifiant "une raison d'être"



IMAGINEZ VOTRE GROUPE DE RÊVE

OBJECTIFS

- Aider les participant.e.s à identifier leurs intérêts
- Connaître les intérêts des autres participant.e.s
- Aider à identifier les éléments d'une bonne expérience de groupe

DURÉE

60 minutes

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20



MATÉRIAU/PRÉPARATION

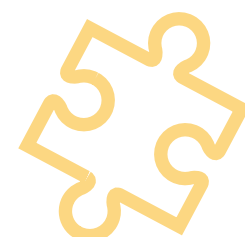
- Tableau de conférence, stylo

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Demandez aux participant.e.s de réfléchir aux questions suivantes (d'abord, individuellement) (environ 15 minutes)
 - > Imaginez que vous parcourez différents programmes de loisirs (ateliers, groupes d'activités, possibilités d'apprentissage) dans un magazine et que vous en trouvez soudain un qui vous semble vraiment intéressant.
 - > De quoi s'agit-il? En quoi est-il intéressant pour vous?
 - > Quand et à quelle fréquence le programme est-il organisé (par exemple, le samedi, toutes les deux semaines). Quelle est la durée d'une session?
 - > Où le programme se déroule-t-il, où se trouve-t-il?
 - > Qui est le leader du programme? Décrivez le personnage en quelques mots et les compétences/expériences qu'il possède. Y a-t-il quelque chose d'attrayant/de séduisant chez lui?
 - > Qui sont les autres participant.e.s? Décrivez-les en quelques mots. Ont-ils apporté quelque chose d'important à l'expérience pour vous?
 - > Dans quel cas quitteriez-vous le groupe? Qu'est-ce qui serait frustrant pour vous au point que vous cesseriez de participer à ses événements?
 - > Ce que nous aimons (au fond de nous)
- Discussion de groupe (environ 45 minutes):
 - > Chaque personne décrit son groupe idéal (l'animateur.trice peut noter les idées sur un tableau de papier), tandis que les autres peuvent poser des questions à ce sujet.
 - > Les participant.e.s tirent des conclusions sur ce que les gens apprécient dans un événement (lieu, bonne compagnie, leader accompli, etc.). Les participant.e.s peuvent ensuite utiliser ces informations lorsqu'ils/elles constituent leurs propres groupes. (L'animateur.trice peut recueillir ces idées et les noter sur le tableau de papier).
 - > Question de clôture: cette activité a-t-elle donné à quelqu'un une idée d'atelier/événement qu'il/elle voudrait/pourrait organiser? Les inspirations peuvent provenir de leurs propres idées de groupe idéal, ou des idées des autres.



TES NOTES



CHOISISSEZ VOTRE SUJET

OBJECTIFS

- Aider les participant.e.s à évaluer leurs idées (s'ils/elles en ont plus d'une), afin qu'ils/elles puissent choisir le sujet qui correspond le mieux à leurs intérêts, leurs compétences et leurs besoins.

DURÉE

60 minutes

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20

MATÉRIAU/PRÉPARATION

- Cette activité peut suivre d'autres activités qui ont contribué à générer des idées (par exemple, elle peut venir après l'activité Ikigai).
- Les participant.e.s ont besoin de papiers et de stylos.

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Demandez aux participant.e.s de réfléchir aux propositions suivantes (d'abord, individuellement) (environ 5 minutes)
 - > Rassemblez et notez toutes les idées qui vous viennent à l'esprit concernant les activités de groupe que vous pourriez organiser.
 - > Essayez de les classer - quelle est l'idée qui vous semble la meilleure/la plus intrigante, puis celle qui vous semble la deuxième meilleure, etc.)
- Demandez aux participant.e.s de former des groupes de 3 ou 4 personnes et de poursuivre la tâche en petits groupes, en suivant ces étapes (environ 30 minutes)
 - > Une personne présente son idée classée 1ere et tente de convaincre les autres de rejoindre ce groupe. Pour ce faire, il/elle doit parler de son idée de manière à susciter l'intérêt et la motivation des autres. Ensuite, la deuxième personne présente sa meilleure idée, etc.
 - > Au deuxième tour, chaque personne décrit son idée classée 2eme et tente de donner envie aux autres de rejoindre ce groupe.
 - > Continuez avec les autres idées (s'il en reste).
- Discutez des expériences avec l'ensemble du groupe (environ 25 minutes):
 - > Qu'avez-vous ressenti au cours de cette activité? A propos de vos présentations et des présentations des autres?
 - > Quelle idée était la plus facile/excitante à exposer (parmi vos propres sujets)? Quelle idée a suscité le plus d'enthousiasme chez vous pendant que vous en parliez
 - > Indice: L'idée dont vous pourriez parler le plus passionnément et librement pourrait être celle que vous devriez choisir.

TES NOTES

CE QUE NOUS PARTAGEONS, CE QUI ME REND UNIQUE

OBJECTIFS

- Trouver des points communs entre les projets des participant.e.s
- Valoriser l'originalité de l'idée de projet de chaque participant.e.
- Apprendre à se connaître

DURÉE

20 - 30 minutes

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20

MATÉRIAU

- Un espace confortable
- Une chaise par participant

PRÉPARATION

Cette activité intervient après que les participant.e.s aient déjà choisi le sujet de leur groupe.

Le facilitateur dispose les chaises en cercle.

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

Partie 1 - Ce que nous partageons:

- Retirez une chaise du cercle, de sorte que le nombre de chaises soit inférieur d'une unité au nombre de participant.e.s.
- Chaque participant est assis sur une chaise, à l'exception d'une personne qui se tient debout au milieu du cercle.
- Demandez à la personne au centre de dire à haute voix quelque chose sur son projet que, selon elle, la plupart des participant.e.s assis partagent (le groupe cible, le lieu, une crainte, une ressource spécifique dont ils/elles ont besoin pour leur projet). Exemple: Pour mon projet, j'ai besoin d'un jardin.
- Les personnes dont les projets partagent cette caractéristique doivent se lever et changer de chaise. À ce moment-là, la personne au milieu essaie de s'asseoir sur une chaise qui vient de se libérer.
- La personne qui n'est pas assise va au centre et partage une autre caractéristique de son projet qu'elle pense être partagée par la plupart des participant.e.s assis et ainsi de suite...

Partie 2 - Je suis le seul

- Invitez les participant.e.s à se placer devant une chaise (les chaises sont placées en cercle, chacun doit en avoir une).
- 2. Une personne se place au centre du cercle et partage une caractéristique de son projet qui, selon elle, est unique parmi les projets des autres participant.e.s.
- 3. Si la personne a trouvé quelque chose qui rend son projet unique, les autres applaudissent et elle peut s'asseoir. Si l'un des participant.e.s partage cette caractéristique, il/elle doit rester debout (et réessayer plus tard) et une autre personne essaie de trouver quelque chose d'unique dans son propre projet. L'activité se termine lorsque tout le monde est assis.



CONSEILS ET ASTUCES

Vous n'êtes pas obligé de faire ces deux exercices ensemble. Vous pouvez en faire un seul, bien que, selon notre expérience, ils soient complémentaires et plus amusants ensemble.



TES NOTES

A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page.





4. Première expérience des nouvelles méthodes

Objectif

À la fin de cette phase, les volontaires auront fait l'expérience personnelle de nos méthodes et techniques.



Description

Cette phase consiste à familiariser les volontaires avec certaines méthodes et techniques que nous utilisons dans notre travail afin qu'ils/elles puissent les utiliser lorsqu'ils/elles commenceront à travailler avec leurs propres groupes.

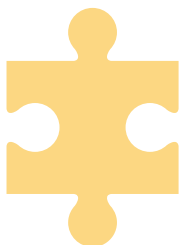
Si nous devons demander à tous les volontaires qui ont participé à notre projet COBU dans les différents pays partenaires quelles sont les méthodes qu'ils/elles ont apprises avec nous, nous obtiendrions des réponses très diverses. Mais le dénominateur commun serait qu'il/elle s'agit de méthodes créatives, comme le récit, la danse, le collage, le dessin ou le théâtre.

Dans ce chapitre, chaque partenaire explique la méthode qu'il/elle a utilisée et son objectif. À vous de choisir parmi nos quatre approches différentes celle qui correspond le mieux à l'objectif de votre formation.

STORYTELLING CENTRE

La méthode de narration que nous avons utilisée dans le cadre de la formation COBU s'appelle "partager pour se connecter". L'objectif de cette méthode est que les participant.e.s apprennent à partager une courte histoire personnelle grâce à laquelle ils/elles peuvent se connecter avec le ou les auditeurs de cette histoire. La première étape du processus consiste à sensibiliser les participant.e.s à l'importance de l'écoute. La narration est un sport d'équipe: le conteur et l'auditeur créent ensemble l'histoire. En racontant son histoire, le conteur transmet des images qui sont traduites par l'auditeur. L'une des activités que nous avons utilisées pour sensibiliser les gens à l'importance de l'écoute est "Parle-moi de ton nom", décrite au chapitre 2. Une autre activité, plus axée sur la prise de conscience que la narration est un sport d'équipe, est "la lettre A", dans laquelle le formateur demande aux participant.e.s de penser à la lettre A pendant une minute, puis de décrire leur lettre A: est-ce un A majuscule ou non, quelle est sa couleur et quelle est la couleur du fond. Les participant.e.s sont généralement surpris de constater que presque tout le monde décrit la lettre différemment. Il en va de même pour une histoire : l'histoire telle que racontée par le conteur évoquera des associations dans l'esprit de l'auditeur qui, le plus souvent, ne sont pas les mêmes que celles du conteur. Une autre activité que nous utilisons à ce stade précoce de la formation est la variante du récit de l'activité "Un moment ennuyeux rendu passionnant" (voir chapitre 9).

Dans la première phase de la formation, nous ne mettons pas l'accent sur la narration en soi, mais entre-temps, c'est ce que font les participant.e.s, souvent sans s'en rendre compte. Nous appelons cela un tremplin vers la phase suivante. En leur faisant remarquer qu'ils/elles ont déjà raconté quelques histoires, nous dissipons également la crainte que certaines personnes ont (et expriment parfois) de ne pas pouvoir



raconter une histoire. Là encore, plus les participant.e.s se sentent en sécurité et à l'aise, plus ils/elles peuvent s'ouvrir à la phase suivante de la formation.

Dans la phase suivante, ils/elles reçoivent d'abord des informations sur la structure d'une histoire, après quoi, au moyen d'activités, ils/elles sont invités à trouver un sujet pour une histoire personnelle et à penser aux personnes, situations, espaces, couleurs, etc. qu'ils/elles associent à ce sujet. Pour cela, nous leur demandons de dessiner leur arbre de vie et/ou une carte mentale. Les deux activités, mais surtout l'arbre de vie, peuvent susciter des émotions, parfois très fortes. En tant que formateur, vous devez donc garder un œil très attentif sur les participant.e.s lorsqu'ils/elles réalisent ces activités. Si vous remarquez qu'une personne a du mal à gérer ses émotions, prêtez-lui attention (en privé, sans impliquer le groupe et essayez de déterminer si vous êtes la bonne personne pour l'aider à résoudre le ou les problèmes sous-jacents de manière à ce qu'elle puisse poursuivre l'activité. Si vous vous rendez compte que la douleur ou le problème sous-jacent vous dépasse, n'essayez pas d'être un psychologue, car vous ne l'êtes pas! Dans ce cas, vous pouvez suggérer au participant de chercher une aide professionnelle et de lui proposer de quitter la formation. Si le participant n'a pas envie de l'interrompre, n'interdisez pas sa participation, sauf si vous constatez qu'il/elle gêne réellement les autres participant.e.s dans leur processus d'apprentissage. Une fois que les participant.e.s ont identifié le sujet de leur histoire ils/elles peuvent commencer à construire leur récit. En général, nous leur faisons d'abord poser des questions et discuter de leur sujet et de leurs associations par paires. D'après notre expérience, cela permet de relier les différents points de leur récit, ce qui les aidera à construire l'histoire finale.

La création de l'histoire finale est initialement donnée comme devoir à domicile. Les participant.e.s racontent ensuite leur récit à un autre participant. Ce dernier a pour tâche d'écouter l'histoire dans son intégralité et de donner son avis: ce qui l'a touché, les aspects qui soulèvent des questions, les images qu'elle évoque. En écoutant leurs histoires respectives et en formulant des critiques constructives, les binômes peuvent s'aider à améliorer leurs récits. Le formateur n'a pas son mot à dire dans cette partie du processus, sauf s'il/elle est sollicité pour des conseils. C'est à chaque conteur/ conteuse de décider si et comment il/elle intègre dans son histoire les commentaires qu'il/elle reçoit de son collègue.

Enfin, après avoir partagé les histoires en binôme et traité les commentaires, les participant.e.s sont invités à partager leurs histoires avec le groupe. Ce n'est pas obligatoire, mais nous savons par expérience que si les participant.e.s se sentent en sécurité dans le groupe, ils/elles le feront. Une fois que tout le monde a partagé son histoire, vous pouvez choisir de faire vous-même des commentaires (constructifs ou d'inviter les participant.e.s à réagir à l'histoire de chacun. Si vous optez pour cette dernière solution, veillez à ce que les commentaires ne débouchent pas sur des jugements positifs ou négatifs. Pour éviter cela, demandez aux participant.e.s de répondre en utilisant les mêmes questions que celles utilisées pour le feedback en binôme.

Tous les participant.e.s de Storytelling Centre ont pris part à cette formation à la narration. Nous pensons qu'il est important que, quel que soit le rôle qu'ils/elles choisissent, ils/elles puissent jouer dans les bibliothèques vivantes (narrateur,



organisateur, formateur), qu'ils/elles fassent tous l'expérience de la méthode et de l'impact du partage d'histoires personnelles.

Si vous voulez en savoir plus sur notre méthode de partage et de connexion, visitez ce site web: <https://www.sharetoconnect.nl/manual>.

LA XIXA

Cette section illustre le processus par lequel le groupe de participant.e.s est passé jusqu'à la présentation du Marathon théâtral du Forum (juin 2021), qui est un événement que nous organisons chaque année où des pièces de théâtre créées par différents groupes sont présentées.

Nous avons mis en œuvre la méthodologie du théâtre de l'opprimé, plus précisément le théâtre forum, qui est l'un de ses principaux outils. Le théâtre forum cherche à travailler à la mise en scène des conflits, afin que le public puisse proposer des alternatives et les expérimenter sur scène. Les acteurs et actrices développent une courte pièce de théâtre basée sur la collectivisation de leurs propres expériences. La pièce de théâtre est caractérisée par la présence de : l'opprimé, l'opresseur, les alliés et le Curinga/Joker/facilitateur. Le joker est le personnage qui interagit avec le public, les "spect-acteurs/actrices". En fait, la méthodologie met le public et les acteurs et actrices sur le même plan, générant un débat et une problématisation commune. Grâce au théâtre forum, nous pouvons répéter des situations et des conflits de la vie réelle, afin de nous préparer à les comprendre, à y réfléchir et à les affronter. Le postulat de la pièce est que l'opprimé a toujours la capacité d'agir et d'affronter l'opresseur. Au moment du plus grand conflit, le joker arrête la pièce et demande aux spectateurs ce qu'ils/elles ont vu et ce qu'ils/elles en pensent. La pièce vise à sensibiliser le public aux inégalités et aux structures sociales. Grâce à un dialogue ouvert avec le public, des alternatives sont proposées pour tenter de résoudre le conflit. Le joker invite les spect-acteurs/actrices à remplacer l'un des personnages sur scène en proposant leurs pensées, leurs désirs, leurs stratégies et leurs solutions. La scène est réinterprétée autant de fois que les différentes propositions du public. Chaque alternative proposée est discutée et analysée pour en explorer la faisabilité. L'atelier COBU que nous avons mis en place comprenait des sessions en ligne et hors ligne. Nous avons consacré les deux premières sessions à des activités de renforcement de l'esprit d'équipe, afin que les participant.e.s apprennent à se connaître et créent un espace sûr où ils/elles se sentiraient à l'aise pour s'exprimer et vivre pleinement l'expérience. Nous avons commencé par des activités énergisantes telles que "Nom et geste", "Allez au centre si..." et "Différentes marches, stop et aller". Peu après, nous avons mis en place une activité qui demandait au groupe de se diviser en petits groupes pour définir le théâtre.

Peu après, des exercices ont été réalisés pour introduire et réfléchir à des concepts sociaux tels que l'altérité, la discrimination, le racisme, l'intersectionnalité, etc. Les sessions suivantes ont explorés la manière dont les diverses identités peuvent générer des préjugés, des stéréotypes et des discriminations. Les relations de pouvoir et leur impact au niveau individuel, sociétal et systémique ont également été étudiés et remis en question.

L'étape suivante de l'atelier consistait à partager des histoires de vie. L'objectif était de



trouver des situations concrètes de la vie quotidienne qui rendent les oppressions visibles, de les partager au sein du groupe et de créer des histoires uniques qui constitueraient des embryons théâtraux. Des jeux et des pratiques théâtrales ont été réalisées, ainsi que des exercices sur la manière de construire une pièce de théâtre forum.

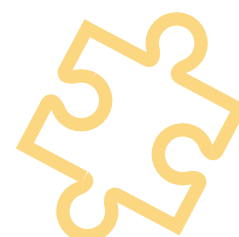
Les pièces issues du processus de co-création ont ensuite été présentées lors du marathon du théâtre forum. Chaque groupe a choisi le sujet et le conflit qu'il souhaitait présenter (sur la base de ses expériences personnelles et collectives). La majorité d'entre eux portaient sur l'interculturalité, le racisme et la discrimination fondée sur des origines diverses.

Lorsqu'il a été demandé aux participant.e.s d'évaluer l'ensemble de l'expérience, les réactions ont été très positives. Certaines personnes ont déclaré qu'elles étaient heureuses d'avoir contribué à rendre visibles des conflits quotidiens et "petits" mais très courants, mais aussi d'avoir remis en question la réalité et d'avoir cherché des solutions en tant que communauté. La grande majorité a également estimé que les activités, la méthodologie et les compétences développées étaient très précieuses et utiles pour être utilisées sur leur lieu de travail et dans leurs groupes.

Après le Marathon, les participant.e.s ont été invités à recruter des participant.e.s et à créer leurs propres groupes pour tester et multiplier la méthodologie et pour créer des pièces de théâtre forum qu'ils/elles présenteront lors de la Masterclass de théâtre forum (novembre 2021). Au cours de ce processus, les participant.e.s ont appris des techniques d'animation, ont été préparés à concevoir des activités (voir "Concevoir une activité brise-glace et/ou de renforcement de dynamique de groupe", à promouvoir leurs ateliers et à recruter des participant.e.s (voir "Elevator pitch"), à résoudre des conflits et à animer une pièce de théâtre forum. Tout en travaillant avec leurs propres groupes, ils/elles ont également pris part à des séances de supervision. L'évaluation a révélé que les participant.e.s se sont sentis responsabilisés par le processus et ont été motivés pour continuer à appliquer le théâtre forum dans l'animation de groupes et pour nous aider à multiplier son impact dans la communauté.

ELAN

L'expérience des ateliers que nous avons menés à Paris, avait une particularité: tous les participant.e.s savaient à l'avance quel projet ils/elles voulaient réaliser, quelle passion ils/elles voulaient transmettre à travers des groupes de bénévoles autogérés. Or, ce n'était pas un hasard. La façon dont nous avons fait la promotion a généré ce résultat. Dans les dépliants, que vous trouverez au chapitre 1, le message exprimé était le suivant: Vous avez une passion que vous aimeriez partager avec d'autres personnes? Voulez-vous créer un groupe autour de cette passion? Vous êtes motivé pour animer ce groupe? Aimez-vous apprendre à travers des techniques de médiation artistique et d'éducation non formelle? Si vous avez répondu "oui" à toutes ces questions, nous avons une bonne nouvelle pour vous ! L'atelier-résidence de la COBU est pour vous! Au sein d'élan interculturel, nous étions clairs sur notre motivation et sur ce que nous voulions explorer grâce au projet COBU: comment passer du désir individuel à l'action collective grâce à des techniques telles que la danse, le photomontage et le théâtre. Avant d'aborder ces techniques, il est très important, comme nous l'avons expliqué



au chapitre 2, de consacrer du temps à différentes activités de consolidation du groupe afin de créer une bonne dynamique et un espace sûr pour tous les participants. Dans notre cas, nous avons consacré 3,5 heures de la première matinée à cet objectif. D'autres concepts importants à travailler avant de se lancer dans les techniques artistiques sont les concepts de "Stéréotypes, préjugés et dynamique identitaire".

L'importance de ces sujets vient avant tout du fait que lorsque nous animons des équipes interculturelles, les stéréotypes et les préjugés des animateurs peuvent avoir un impact sur les participant.e.s au point de "formater" leurs comportements. En effet, même si nous voulons créer un groupe horizontal, la relation entre le facilitateur et les participant.e.s ne sera jamais 100% horizontale. Cette asymétrie, même légère, peut créer le phénomène de "prophétie auto-réalisatrice"¹. C'est la raison pour laquelle, pendant toute la première après-midi, nous avons réalisé des activités ludiques visant à identifier, rendre visible et briser les stéréotypes et les préjugés que les participant.e.s avaient sur le rôle de l'animateur et celui de participant ainsi que les différents groupes culturels avec lesquels ils/elles aimeraient travailler.

Un autre danger de se laisser emporter par ses stéréotypes et ses préjugés sans les remettre en question est d'augmenter le stress, de s'enfermer et de nuire à la relation de collaboration. Le fait de se sentir menacé (par rapport au comportement de l'animateur et du participant) pourrait provoquer de l'irritabilité, de l'agressivité ou de la fuite. Au niveau du raisonnement, nous pouvons voir un processus de fermeture cognitive ne permettant pas la création d'un dialogue. L'importance de clarifier les réactions de stress favorise la compréhension de soi et des autres. Lorsque nous essayons de nous comprendre, nous gagnons en clarté et en ressources. Lorsque nous essayons de comprendre l'autre, nous lui donnons de la valeur et vice versa. Lorsque nous nous sentons valorisés, la menace diminue et la collaboration s'installe. Après avoir travaillé ces concepts cruciaux en gestion de groupe, les participant.e.s ont pu expérimenter comment connecter et transmettre leur passion à travers: la danse, la technique du collage, le théâtre d'images et le théâtre forum. L'idée était de leur montrer comment utiliser les techniques de médiation artistique pour transmettre et travailler sur différents concepts. Dans nos ateliers, les participant.e.s ont pu aborder la communication à travers la danse, les projets personnels grâce à la technique du photomontage et les peurs liées à leurs futurs projets à travers les techniques théâtrales.

La danse et la communication: dans notre atelier, la danse nous a permis d'explorer les styles de communication d'une manière différente. L'utilisation du corps et de l'espace permet d'explorer et d'élargir la compréhension de la communication non verbale et paraverbale. Grâce à la danse et au mouvement, une atmosphère saine est créée, la confiance physique est renforcée et l'expression des participant.e.s est développée différemment. Grâce à des activités courtes et rythmées proposées par l'animateur, le groupe a pu travailler sur les concepts de communication interculturelle, de zone de confort et de zone de découverte, et surtout, continuer à développer une bonne dynamique de groupe et un espace de confiance.

1. Selon le sociologue R.K. Merton, la prophétie autoréalisatrice est une définition d'abord fautive d'une situation, mais qui suscite un nouveau comportement, qui la rend vraie.

Photomontage et projets personnels: pour commencer, l'animatrice a sélectionné plusieurs collages offrant différentes approches de la technique et a réalisé une mini-exposition tout en expliquant quelques principes de composition. Puis elle a invité les participant.e.s à parcourir une pile de magazines et à sélectionner et découper des éléments, des images de manière intuitive, qui évoquaient leurs motivations pour leurs projets. Les participant.e.s ont choisi des images qui leur faisaient écho tout en les liant les unes aux autres. Les images sont devenues un support de réflexion, leur permettant d'emprunter d'autres chemins que ceux auxquels ils/elles étaient habitués. Ce processus créatif a permis de lever des barrières et des blocages et a donné aux participant.e.s l'opportunité de s'exprimer plus librement et de manière créative. Par ailleurs, une séance de collage individuelle a offert un moment d'apaisement et d'introspection aux participant.e.s après tant de temps passé en groupe.

Peurs, ressources et théâtre: le théâtre consiste à mettre en place une vision métaphorique d'une situation réelle. Cet exercice permet au groupe de vivre ou de se mettre dans une situation donnée, ce qui peut faciliter la prise de conscience des enjeux. C'est une manière ludique de se mettre à la place de l'autre, de résoudre une situation difficile ou d'introduire des thèmes que l'on souhaite travailler. Dans nos ateliers COBU, après avoir mis en place des activités d'initiation à la technique du théâtre forum, les participant.e.s ont joué des situations qu'ils/elles redoutaient concernant leurs projets professionnels. Grâce aux interventions du public, qui a remplacé le personnage dans une situation difficile tout en proposant des solutions possibles, le groupe s'est nourri de nouvelles ressources et stratégies pour mieux affronter les difficultés potentielles.

KÉPES

Nous décrivons ici la manière dont nous présentons à nos volontaires une méthode possible de narration intergénérationnelle. Nos ateliers de contes intergénérationnels durent généralement 4 à 8 heures (une demi-journée ou une journée), ils se concentrent sur un thème choisi (par exemple "devenir adulte", "la confiance", "la liberté", ou "le don"), et le thème choisi est exploré à travers des histoires personnelles (discutées en petits groupes et/ou en groupe entier) et à travers des contes de fées, tandis que nous utilisons également d'autres méthodes, telles que les associations libres ou les pensées liées au thème évoqué par les cartes Dixit. Des outils d'art-thérapie, des activités basées sur le mouvement, des activités non verbales peuvent également être incorporés.

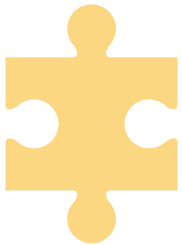
Avant que les volontaires n'apprennent à diriger des groupes de contes intergénérationnels, chacun est invité à participer à un atelier de contes dirigé par nous, afin d'acquérir une expérience personnelle de la méthode. Certaines personnes ont besoin de participer plus d'une fois à un tel atelier avant de s'y sentir à l'aise et d'être prêtes à essayer d'organiser leur propre événement. Cette première étape permet de montrer aux participant.e.s que tout le monde a des histoires que les autres apprécient, qu'ils/elles sont capables de les partager d'une manière intéressante et que cette méthode - le partage d'histoires personnelles autour d'un sujet - peut conduire à des discussions profondes et aider les gens à se lier les uns aux autres de manière significative. L'élément intergénérationnel est assuré par la façon dont



nous recrutons (nous veillons à ce que le nombre de jeunes adultes et de personnes âgées soit plus ou moins le même), et par la façon dont nous choisissons les sujets. En fait, nous choisissons des sujets qui peuvent être discutés entre les générations et pour lesquels la perspective des seniors peut être particulièrement précieuse pour les jeunes participant.e.s.



Supposons que nous organisions un atelier de 4 heures qui explore le thème du "don" en tant qu'événement d'introduction pour les futurs chefs de groupe. Nous commençons par décrire l'objectif de l'atelier, nous présentons brièvement les grandes lignes de l'ordre du jour et nous discutons des normes de communication dans le groupe ("règles du groupe"). Ensuite, nous demandons aux participant.e.s de dire leur nom et de partager un joli et court souvenir d'hiver de leur enfance (si l'atelier a lieu en hiver). Ensuite, les participant.e.s sont invités à associer librement le mot "cadeau" et à partager leurs associations avec nous tous. Après ces activités d'échauffement, les participant.e.s ont un peu de temps pour réfléchir à ce qu'ils/elles considèrent comme le plus grand cadeau de l'année écoulée, puis ils/elles se le racontent en petits groupes de 3 ou 4 personnes. Une fois que les petits groupes ont terminé leur tâche, un temps de réflexion sur cette activité est prévu pour l'ensemble du groupe. Avant la pause café, il reste du temps pour lire et discuter d'un conte de fées (sélectionné par le formateur) en rapport avec le thème du "cadeau". Après la pause, vient une autre activité de partage d'histoires personnelles; cette fois, la consigne est de se rappeler et de partager une histoire sur une discussion ou une rencontre mémorable du passé (que ce soit avec un étranger ou une personne que la personne connaissait). Ensuite, les participant.e.s doivent raconter l'histoire d'une situation qui semblait très mauvaise au départ, mais qui, par la suite, s'est avérée être une bénédiction déguisée. L'atelier se termine par une cérémonie de remise de cadeaux: les participant.e.s créent et s'offrent des cadeaux symboliques en fonction de ce qu'ils/elles ont appris les uns des autres au cours des quatre heures. Un tour de table est généralement organisé, au cours duquel les participant.e.s donnent un bref compte rendu de ce qu'ils/elles ont ressenti pendant la session, de ce qu'ils/elles ont le plus apprécié et de ce qui les a dérangés (l'évaluation peut également se faire au moyen de formulaires anonymes sur Google, dont le lien est envoyé aux participant.e.s après l'atelier).



Une fois que les volontaires ont acquis une expérience suffisante de la méthode en tant que participant.e.s réguliers, ils/elles sont formés pour devenir des chefs de groupe. L'objectif de cette formation est de montrer aux participant.e.s qu'ils/elles sont non seulement capables de raconter des histoires, mais aussi de créer eux-mêmes des activités de narration et de structurer et organiser leur propre événement. Ils/elles peuvent également s'exercer dans un environnement sûr, où le premier public à tester leurs activités est constitué de leurs collègues chefs de groupe bénévoles. La formation se compose de trois sessions, toutes d'une durée de 4 heures. La première session leur donne un aperçu de ce qui se passe derrière le rideau, nous leur expliquons comment nous choisissons les sujets, quel type d'activités nous utilisons, comment nous structurons nos sessions (comment nous construisons les activités les unes sur les autres), et nous leur donnons également l'opportunité de développer une courte activité de narration et de la tester en petits groupes. Ensuite,



ils/elles commencent à développer un atelier de narration de 3 ou 4 heures lié à un sujet de leur choix. Après cette session, les petits groupes ont deux semaines pour créer l'atelier final de 3-4 heures. Il leur est demandé de nous envoyer leurs agendas détaillés deux jours avant la deuxième session de formation. Nous choisissons les activités les plus intéressantes parmi les différents agendas et organisons la deuxième session sur cette base. Nous veillons à inclure des activités brise-glace, des activités dynamisantes, des activités de narration personnelle et également la discussion d'un conte de fées. Chaque groupe présente ses propres activités aux autres et obtient un retour d'information. Une manière douce de donner un retour d'information est de demander d'abord aux créateurs comment ils/elles ont évalué leurs propres activités, si les activités ont fonctionné comme ils/elles l'avaient imaginé ou non, puis de demander au reste des participant.e.s de réfléchir aux questions soulevées par les créateurs. Alors que la première et la deuxième session de formation portent sur le développement du contenu, la dernière session est consacrée aux questions de promotion et de gestion du groupe. Les participant.e.s sont invités à créer un message/ une description accrocheuse pour leurs événements et à rédiger un prospectus (qui pourra être modifié et peaufiné ultérieurement). Ils/elles doivent également réfléchir à leurs groupes cibles et aux canaux qui peuvent être utilisés pour les atteindre. Enfin, nous organisons une discussion libre sur les éventuels scénarios négatifs qui peuvent survenir dans leurs groupes (par exemple, les gens sont en retard, quelqu'un est destructeur, les gens utilisent leurs téléphones portables pendant l'atelier, etc.) et proposent des solutions possibles (tout le monde peut proposer des idées). Après la formation préparatoire de trois sessions, nous aidons chaque animateur individuellement, en fonction de ses besoins. Nous pouvons également organiser des séances régulières de supervision pour l'ensemble du groupe.



5. Créer du contenu

Objectif

À la fin de cette phase, les volontaires comprennent comment créer différents types d'activités et comment les utiliser pour créer une session complète et une série d'ateliers.

Description

Lorsque nous arrivons à ce stade, les volontaires ont choisi leurs sujets et ils/elles ont également une expérience personnelle de nos méthodes et techniques (par exemple, ils/elles ont participé à des ateliers dirigés par nous, où ils/elles se sont familiarisés avec les techniques de narration/art-thérapie/théâtre.

Ici, ils/elles peuvent jeter un coup d'œil derrière le rideau. Tout d'abord, nous partageons avec eux notre propre expérience de la création d'activités, de la conception d'une session (qui dure quelques heures, une demi-journée ou une journée entière et de la conception d'un groupe d'intérêt/activités qui comporte plusieurs sessions.

Nous expliquons comment nous choisissons différents types d'activités (brise-glace, activités énergisantes liées au sujet principal, activités verbales et non verbales, etc., comment nous les relient pour créer un parcours d'apprentissage engageant, comment et quand nous utilisons les pauses, comment nous donnons le rythme d'un atelier. Cela peut prendre la forme d'une courte présentation de notre part, suivie d'un bloc de questions et réponses.

Ensuite, nous donnons l'occasion aux volontaires de s'exercer au développement de contenu en leur demandant de trouver des idées d'activités et de créer des sessions complètes que nous testons ensemble, dans un environnement sûr.

Activities linked to this phase

CONCEVOIR UNE ACTIVITÉ BRISE-GLACE ET/OU DE RENFORCEMENT DE L'ESPRIT D'ÉQUIPE

OBJECTIFS

- Apprenez à concevoir une activité qui crée un environnement confortable et sûr.

DURÉE

60 minutes

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20

MATÉRIAUX/PRÉPARATION

- Grande salle où les participant.e.s sont libres de se déplacer
- Modèles de feuilles d'activité imprimés (voir le document à la fin de ce chapitre).
- Stylos

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Demandez aux participant.e.s de former des groupes de 3 ou 4 personnes.



- Fournissez un modèle de feuille d'activité à chaque groupe.
- Indiquez-leur qu'ils/elles vont concevoir une activité brise-glace ou de renforcement d'équipe présentant les caractéristiques suivantes:
 - > Durée: 15 minutes
 - > Objectif: promouvoir un environnement confortable et sûr au sein du groupe, et favoriser les interactions positives.
 - > Profil/elle des participant.e.s: chaque groupe doit penser à un groupe cible spécifique auquel l'activité s'adresse en termes d'âge, de contexte socioculturel et de taille du groupe.
 - > Si l'activité est destinée à être réalisée hors ligne, en ligne ou les deux.
 - > Si des normes ou des règles doivent être prises en compte, il/elle convient de les identifier et de les introduire dans le cadre de l'activité.



Une fois que tous les groupes ont créé leurs activités, choisissez-en deux et essayez-les. Faites un compte rendu en groupe.

ÉVALUATION

Nous vous suggérons les questions suivantes concernant la création et l'essai des activités :

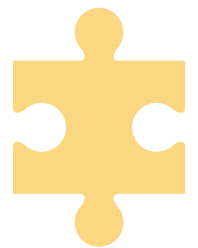
- Qu'est-ce qui était facile et qu'est-ce qui était difficile?
- Avez-vous découvert quelque chose de nouveau?
- Quels sont les éléments clés lors de la conception d'une activité?
- Qu'est-ce qui a bien fonctionné et qu'est-ce qui doit être modifié?

VARIATION

Ce processus peut également être reproduit par d'autres types d'activités, par exemple, les participant.e.s peuvent créer leur propre activité de narration ou une activité où ils/elles utilisent une certaine technique (par exemple, la danse, le collage). Dans ce cas, ils/elles doivent d'abord définir le but de l'activité, puis sa durée (elle durera probablement plus longtemps qu'un brise-glace, disons 30-60 minutes).

Les participant.e.s peuvent également essayer leurs propres activités dans leurs propres petits groupes et décrire leurs expériences avec celles-ci (dans ce cas, ils/elles ont besoin de plus de temps pour l'essai).

Certains groupes n'auront peut-être pas assez de temps pour terminer cette activité dans le délai imparti. Ce n'est pas un problème, car ce n'est que le début pour eux de créer leurs propres instructions.



Inspiré par Boal, A. (1992) Games For Actors and Non-Actors. Routledge : Londres.

TES NOTES

.....

.....

.....

.....

.....



CRÉER UN PROGRAMME COURT LIÉ À UN THÈME

OBJECTIFS

- Créer un programme court axé sur un certain sujet.
- Stimuler la créativité et l'entraide

DURÉE

120 minutes

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

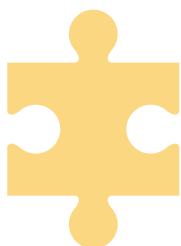
Minimum 6, maximum 20

MATÉRIAUX/PRÉPARATION

- Une grande pièce ou plusieurs pièces
- Tableau à feuilles mobiles
- Modèles de feuilles d'activité imprimés (voir le document à la fin de ce chapitre).
- Feuilles de papier vierges
- Stylos/feutres
- Écrivez des thèmes sur des feuilles de papier (par exemple, la migration, l'égalité des sexes, la liberté, l'art de lâcher prise, le courage, etc.) Chaque thème doit être écrit sur une feuille de papier distincte.

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Disposez les feuilles de thèmes sur le sol et demandez aux participant.e.s de se placer à côté de celui qui les inspire le plus. Plusieurs personnes peuvent choisir le même thème.
- Fournissez des feuilles de papier vierges afin que les participant.e.s puissent ajouter un thème s'ils/elles le souhaitent.
- Le but est de créer plusieurs groupes autour d'un ou plusieurs thèmes. Ils/elles peuvent également lier les thèmes entre eux.
- Lorsque les groupes sont formés, séparez-les dans différentes salles ou dispersez-les dans la salle. Ils/elles disposent de 30 minutes pour créer un programme d'une heure et demie (comprenant une ou plusieurs activités) autour du ou des thèmes qu'ils/elles ont choisis. Sur leur paperboard, ils/elles doivent rédiger leur programme de manière claire, en utilisant des tirets, de façon à ce que les personnes extérieures au groupe puissent comprendre à quoi ressemble leur programme. Lorsqu'ils/elles décrivent une activité, ils/elles doivent utiliser le modèle de la fiche d'activité (comme celle ci).
- Après 30 minutes, ils/elles doivent arrêter d'écrire, même s'ils/elles n'ont pas terminé leur programme, laisser leur tableau incomplet et se déplacer. Échangez les groupes, c'est-à-dire que le groupe qui a choisi le thème de la migration se retrouve à travailler sur le thème du courage, ceux qui ont choisi le thème du courage commencent à travailler sur l'égalité des sexes, etc. Les nouveaux groupes ont 10 minutes pour compléter le programme commencé par le groupe précédent.
- Si, après 10 minutes, les programmes ne sont toujours pas terminés, vous pouvez demander aux groupes de se déplacer à nouveau, de choisir un nouveau thème et de terminer le programme au troisième tour. Ils/elles disposent alors de 10 minutes supplémentaires pour terminer le programme.



CONCEVOIR UNE SESSION D'ATELIER DE 4 HEURES

OBJECTIFS

- Mettre en pratique la manière dont les activités peuvent être construites les unes après les autres, avec un fil directeur commun, pour créer un parcours pour les participant.e.s

DURÉE

90 minutes

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20

MATÉRIAUX/PRÉPARATION

Avant cette activité, une présentation peut être faite par l'animateur sur la façon de construire un atelier, de sélectionner les activités liées à un sujet et de décider de l'ordre des activités en fonction de leurs objectifs, de leur format, de la confiance qu'elles exigent des participant.e.s envers le groupe.

Il est important de noter que cette activité n'est qu'une introduction au développement du contenu, les participant.e.s peuvent continuer à travailler sur leur plan de session d'atelier à la maison.

- Papiers
- Stylos

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Gardez les petits groupes qui ont été formés précédemment pour créer un programme court lié à un thème
- L'animateur donne les instructions : Pour planifier une session d'atelier de 4 heures, vous devez d'abord choisir un sujet et un objectif pour la session. Vous devez également choisir les méthodes et techniques que vous souhaitez utiliser (par exemple, la narration, l'art-thérapie, les techniques théâtrales ou autres). Après avoir sélectionné le sujet et les techniques, réfléchissez aux activités que vous souhaitez mettre en place : quels sont leurs objectifs, leur durée, la manière dont vous les construisez les unes sur les autres, le moment où vous faites une pause et la durée de ces pauses. Veillez à inclure au moins un brise-glace et un énergisant en plus des activités liées au sujet principal. Essayez d'utiliser une variété d'activités (légères et profondes, rapides et lentes, verbales et non verbales, sérieuses et amusantes, etc.) Ne vous inquiétez pas si vous n'allez pas très loin, il s'agit seulement d'une introduction à cette tâche, vous la terminerez en tant que devoir avec votre groupe.
 - 10 min
- Les participant.e.s travaillent sur la tâche en petits groupes et ils/elles échangent également leurs coordonnées afin de pouvoir poursuivre ce travail/elle en tant que devoir à domicile après cette session - 40 min.

ÉVALUATION

Après le travail en petits groupes, tout le monde se retrouve pour une séance de débriefing commune - 40 min.

- Questions (un porte-parole de chaque groupe répond)



HANDOUT - Modèle de fiche d'activité

TITRE DE L'ACTIVITÉ



OBJECTIFS

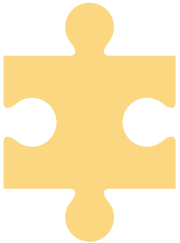
FORMULAIRE (en ligne ou hors ligne ou les deux)

DURÉE

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

MATÉRIAUX/PRÉPARATION

ÉTAPES/INSTRUCTIONS



ÉVALUATION (si applicable)

VARIATION

TES NOTES



6. Choisir un rôle



Objectif

À la fin de cette phase, les volontaires savent quel rôle ils/elles souhaitent jouer dans le groupe et s'ils/elles doivent impliquer d'autres personnes dans leur équipe, et si oui, dans quels rôles.



Description

Bien qu'il puisse être tentant de commencer à mettre en place un groupe d'intérêt/activité seul, il est généralement beaucoup plus amusant de formuler des idées et de travailler avec d'autres personnes. En effet, il y a beaucoup d'avantages à créer un groupe à plusieurs:

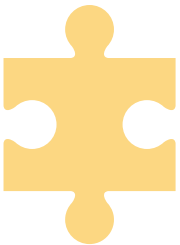
- la charge de l'organisation peut être partagée entre les membres de l'équipe,
- si l'animateur/trice est malade ou a d'autres obligations, les sessions de groupe peuvent quand même avoir lieu,
- les personnes supplémentaires peuvent apporter de nouvelles idées, de l'énergie et de l'enthousiasme,
- les compétences des personnes peuvent se compléter (certaines peuvent avoir de l'expérience dans l'animation d'un atelier, d'autres peuvent être compétentes dans la promotion d'événements, d'autres peuvent aimer s'occuper des questions d'organisation telles que la recherche et la réservation d'un lieu, d'autres peuvent être bons dans l'utilisation de plateformes numériques si un événement est organisé en ligne, etc.)
- si/quand le leader du groupe décide/doit se retirer, le groupe peut continuer avec un nouveau leader qui, à ce stade, a suffisamment d'expérience pour prendre la relève et assurer la survie du groupe.

En somme, il est essentiel que l'initiateur/trice d'un groupe soit réaliste quant à ses propres forces et faiblesses, quant à l'énergie et au temps qu'il/elle peut se permettre de consacrer à la mise en place et au déroulement des sessions. Sur la base de cette auto-évaluation, il est conseillé d'identifier d'autres (un ou plusieurs volontaires qui pourraient faire partie de "l'équipe d'organisation" et dont les compétences/expériences compléteraient celles de l'initiateur/trice). Les rôles ne doivent pas nécessairement être hiérarchisés, mais il est généralement conseillé de reconnaître une personne comme chef/fe du groupe, qui supervise toutes les activités (du développement du contenu aux tâches administratives).

QUESTIONS PERMETTANT DE DÉFINIR LA COMPOSITION DE L'ÉQUIPE

Le volontaire a-t-il/elle besoin de quelqu'un qui l'aide à créer le contenu/les activités des sessions?

- Peut-être souhaite-t-il/elle mélanger différentes techniques (narration et art-thérapie, par exemple), mais il/elle n'est formé que dans un seul domaine. Dans ce cas, il est intéressant d'inviter quelqu'un qui a de l'expérience avec les autres méthodes.
- Il/elle peut également inviter à participer à l'élaboration du contenu, des personnes



créatives et ayant de nombreuses bonnes idées pour de nouvelles activités mais qui ne souhaitent pas jouer le rôle de formateurs.

Sait-il/elle qui sont ses groupes cibles et comment les atteindre?

- Attirer des personnes aux événements prend généralement beaucoup de temps et peut également être une tâche frustrante, il est donc conseillé d'impliquer quelqu'un dans l'équipe qui a un intérêt ou un talent particulier dans ce domaine.
- La promotion d'un atelier/événement n'est pas une mince affaire. A-t-il/elle les compétences requises ou connaît-il/elle quelqu'un qui a un grand réseau, qui sait gérer les médias sociaux, qui sait formuler des documents promotionnels accrocheurs?
- De même, les personnes qui aiment participer à des émissions de radio ou qui aiment donner des interviews peuvent devenir excellentes dans un rôle de promotion.

A-t-il/elle besoin d'aide pour les questions d'organisation?

- L'organisation d'un groupe d'intérêt/activité peut impliquer beaucoup d'administration: le volontaire peut vouloir créer des formulaires d'inscription, échanger des courriels ou d'autres types de messages avec les membres du groupe pour les tenir au courant; il/elle doit trouver et réserver un lieu ; il/elle peut avoir besoin d'acheter du matériel pour les sessions (papiers, stylos, etc.).
- Les personnes précises, fiables et promptes à réagir aux demandes peuvent être de grands alliés dans la gestion des tâches organisationnelles liées à la gestion du groupe.



7. Gérer un groupe



Objectif

À la fin de cette phase, les volontaires savent gérer leur groupe, demander un retour d'information aux participant.e.s, adapter les activités prévues pour qu'elles conviennent mieux aux participant.e.s et régler les conflits avec/entre eux.

Description

La gestion d'un groupe de participant.e.s est une tâche complexe qui couvre un large éventail de domaines:

- La capacité d'établir et de maintenir une bonne dynamique de groupe et une atmosphère détendue qui permettent aux participant.e.s d'agir librement. Les activités de brise-glace et de renforcement de l'esprit d'équipe mentionnées au chapitre 3 peuvent y contribuer, de même que l'établissement et le respect des règles de sécurité votées par le groupe (également mentionnées au chapitre 3).
- La transparence et l'honnêteté, ainsi que la capacité à admettre qu'en tant que facilitateur vous n'avez pas toutes les réponses peuvent également renforcer la confiance entre vous et le groupe.
- Demander aux participant.e.s de travailler en binômes et en petits groupes au début peut également les aider à se détendre, à apprendre à se connaître progressivement.
- La capacité à observer, écouter, impliquer les participant.e.s, à les encourager à être actifs et à être prêts à expérimenter.
- La capacité à identifier les participant.e.s les plus réservés et ceux qui ont tendance à prendre beaucoup de place et à organiser les activités de manière à ce que chacun se sente impliqué et que l'attention accordée aux différents participant.e.s soit équilibrée.
- La capacité de remarquer quand les activités initialement prévues ne fonctionnent pas comme prévu et la capacité à les adapter/changer.
- La capacité à demander un retour d'information aux participant.e.s, à l'évaluer et à l'utiliser pour améliorer les sessions futures.
- La capacité à repérer et à gérer les conflits entre les participant.e.s et/ou entre l'animateur et les participant.e.s.
- La capacité à travailler en harmonie avec les co-responsables du groupe (définir à l'avance qui dirige quoi, qui est responsable de quoi).

Ces sujets peuvent être discutés et illustrés par des expériences personnelles dans le groupe, dans le cadre d'une discussion libre ou d'une discussion guidée. Certaines questions (par exemple, la gestion des conflits, l'octroi d'une attention plus ou moins égale aux participant.e.s) peuvent être explorées et pratiquées par le biais de jeux de rôle. Nous suggérons ci-dessous des activités qui peuvent être utilisées dans ce but.



Activités liées à cette phase

DIFFICULTÉS ET RESSOURCES SUR SCÈNE

OBJECTIFS

- Identifier les difficultés liées à la gestion d'un groupe
- Identifier et partager les ressources pour surmonter les obstacles
- Développer des compétences en communication et en résolution de problèmes

DURÉE

Entre 60 et 150 minutes,
en fonction du nombre
de participant.e.s.

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

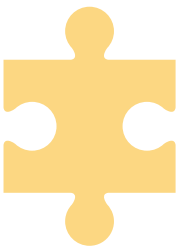
Minimum 6, maximum 20

MATÉRIAUX/PRÉPARATION

Une grande salle pour pouvoir se déplacer librement. Si possible, des chaises ou des coussins sur le sol pour permettre au public de s'asseoir.
Accessoires et costumes pour les acteurs (non obligatoire)

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Demandez aux participant.e.s d'identifier un obstacle imaginaire (ou une situation problématique qu'ils/elles craignent) lié à leur futur groupe. Les problèmes peuvent être liés à tous les sujets mentionnés lors de la "Description" de cette phase, ou à des sujets qui n'ont pas été soulevés ci-dessus.
- Répartissez les participant.e.s en groupes de 3 ou 4 personnes. Chaque personne raconte sa situation/obstacle aux autres.
- Une fois que tous les membres du groupe ont raconté leur histoire, demandez au groupe de choisir l'une des histoires (à condition que la personne qui a raconté cette histoire se sente à l'aise) ou de créer un scénario qui mélange les obstacles des différentes histoires. Demandez-leur d'écrire sur une feuille de papier ce qui suit: Où et quand cette histoire se passe-t-elle? Qui est dans l'histoire? Que se passe-t-il/elle?
- Lorsque tous les groupes ont esquissé leur histoire sur papier, demandez-leur d'identifier les personnages, de leur donner des noms fictifs, de répartir les personnages entre les membres du groupe et de jouer l'histoire comme une pièce de théâtre. Le personnage principal représente le/a chef/fe de groupe bénévole.
- Une fois que chaque groupe a répété son histoire et que tout le monde est prêt, demandez s'il y a des volontaires pour être les premiers à jouer leur histoire.
- Une fois la scène terminée, on demande au public (les autres) s'ils/elles auront réagi de la même manière à la place du personnage principal (le chef de groupe bénévole) ou non, et s'ils/elles peuvent imaginer une autre façon de gérer cette situation délicate. Dès qu'un membre du public identifie une solution, une stratégie, une ressource, il/elle est invité à monter sur scène et à prendre la place du personnage principal. La scène est rejouée, mais cette fois la réaction/le comportement du personnage principal est différent.





8. Se préparer aux difficultés

Objectif

À la fin de cette phase, les volontaires se sentent prêts à réagir à des situations où les choses ne se déroulent pas comme prévu (par exemple, il y a moins de participant.e.s que prévu, l'équipement technique ne fonctionne pas correctement (ou pas du tout) pendant l'atelier, les participant.e.s sont en retard, le lieu est bruyant, etc.)

Description

Après que les volontaires ont choisi un sujet, créé le contenu de leurs sessions et appris les différentes manières de gérer leurs groupes, il est bon de prendre un moment pour imaginer, après toute cette préparation, ce qui pourrait mal tourner et comment ils/elles gèreraient/réagiraient à d'éventuels scénarios difficiles. Le but de cette phase n'est pas de décourager les participant.e.s ou de les rendre pessimistes, mais de les préparer à l'avance à d'éventuels revers. S'ils/elles s'attendent à rencontrer des difficultés et s'y préparent mentalement, ils/elles seront probablement moins stressés et plus aptes à réagir avec souplesse si les choses ne se passent pas exactement comme prévu. Il s'agit d'une sorte de recadrage: lorsqu'ils/elles seront confrontés à des obstacles, ils/elles seront capables de voir des défis surmontés plutôt que des échecs.

Cette phase peut intervenir avant ou après que les volontaires aient appris comment promouvoir leurs groupes. Nous en parlons ici, avant les détails de la diffusion de leurs projets, car les conclusions tirées sur la base des scénarios du pire peuvent être intégrées dans la finalisation du contenu de leurs ateliers, ainsi que dans leurs calendriers, la durée et les lieux. Tous ces détails doivent être décidés avant que la diffusion ne puisse commencer.

Activités liées à cette phase

EXPLORER LES PEURS, LES DÉFIS ET LES RESSOURCES POSSIBLES À TRAVERS UN COLLAGE

OBJECTIFS

- Identifier les difficultés liées à la gestion d'un groupe
- Identifier et partager les ressources pour surmonter les obstacles
- Développer des compétences en communication et en résolution de problèmes

DURÉE

120 minutes,

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20

MATÉRIAUX/PRÉPARATION

- Grande pièce
- Tables et chaises
- Journaux/magazines



- Colle
- Ciseaux
- Papier coloré

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Mettez les magazines, les ciseaux, la colle et les papiers sur les tables.
- Après avoir préparé le matériel, vérifiez que tous les participant.e.s sont familiarisés avec la technique du collage. Montrez quelques anciennes créations de collage à titre d'exemple.
- Demandez aux participant.e.s de faire un collage sur leur projet, en mettant l'accent sur les revers, les défis et les craintes possibles, mais aussi sur les motivations et les ressources qui pourraient aider à surmonter ces défis.
- Chaque personne travaille individuellement sur son collage (pendant environ 30-35 minutes).
- Lorsque le travail est terminé, demandez aux participant.e.s de former des groupes de 3-4 personnes et de discuter en petits groupes de la signification de leur collage. D'abord, la personne qui a créé le collage ne dit rien, seuls les autres parlent et partagent leurs associations, leurs observations. Ensuite, le créateur/la créatrice partage ses idées et ses intentions derrière le collage.
- Chaque groupe doit identifier les défis, ainsi que les ressources et les solutions possibles liées à ceux-ci au cours de leur discussion.
- Débriefing avec toutes les personnes impliquées: les petits groupes partagent leur expérience de l'exercice et font part de leurs conclusions. Questions utiles pour le débriefing:
 - > La création du collage a-t-elle été facile/difficile?
 - > Avez-vous appris quelque chose sur vos peurs, vos revers prévus, vos ressources grâce à cette tâche?
 - > Les autres ont-ils/elles remarquer des défis, des ressources et/ou des solutions liées à votre projet que vous n'aviez pas notés vous-même?
 - > Avez-vous appris quelque chose en observant les collages des autres et en en discutant?
- Au final, tous les collages peuvent être affichés au mur, comme s'ils faisaient partie d'une exposition.

CONSEILS ET ASTUCES

Si l'un des participant.e.s n'a pas de projet à présenter, laissez-le choisir un projet de vacances, des résolutions pour l'année à venir, inventer un projet (projet imaginaire), décrire une aspiration professionnelle, etc.

Lorsque vous recherchez des magazines, essayez de varier les types (pas seulement les magazines de mode, mais aussi les magazines de voyage, de cuisine, etc.). Essayez de prendre des magazines inclusifs, c'est-à-dire avec différentes représentations de personnes, pas seulement des hommes blancs et des femmes modèles.

TES NOTES





9. Promouvoir le groupe

Objectif

À la fin de cette phase, les volontaires ont un plan clair sur la façon dont ils/elles vont promouvoir leurs événements: ils/elles sont capables d'identifier leurs groupes cibles, de trouver des dates et un lieu accessibles et attrayants pour leurs groupes cibles, de créer du matériel promotionnel et de diffuser ce matériel par les canaux appropriés.

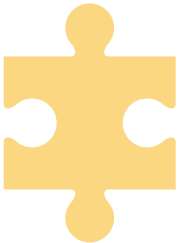


Description

Une fois que les volontaires ont fixé le sujet de leurs ateliers/groupes et la manière dont ils/elles vont atteindre leurs objectifs, ils/elles doivent décider des détails pratiques, tels que..:

- dates
- lieu (il/elle peut être hors ligne ou en ligne)
- groupes cibles
- méthode d'inscription et délais d'inscription
- le nombre minimum et maximum de participant.e.s
- l'expérience requise pour participer.

Une fois tous ces détails réglés, la promotion des événements peut commencer. Celle-ci peut souvent être une activité délicate et frustrante, il peut donc être utile d'impliquer des personnes qui ont de l'expérience dans ce domaine, qui peuvent bien gérer les médias sociaux, qui ont accès à différents réseaux et/ou qui sont créatives et qui peuvent formuler des messages accrocheurs. Avoir de l'expérience dans la conception de dépliants ou la création de visuels peut également s'avérer utile. Parmi les activités proposées, nous en montrons certaines qui guident les participant.e.s à travers tous ces détails, mais nous en partageons également une ("Moment ennuyeux rendu excitant") qui favorise la créativité en général, et qui peut être utilisée comme activité d'échauffement pour cette phase.



Activités liées à cette phase

MOMENT ENNUYEUX RENDU EXCITANT

À l'origine, cette activité a été créée pour aider les gens à développer leurs compétences en matière de narration, mais cette version adaptée s'avère utile avant, ou au début du processus de promotion de votre groupe.

OBJECTIFS

- Déclencher la fantaisie et la créativité des participant.e.s

DURÉE

En fonction du nombre de participant.e.s. Temps de réflexion

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20



PROMOUVOIR VOTRE ATELIER!

OBJECTIFS

- Aider les participant.e.s à réfléchir aux détails pratiques de l'atelier.
- Aider les participant.e.s à créer un message susceptible d'attirer les gens à leur atelier

DURÉE

100 minutes

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20



ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Le facilitateur donne les instructions (10 min):
 - > Décidez des détails suivants concernant votre atelier/événement: son titre, ses dates et heures, sa fréquence, le lieu, le ou les groupes cibles.
 - > Créez un message/une description accrocheuse pour l'atelier et rédigez des documents promotionnels (par exemple, des dépliants, des articles de blog) (une esquisse suffira à ce stade, elle pourra être modifiée et peaufinée ultérieurement).
 - > Pensez au canal que vous utiliseriez pour la promotion et dressez la liste de tous ceux auxquels vous pensez.
 - > Quand commenceriez-vous à promouvoir votre atelier et quand cesseriez-vous d'accepter de nouveaux participant.e.s? Combien de participant.e.s acceptez-vous (minimum/maximum)? Feriez-vous une sélection parmi les participant.e.s, si oui, comment? Prévoyez-vous des difficultés liées au recrutement des personnes?
- Les participant.e.s travaillent individuellement ou en petit groupe - 40 min

ÉVALUATION

- Après le travail individuel/en petits groupes, tout le monde se retrouve pour une session de débriefing commune - 50 min.
- Questions (un porte-parole de chaque groupe répond):
 - > Lisez votre message promotionnel à haute voix (les autres peuvent y réagir).
 - > Partagez les détails de votre atelier (groupe cible, canaux de promotion, critères de sélection, etc.) (les autres peuvent réagir).
 - > Avez-vous des questions, avez-vous besoin de l'inspiration des autres?



CONSEILS ET ASTUCES

Les participant.e.s peuvent prendre des notes sur leurs idées et les partager avec les autres à la fin de la session - afin qu'ils/elles puissent s'inspirer des idées des autres. Après cette activité, l'animateur/trice peut partager sa propre expérience des activités promotionnelles, comment il/elle choisit le moment, le lieu, les "arguments de vente" d'un atelier. Il est préférable de laisser les participant.e.s réfléchir d'abord à ces questions et de partager ensuite les expériences de l'animateur/trice.

TES NOTES



CRÉER UN PROSPECTUS

OBJECTIFS

- Créer du matériel promotionnel pour un atelier atelier

DURÉE

120 minutes

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20

MATÉRIAUX/PRÉPARATION

- Ordinateurs portables
- Projecteur
- Accès à l'Internet
- Tables et chaises
- Familiarité avec une plateforme numérique gratuite adaptée à la création de matériel promotionnel (par exemple www.canva.com)

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

- Donnez une brève introduction sur la façon d'utiliser la plateforme en ligne choisie pour concevoir des matériaux créatifs (10 min).
- Divisez le groupe en binômes et demandez-leur de créer un prospectus pour recruter des participant.e.s à leur atelier. Demandez-leur de définir le nom de l'atelier, où il aura lieu, à quels jours et à quelle heure, qui est le groupe cible. Donnez-leur 5 minutes pour le trouver. (25-25 minutes, pour 2 prospectus)
- Demandez à chaque paire de présenter son travail devant les autres, et aux autres participant.e.s de faire comme s'ils/elles étaient le groupe cible. Les autres participant.e.s donnent un feedback qui pourrait être utilisé pour améliorer les prospectus. (40 minutes)

ÉVALUATION

Une fois que tout le monde a fait sa présentation, demandez-leur ce qui était facile, ce qui était difficile, comment ils/elles se sentent, ce que disent leurs critiques internes et ce que nous apprenons d'eux (25 minutes).

CONSEILS ET ASTUCES

- Rappel pour les participant.e.s et éléments à prendre en compte:
- Groupe cible de l'atelier - quel type de communication/message fonctionne le mieux?
- Comment nous expliquons notre activité à des personnes qui n'en ont jamais entendu parler auparavant
- Comment nous nous présentons - qui nous sommes, pourquoi nous participons à l'atelier, ce qui nous motive.

TES NOTES

ELEVATOR PITCH

OBJECTIFS

- Créer du matériel promotionnel pour un atelier atelier

DURÉE

60 minutes

NOMBRE DE PARTICIPANT.E.S

Minimum 6, maximum 20

MATÉRIAUX/PRÉPARATION

- Grande salle où les participant.e.s sont libres de se déplacer

ÉTAPES/INSTRUCTIONS

Expliquez ce qu'est un "elevator pitch": c'est un discours promotionnel d'environ 30 secondes (le temps qu'il faut pour parler à quelqu'un dans un ascenseur) pour "vendre" votre atelier. Il doit avoir la structure suivante

- Que faites-vous?
- Pourquoi le faites-vous?
- Quels sont les avantages de la participation à l'atelier?
- Qu'est-ce qui le rend différent des autres ateliers?
- Appel à l'action: que voulez-vous que l'autre personne fasse et comment peut-elle le faire? (Par exemple: appelez-moi à ce numéro, contactez-moi via Facebook, etc. et indiquez les coordonnées)
- Répartissez les participant.e.s en binômes pour qu'ils/elles répètent leur "elevator pitch" avec leur partenaire. Demandez à chacun d'essayer une fois. Puis demandez-leur de réfléchir à chaque question avec l'aide de leur partenaire et de créer un script.
- Une fois qu'ils/elles ont élaboré un scénario, demandez-leur de créer un prospectus de l'atelier (il/elle peut être numérique ou dessiné sur un papier).
- Demandez aux participant.e.s de présenter ce qu'ils/elles ont fait et demandez au reste du groupe de se comporter comme s'ils/elles étaient le groupe cible, en posant des questions et en donnant un retour constructif.
- Réfléchissez en groupe à l'activité: ce qui s'est passé, ce qu'ils/elles ont ressenti, ce qu'ils/elles ont appris, s'ils/elles ont l'impression que quelque chose a changé dans leur perception, comment ils/elles pensent que cette activité pourrait leur donner un aperçu de la promotion de leurs ateliers. Prévoyez au moins 5 minutes pour cette dernière partie afin que le groupe puisse rassembler ses expériences.

CONSEILS ET ASTUCES

Assurez-vous que les participant.e.s auront de nombreuses occasions de travailler sur leur présentation.

TES NOTES



IMPRESSUM

Auteurs

Anna Rácz (Képes Alapítvány)

Hester Tammes (Centre des conteurs)

Cécile Stola (Elan Interculturel)

Merixell Martínez i Bellafont (Associació La Xixa Teatre)

Daniela Eletti (Associació La Xixa Teatre)

Lecture croisée

Édition et correction d'épreuves

Hester Tammes (Storytelling Centre)

Daniela Eletti (Associació La Xixa Teatre)

Conception et mise en page

Elisa Casati (Elan Interculturel)

Année de publication: 2022

Droits d'auteur:

L'ensemble du matériel contenu dans cette publication relève d'une licence Creative Commons avec attribution, non-commercial, non-dérivé, et traits de partage, sauf autorisation contraire directe et explicite des auteurs.





Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea