

BOÎTE À OUTILS AFRICTIVISTES



L'engagement citoyen  
et le numérique au  
service de la lutte  
contre les inégalités  
dans le Sahel



Septembre 2022  
Les Éditions AfricTivistes



Sahel Activistes du Niger



“

*Les citoyens doivent être résolument au cœur de la lutte contre les inégalités car ils en subissent les impacts. Cette boîte à outils (toolkit) est produite par AfricTivistes, avec l'appui financier de Oxfam, dans le cadre du projet Sahel Insight.*

*Le toolkit présente une nouvelle méthodologie qui s'appuie sur une approche de prospective de l'engagement citoyen et de la participation pour la réduction des inégalités.*

”  
*Cheikh Fall*

*Président AfricTivistes*





## Partenaires du projet

Cette boîte à outils est une conception de AfricTivistes avec ses partenaires :

- Oxfam en Afrique de l'Ouest
- Women in Law and Development in Africa – Femmes Droit et Développement en Afrique, Wildaf
- West Africa Civil Society Institute, WACSI
- Sahel AcTivistes Sénégal
- Sahel AcTivistes Burkina Faso
- Sahel AcTivistes Tchad
- Sahel AcTivistes Niger



## Équipe du projet

### **Cheikh Fall**

Président AfricTivistes. Chef de Projets,  
Facilitateur principal du programme Sahel Insight

### **Papa Ismaila Dieng**

Responsable Communication & Plaidoyer AfricTivistes,  
Facilitateur Sahel Insight

### **Ngor D. Dione**

Responsable gestion des risques AfricTivistes,  
Facilitateur Sahel Insight





## Logistique, règles et disposition de travail

Logistique  
Préparer sa check-list logistique  
Disposition de travail

08

## Règles de travail

Introduction  
Contenus du Toolkit

11

## Première partie :

Leadership citoyen et convergence des convictions

### Module 1 :

Présentation et pitch d'introduction

### Module 2 :

Analyse historique et connaissance de soi

16

## Deuxième partie :

### Cognition partagée :

Activité de compréhension collective des inégalités au Sahel

30

## Troisième partie :

Développement du sens de l'écoute active.

Faire de la réduction des inégalités une cause citoyenne

40

## Quatrième partie :

Analyse SWOT

48

## Cinquième partie :

Conception de la Matrice API

56

## Sixième partie :

Conception de la théorie du changement

62

## Septième partie :

Conception de la stratégie

68

## Huitième partie :

Choix de formats et Conception du contenus

72

## Neuvième partie :

Gestion des risques

76

## Lexique

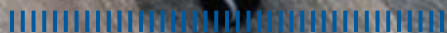
86

## Annexes

88



# Logistique, règles et disposition de travail



Les sessions de formations AfricTivistes Sahel Insight constituent un programme de renforcement des acteurs de la société civile africaine pour qu'ils soient outillés afin de contribuer à la réduction des inégalités. Le format de travail est inédit avec une approche orientée sur la réflexion, la production et la co-construction. C'est dans ce sens qu'il faut avant tout s'assurer de remplir certaines conditions logistiques ainsi que des règles amendées de façon collective.

## Logistique

La bonne préparation pour l'organisation d'une session Sahel Insight est un facteur clé pour la réussite de la formation. Pour cette session, les participants n'auront pas besoin de travailler sur leurs ordinateurs ou leurs téléphones. Les raisons sont détaillées plus tard dans la rubrique Règles de travail.

Pour une meilleure organisation, prendre en compte la **liste de contrôle logistique** suivante :

1. Un tableau blanc ou un paperboard
2. Un vidéoprojecteur ou un grand écran
3. Un écran de projection
4. Un minuteur avec alarme ou sablier pour la gestion du temps
5. Des paquets de marqueurs permanents de différentes couleurs (si pour une session de 20 participants, chercher 40 marqueurs de différentes couleurs en raison de 2 par participants). Prévoir les marqueurs de différentes couleurs pour les facilitateurs (non-permanent si la salle dispose d'un tableau blanc ou des marqueurs permanents pour un usage sur du paperboard).
6. Des lots de post-it note repositionnables (des blocs de couleurs différentes de tailles 76x76mm et 76x127mm).
7. Des cartons de colle adhésifs amovibles, multi-usages pour coller du papier sur mur
8. Des bloc-notes et stylos pour les participants
9. Des fiches bristol de couleurs différentes
10. Télécharger et installer l'application scannable pour le facilitateur principal

## Préparer sa check-list logistique

Avant d'entamer la session de formation, les équipements cités ci-dessus apparaissent comme indispensables. Il convient d'adapter le choix du matériel et de créer sa propre liste en fonction du nombre de participants et du type de formation. À ceux-là, s'ajoutent d'autres matériels comme les organisateurs de prise de parole (ballon, un woofeur pour diffusion de la musique, une bonne connexion internet, un appareil photo - vidéo, une petite cloche...).



## Disposition de travail

Pour obtenir un meilleur résultat, il est important d'organiser un espace de travail adapté. Il faut opter pour un espace de travail grand et modulable. Choisir une grande salle avec la possibilité d'afficher des feuilles sur les murs (au minimum, les 3 bords). S'assurer de ne pas avoir que des rideaux sur la plus grande surface et s'assurer de ne pas avoir des styles de façade qui refusent la colle.

Choisir une salle éclairée facilitant la lisibilité et permettant aux participants de se voir et de s'écouter.

Il est recommandé pour les 3 premiers jours, que les participants éteignent et rangent leurs ordinateurs. Ils n'en ont pas besoin les premiers jours. Le moment venu, ils devront être informés la veille pour qu'ils s'organisent afin de venir avec leurs ordinateurs et autres appareils numériques, multimédias et informatiques pour le compte des conceptions d'outils de communication.

Il est conseillé de ne pas utiliser son téléphone portable pour aider les participants à ne pas se détacher du programme et des échanges. Une part importante est accordée à l'écoute active et à l'interaction. Cela sera détaillé dans la rubrique des Règles de travail.

La salle de formation doit être disposée en U pour permettre à tous les participants d'avoir un regard direct sur les facilitateurs mais aussi de pouvoir se voir entre eux. Cette disposition permet au facilitateur de se rapprocher le plus possible des participants et de faciliter une communication directe. Cette disposition est surtout obligatoire pour les séances de brainstorming collectif ainsi que les plénières.

**NB :** Il est important de coller et les laisser sur le mur le long de la formation les travaux et les résultats des réflexions individuelles pour les sessions de brainstorming collectives ainsi que pour la mémoire visuelle de l'évolution des travaux et l'avancée de la production du groupe.

### Liste de contrôle disposition de travail :

- Une grande salle modulable et pouvant permettre d'organiser des groupes de travail
- Disposition de la salle en U
- Interdiction d'utiliser les ordinateurs portables lors des premiers jours de la session
- Recommandation à ne pas utiliser les smartphone lors des sessions de réflexion et de restitution
- Adopter la position debout pour certaines sessions de restitution appelées "la foire aux idées"
- Organiser des exercices de "energizer" pour réveiller les participants

## Règles de travail

Il est important, dès les premières heures, de convenir d'un commun accord des règles communes de travail pour toute la session. Cela fait partie des indicateurs de réussite à la fin de l'atelier si le constat général revient sur le respect des règles pré-établies.

Les facilitateurs doivent amener les participants à proposer d'eux-mêmes leurs propres règles dans le sens de tirer le meilleur profit de l'atelier individuellement et collectivement.

### Liste de contrôle des règles de travail :

#### • La ponctualité

La session dure 5 jours et son programme est assez chargé donc nécessite une certaine rigueur pour l'assiduité et la ponctualité. Les participants qui ont été sélectionnés doivent faire preuve d'engagement et de détermination pour suivre tout le programme du début à la fin et respecter les heures de démarrage et de fin de session. De commun accord, pour éviter d'imposer un horaire contraignant, les premières heures de la session permettent d'inviter les participants à proposer les horaires de début de journée et ceux de fin de journée. S'ils proposent un démarrage à 9H et une fin de journée à 17H, ils devront de commun accord s'y plier et respecter la règle de ponctualité. Cette règle est d'autant plus importante car les modules sont structurés de sorte qu'un fil conducteur les lie et qu'une suite logique constitue la trame de toute la session. Si un participant rate une journée où une partie d'un module, il perd le fil conducteur de la session. Dans certains pays, les journées de travail commencent un peu plus tôt que dans d'autres. Si un démarrage d'une session à 8h semble être un peu trop tôt pour une session au Sénégal, ce n'est pas forcément le cas au Burkina Faso ou au Niger. Les réalités géographiques et culturelles doivent être prises en compte pour une telle approche.

C'est aussi en ce moment qu'une question ouverte est posée. Que ceux qui pensent ne pas être assidue se manifestent et ils pourront ainsi être excusés pour se faire remplacer par d'autres candidats sur la liste d'attente. La session ne peut-être faite qu'avec des participants engagés et motivés.

#### Les règles de la ponctualité :

- Les participants doivent être présents dans la salle de formation au moins 5 mn avant l'heure de démarrage
- Rappeler l'heure de démarrage de la session du lendemain à la fin de chaque journée
- Rappeler les heures de reprises pour les pauses cafés et les déjeuners
- Inviter tous futurs absents à se signaler la veille

### ● L'écoute active

Le temps de parole accordé aux participants est très important. Le dispositif de l'atelier repose sur une méthode participative et interactive. Les facilitateurs de cette session ne sont que des facilitateurs qui encadrent les réflexions et les travaux de groupes pour amener les participants à produire leur propre feuille de route. La pédagogie repose aussi sur l'apprentissage par le récit individuel ainsi que par les échanges ouverts et collectifs. Écouter ne signifie pas entendre. Les participants doivent s'inspirer les uns des autres et pour cela chacun est appelé à avoir un esprit d'écoute et de participation.

#### Les règles d'or de l'écoute active :

- Les participants doivent écouter attentivement quand quelqu'un parle pour comprendre ce qu'une personne dit
- Les participants ne coupent personne quand elle a la parole
- Les participants prêtent une attention particulière à ce que les autres disent
- Les participants prennent des notes quand les autres parlent
- Les participants évitent d'être sur leur téléphone pendant que d'autres prennent la parole
- Les participants doivent pouvoir intervenir sur les propos des autres
- Inciter les participants à se fixer eux-mêmes des règles d'or pour leur propre respect de l'écoute

### ● L'interaction

L'interaction est le maître-mot de la session. La logique de construction part d'une intelligence individuelle pour aboutir à une intelligence collective. En écoutant les autres, chaque participant doit-être en mesure de réagir en montrant de l'intérêt. Quand votre finalité est de former une communauté, il faut se mettre à l'évidence qu'elle ne sera efficace que si les membres qui la constituent arrivent à bien se connaître et à se comprendre mutuellement. Cela ne se passe que s'ils interagissent entre eux et qu'ils s'accordent du temps et de l'intérêt. Une partie de ce programme de formation est consacrée à un brainstorming collectif sur les récits de vie personnels ainsi que sur les parcours de leadership.

#### Les règles d'or de l'interaction :

- Inviter les participants à écouter et à respecter le temps de parole de leurs collègues
- Inviter les participants à prendre des notes quand les autres parlent
- Inviter les participants à demander la prise de parole et éviter de la prendre à l'arrachée.
- Toujours inviter les participants à réagir objectivement sur les propos des autres sans chercher à les juger

### ● Je ne juge point !

Intervenir sur les propos des autres sans les juger et sans trop être dans la subjectivité. C'est cela l'une des règles clefs du programme. Ce principe doit-être dès les toutes premières heures fixé et inscrit en grand devant les participants. Il doit-être expliqué aux participants. Juger les autres consiste à intervenir sur leurs arguments en se comparant à eux et à expliquer leur situation à leur place. C'est aussi penser qu'ils auraient dû mieux faire où moins faire. C'est aussi estimer qu'ils pouvaient éviter une situation où qu'ils n'ont pas profité d'une situation. Pour faire durer la collaboration entre les membres d'un collectif où d'une communauté, le ton doit à tout temps rester neutre et doit résister, autant que possible, à la tentation de critiquer et d'être médisant. Un intervenant peut très rapidement et facilement se sentir rejeté si on lui donne l'air qu'il n'est pas bien compris. C'est une attitude destructrice de la confiance et des relations de travail. Dans une communauté, la défiance constitue un équilibre instable qui perturbe l'efficacité individuelle et collective.

#### Les règles d'or pour éviter de juger les autres :

- Inviter les participants à éviter la propagation des jugements négatifs sur les autres
- Inviter les participants à faire preuve de plus d'empathie à l'égard des histoires de vie des autres
- Inviter les participants à faire preuve de confiance en soi
- Inviter les participants à décrire ce qu'ils perçoivent et non de juger
- Inviter les participants à valoriser les actions des autres plutôt que d'être sur un jugement négatif
- Inviter les participants à éviter de commencer leurs arguments en commençant par "Je pense que tu ...".
- Inviter les participants à intégrer que le lieu de formation est un espace sûr et que toute information personnelle partagée doit rester confidentielle.

#### NB des Règles de travail :

- Les facilitateurs n'imposent pas les horaires de travail mais encadrent leur respect
- Les participants doivent faire preuve d'empathie
- Les participants doivent faire preuve d'intérêt aux propos et arguments des autres
- Les participants sont appelés à suivre avec attention les avis et positions des autres
- Il n'y a pas de mauvaise intervention, tous les avis sont importants
- Les participants doivent-être dans une dynamique d'ensemble (communauté) et non dans une approche individualiste où personnelle.

# Introduction

Dans le cadre du programme convention Sahel AfricTivistes en consortium avec Oxfam, Wacsi et Wildaf, ont mis en œuvre le programme **Sahel Insight**. Une série de formations sur le leadership citoyen suivies de campagnes numériques visant à mobiliser les jeunes des quatre pays d'exécution du projet de pouvoir s'engager pour participer à la réduction des inégalités.

Ce programme de formations théoriques et pratiques est conduit avec une approche inclusive dans le choix des participants ainsi que via une méthodologie participative impliquant les formés à produire 75% du dispositif pédagogique. Il adopte une démarche de prospective en s'interrogeant sur les raisons qui motivent les jeunes à s'engager et à devenir de véritables acteurs de changement. À travers plusieurs sessions de travaux de groupe, les participants sont invités à contribuer aux réflexions en partant de leur contexte et perspective individuelle.

Cette méthodologie est le fruit d'une quinzaine d'années d'expérience sur l'utilisation d'internet pour la promotion de la **citoyenneté augmentée** et la **participation citoyenne**. C'est le résultat de plusieurs années d'utilisation du numérique pour l'**engagement** et la participation citoyenne. Partant de tous ces acquis, le programme pédagogique de AfricTivistes Sahel Insight s'appuie sur une approche de la prospective s'inspirant sur le **narratif du leadership individuel** en parallélisme avec l'**impact de l'engagement à titre collectif**. Au-delà de la **co-construction** via les travaux individuels et de la **dynamique de d'intelligence collective** avec les travaux de groupe, un **récit collectif** ponctue les différentes parties des séances de **foires aux idées** lors des débriefings. C'est la somme de toutes cette méthodologie qui est consignée à travers une boîte à outils destinée aux futur(e)s facilitateurs et facilitatrices. Il permet de détailler étape par étape les différents processus d'idéation et de **co-création**. Il présente ainsi les consignes d'animation et les objectifs attendus pour chaque module.

**Le dispositif pédagogique proposé intégré aussi des modules sur le genre. Ces sessions théoriques et pratiques ont été dispensées par l'organisation wildaf qui est aussi notre partenaire durant les formations pour une meilleure prise en compte de l'égalité Homme/femme. Sur la base d'une méthodologie proposée par Wildaf, ces différents modules ont été animés par des experts et spécialistes du domaine.**

# Contenus du Toolkit

La méthodologie s'appuie sur huit (8) étapes réparties en deux grandes parties : Une première partie sur le Développement personnel et le parcours de leadership. Une deuxième partie sur la Gestion de projets citoyens. Toutes les étapes sont liées et un fil conducteur permet d'articuler les différentes parties du programme et de permettre la production linéaire de la feuille de route et du projet d'engagement et de participation collectif des participants.

Au-delà des modules, une analyse de la méthodologie, des approches ainsi que des recommandations sont formulées à travers ce Toolkit. Cela contribue à avoir une meilleure approche d'acquisition des compétences pour les futur(e)s facilitateurs et facilitatrices.







# Première partie : Leadership citoyen et convergence des convictions



## Module 1 : Présentation et pitch d'introduction



### Présentation théorique :

Réunir 20 personnes aux profils et expériences variées afin de faire d'elles une communauté avec des objectifs communs. C'est cela le premier challenge auquel ce programme s'approprié pour relever le défi de l'association, du partage et de la co-construction. Cette phase d'introduction est marquée par une présentation des différents participants. Les participants sont invités à faire leurs présentations, à tour de rôle, sous la forme d'un pitch de 3mn pour dire qui on est, ce que nous faisons et les attentes à la fin de la session. Les participants utilisent des post-it de couleurs différentes (Prénom Nom + Surnom + Occupations ou fonctions + Attentes + 3 mobiles d'identification, 3 passions ou 3 qualités ou 3 professions ...). La lecture (présentation) se fait debout. L'écriture des réponses sur la fiche se fait avec un marqueur. Les réponses sont renseignées sur des fiches de différentes couleurs pour permettre une plus facile exploitation par les facilitateurs et les participants.



### Format :

Il s'agit d'une session plénière hybride où le facilitateur parle au début et présente l'activité du module. Ensuite, les apprenants répondent aux questions et lisent leurs réponses avant que leur fiche ne soit récupérée par le facilitateur pour être collée au mur. Chaque participant reçoit deux fiches de couleurs différentes. Une couleur pour la présentation (Prénom Nom + Surnom + Occupations ou fonctions + 3 mobiles d'identification) et une autre couleur pour les attentes.



### Matériel :

- Fiches de note A3
- Marqueurs de couleurs différentes
- Colle adhésif
- Post-it



### Objectif du module :

Faire une première activité de brise-glace pour permettre aux participants de faire leur premier exercice de pitch de présentation. Il permet ainsi d'amener tous les participants à sortir de leur zone de confort dès la première prise de parole et de se prêter à l'exercice qui consiste à parler de soi à des inconnus.





### Durée :

Le module dure **1H 25Mn**

Il est composé de plusieurs parties dont :

- la présentation du module : 5 minutes
- la rédaction des réponses des participants : 5 minutes
- la lectures des réponses des participants (pour une session de 20 personnes) : 1 Heures (2 minutes par participant pour se présenter et donner ses 3 mobiles d'identification + 1 minutes de réaction si y'a une demande d'intervention)
- debriefing sur le premier module : 10 minutes

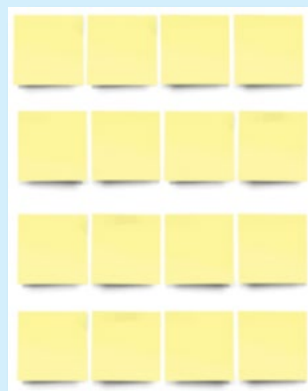
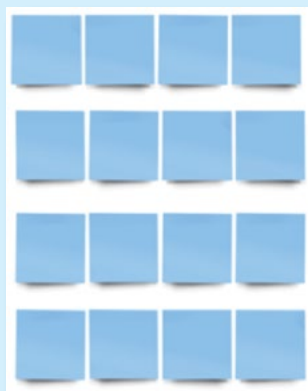


### Activités :

Le facilitateur accueille les participants et les installe. Il se présente avec les critères qui seront soumis aux participants. Il est donc le premier à s'adonner à l'exercice. Après sa présentation qui revient sur comment il s'appelle, qui il est, ce qu'il fait, ce qu'il aime faire, ce qu'il attend de la session, il doit ensuite inviter les participants à faire la même chose. Il distribue les fiches pour les réponses ainsi que les marqueurs. Il explique le déroulé de l'exercice et précise le timing. Il demande à tous les participants de garder le silence pendant la durée de l'exercice.

Ce premier exercice de prise de parole et de présentation est très important pour la méthodologie et doit se faire en respectant plusieurs critères :

- Les téléphones portables ne doivent pas être utilisés ainsi que les ordinateurs. Ils doivent tous les deux être rangés.
- Quand un participant prend la parole, les autres doivent écouter et doivent se priver de l'interrompre.
- Il ne faut pas porter de jugements et de préjugés sur les personnes
- Une fois un pitch de présentation terminé, les fiches du participant sont affichées à l'endroit prévu pour toutes les fiches de présentation et d'attente.



### Résultats :

Ce premier module permet à la fois de dresser la liste des participants sur le premier tableau de la salle. Écrit en grand les prénoms sont classés sur une colonne et les attentes sont regroupées par catégories et classées sur une autre colonne.

C'est aussi une partie interactive qui permet aux uns et aux autres de se connaître, de mettre les noms sur les visages et surtout d'avoir un premier moment récréatif et détendu. Cette partie ne doit pas être très formelle pour inciter les participants à intervenir et commenter les passions des autres.

Certains trouveront des rapprochements naturels parce que tout simplement ils partagent les mêmes hobbies avec d'autres. Il est beaucoup plus facile d'associer une image, une passion, une performance, un sport, une qualité, une activité ... à une personne que de retenir directement son prénom quand on est nombreux à se présenter.

Ce module permet aussi de donner sens à la nouvelle communauté de valeurs et d'acteurs qui est en train d'être mise en place. La production des premières réponses permet de dire qui nous sommes dans le narratif. Le contenu répond à la question du NOUS.



Figure 1 : Exercice de pitch de présentation





### Note pour le facilitateur :

- Expliquer la notion de raison d'être dans une vie
- Cette méthodologie de présentation permet d'avoir une démarche inclusive pour mettre en place les bases d'une dynamique communautaire et facilite ainsi la familiarité, l'écoute, l'attention ainsi que le sens de l'intérêt accordé aux autres.
- Une volonté délibérée de laisser les participants interagir entre eux est de mise.
- Cette phase doit aussi être ponctuée par l'identification des compétences et des expériences pouvant être utiles au groupe et aux travaux pour les activités à venir.



### Lien avec le récit collectif :

Cette partie permet de remplir la première partie du récit collectif.

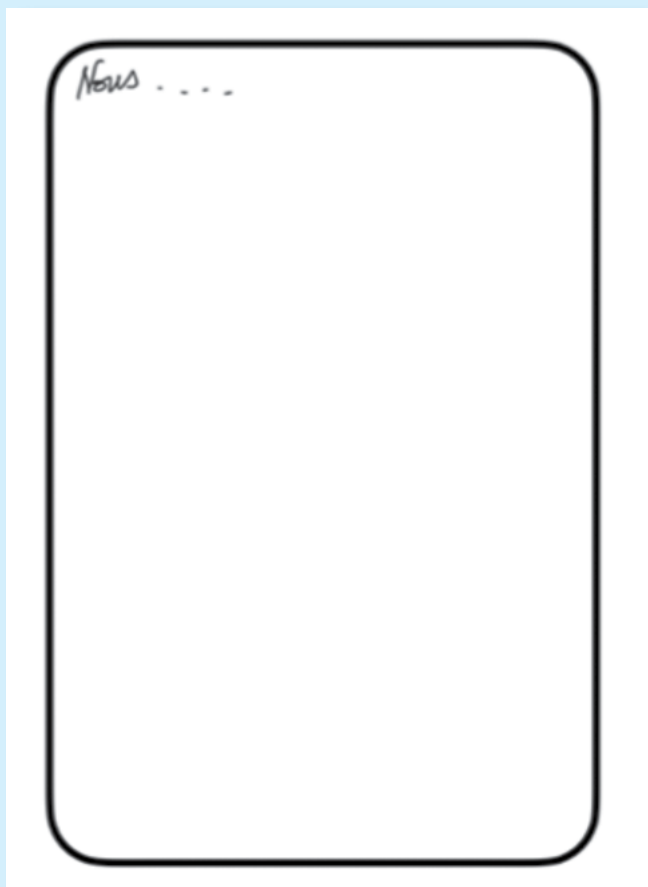


Figure 2 : Premier Padex du narratif



Les pointillés doivent être laissés tels quels jusqu'à la dernière session de la formation pour revenir dessus. Collectivement, les participants décideront du nom qu'ils veulent porter avec ce que leur récit collectif décline comme identité. Ils doivent être guidés par les facilitateurs mais ne doivent recevoir aucune influence allant dans le sens de les pousser à s'identifier à une communauté pour une raison ou une autre.

Dans le cadre de la phase expérimentale du projet où quatre (4) sessions ont été organisées dans quatre (4) différents pays, les participants des différentes sessions sur la réduction des inégalités dans le Sahel ont tous retenu le nom de Sahel Activistes après de longues minutes de brainstorming et d'échange.

Une fois le nom de la communauté trouvé, il ne reste qu'à renseigner la partie correspondante et dans notre cas d'école, le début du récit donne ceci : **"Nous Sahel Activistes du (Sénégal, Tchad, Niger ou du Faso)"**.



## Module 2 : Analyse historique et connaissance de soi



### Présentation théorique :

Le monde des sciences sociales définit l'analyse historique appelée aussi l'approche historique qui consiste à étudier l'histoire et les phénomènes contemporains en vue de montrer comment les sociétés fonctionnent et se transforment. Ce type d'analyse a une longue tradition dans plusieurs sciences sociales. Il est utilisé dans plusieurs secteurs mais pour notre cas, nous l'avons détourné pour montrer comment les événements vécus individuellement influencent et contribuent à changer le cours de la vie des participants. Tout d'abord, nous avons la question : que s'est-il passé, pourquoi et quelles ont été les conséquences pour nous ? Dans notre cas, nous voulons savoir ce qui a pu les provoquer et comment cela a affecté les différents profils des participants. Pris individuellement, chaque événement trouve son sens chez la personne qui en fait état mais quand cela est analysé collectivement, il permet de visualiser les complémentarités ainsi que les similitudes dans la manière d'agir devant un problème, devant une injustice où devant les conséquences des inégalités. Cela contribue à une analyse historique d'une société mais contribue à la connaissance de soi. Cette dernière constitue un indicateur pour impulser une nouvelle dynamique pour des acteurs qui veulent s'engager.

Faire ressortir les raisons d'un engagement pour quelqu'un qui n'a pas conscience de son engagement peut-être une mission compliquée. Ici, il est question d'inviter les participants à la réflexion pour se souvenir des actions, événements, situations, circonstances ... marquants qui ont été à l'origine de leur engagement. Ils doivent remonter le plus loin possible pour partager le premier moment de leur vie où ils se sont mobilisés sans qu'on ne leur demande de l'aide où qu'ils soient obligés d'agir.

Chacun écrit sur des post-it ce qu'il pense être l'événement, le moment, le déclic de sa vie qui justifie sa sélection et sa participation à la formation (un post-it par événement, moment où déclic). Les Post-it sont collés par ordre croissant en commençant par l'événement le plus antérieur au plus récent. Chaque participant reçoit 3 post-it et doit remplir obligatoirement 2 des post-it.



### Format :

Ce module ressemble à une séance ouverte d'introspection et de réflexion sur soi. Il doit-être organisé en respectant les différentes indications pour obtenir de meilleurs résultats.

Une question est posée aux apprenants et un timing leur est communiqué pour qu'ils répondent à la question dans les délais. La question est posée et expliquée. Dès que le signal est donné pour répondre à la question, aucun participant n'a le droit de parler où de poser une question. Ils doivent tous garder le silence et se consacrer à réfléchir et à écrire leurs réponses.

Les facilitateurs mettent une musique de détente et gardent eux aussi le silence. Ils ne reprennent la parole que quand le temps s'est écoulé. Ils demandent ainsi aux participants d'arrêter d'écrire et de suivre attentivement le débriefing en plénière.



### Matériel :

- Marqueurs
- Post-it de même couleur (chaque participant reçoit 3 post-it et doit remplir obligatoirement 2 des post-it)
- Feuille Padex collée au mur
- Préparer le schéma (figure 2) à dessiner sur la fiche padex
- Woofers pour mettre de la musique où un smartphone

Pour ce module, il est recommandé de mettre de la musique de réflexion pendant la séance de rédaction des réponses.



### Objectif du module :

L'objectif de ce module est de créer une prise de conscience individuelle et collective. Faire ressortir les similitudes et complémentarités dans les différentes formes d'engagement et expliquer que leurs positions et situations d'aujourd'hui sont les résultats d'un engagement personnel hier et que l'ensemble de leur récit contribue à former une chaîne d'action diverses qui concourent aux mêmes objectifs. Ce module permet d'interroger à la fois la personnalité des participants tout comme leur compréhension individuelle de l'engagement et du leadership.



### Durée :

Le module dure **1H 45Mn** :

- la présentation du module : 5 minutes
- la rédaction des réponses des participants : 5 minutes
- la lectures des réponses des participants (pour une session de 20 personnes) : 1 Heures (2 minutes par participant pour se présenter et donner ses 3 mobiles d'identification + 1 minutes de réaction si y'a une demande d'intervention)
- 25 minutes pour coller les post-it et les organiser par ordre (date : le plus ancien au plus récent). C'est aussi le moment de les regrouper par type de facteurs d'influence : endogène (famille, parents ...) où exogène (gouvernement, université, école ...).
- debriefing sur le module : 10 minutes





### Activités :

En annonçant le début du module, les facilitateurs annoncent clairement les indications aux participants. La question est précise mais elle mérite d'être expliquée.

### Indication à donner aux participants :

Prenez vos marqueurs et remplissez les post-it qui vous sont distribués. Vous devez répondre à cette question : **“Remonter le plus loin possible dans votre vie et donnez 3 dates, événements, activités où circonstances qui marquent le début de votre implication et de votre engagement dans la société ? Vous devez remplir au minimum 2 post-it.”**

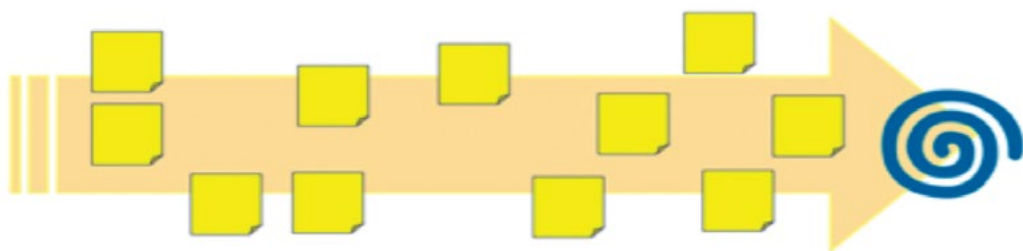
Le temps de réponses doit-être strictement respecté et au bout des minutes accordées, les participants doivent cesser d'écrire. Même celles ou ceux qui n'ont pas fini de remplir, devront arrêter d'écrire pour permettre à tout le monde d'avoir une attention particulière à la plénière de débriefing qui doit suivre.

Pendant la plénière de débriefing, personne ne doit modifier ses réponses. Ils doivent garder leurs réponses et partager leur récit à leur tour. Cela permettra aux facilitateurs de recadrer et de corriger ceux qui n'avaient pas une bonne compréhension du module.

Pour expliquer l'exercice durant la session, il est recommandé de rappeler aux participants cette phrase : **“Pourquoi sont-ils légitimes pour participer à la session et pourquoi ils ont été choisis sur tant d'autres candidatures”.**



EXTERNE



INTERNE



Figure 3 : Analyse historique des raisons de l'engagement individuel pour une dynamique communautaire.  
Copyright : Martin Serralta

Les participants doivent eux-mêmes raconter à haute voix leur propre histoire avant d'aller poser le post-it sur la fiche dédiée.

Les autres participants sont invités à suivre avec intérêt le récit des autres et ils doivent se garder de faire des jugements quand ils prennent la parole.

Les post-it des réponses des participants doivent être coller et les organiser par ordre (date : le plus ancien au plus récent). C'est aussi le moment de les regrouper par type de facteurs d'influence : endogène (famille, parents ...) où exogène (gouvernement, université, école ...) fig.2.





### Résultats :

Ce module invite les participants à faire un exercice de travail d'introspection afin d'interroger leur engagement et leur implication dans la vie publique et sur les biens communs. Il permet de faire une analyse historique de la société à laquelle ils appartiennent. Pour Sahel Insight, il aide à avoir une approche commune de la situation qui résulte des inégalités et qu'il faille contribuer à réduire. Il constitue un fil conducteur pour les facilitateurs durant toute la session pour lier les positions actuelles de certains participants par rapport au déclic qu'ils ont identifiés.

**NB :** Durant toute la session, les facilitateurs doivent revenir sur les exercices passés et trouver des liens pour expliquer les volontés, les engagements, les influences et les positions des participants par rapport à maintenant.



Figure 4 : Exercice Analyse historique de 1997 à 2022



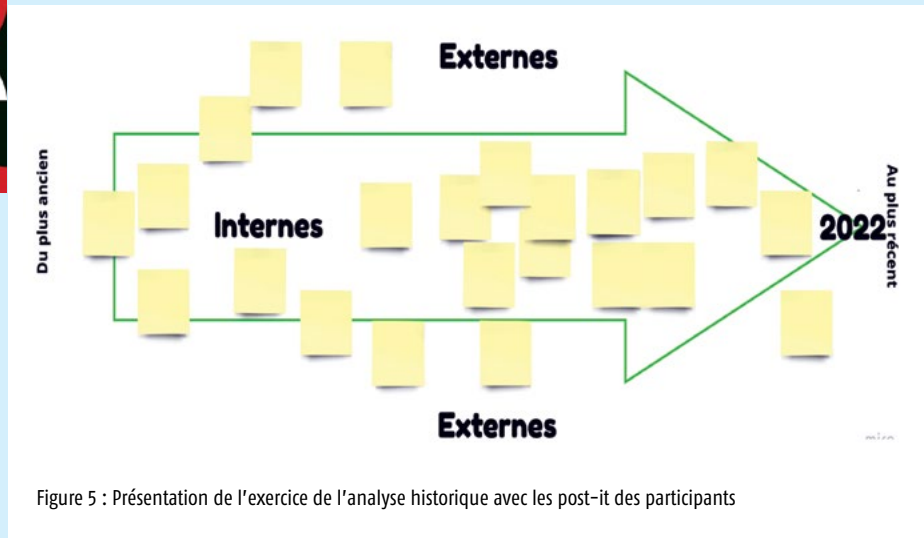
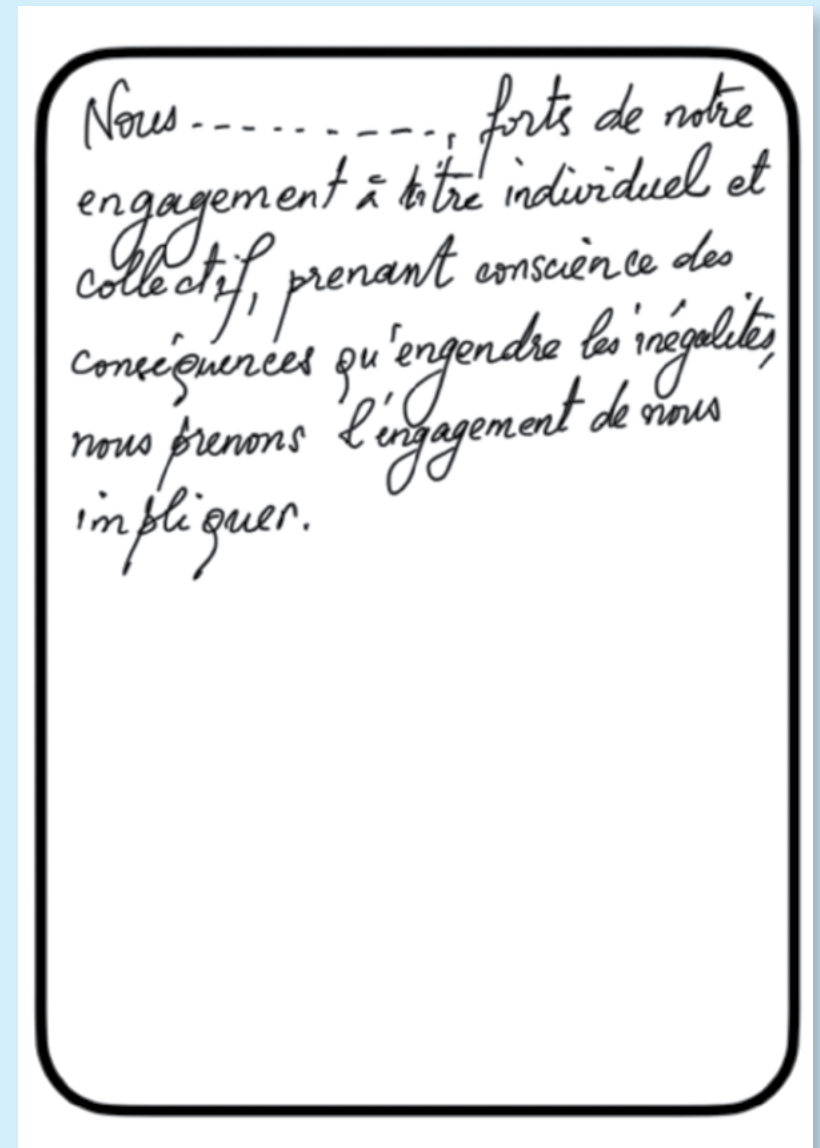


Figure 5 : Présentation de l'exercice de l'analyse historique avec les post-it des participants



### Lien avec le récit collectif :

À la fin du module, les facilitateurs doivent capitaliser sur l'exercice pour remplir la partie introductive du narratif.



### Note pour le facilitateur :

- Ce module constitue un exercice qui touche souvent la sensibilité des participants. Il est recommandé de l'animer avec beaucoup de tact et beaucoup de recul afin d'éviter de heurter les sensibilités du fait que les cultures, les réalités, les faits de société et autres situations politiques sont différents d'une personne à une autre.
- Ce module permet d'attirer l'attention des participants sur le fait qu'ils ne se retrouvent pas dans cette salle par hasard et s'ils y sont, c'est parce qu'ils ont quelque chose de différent que les autres. Cela s'appelle le leadership citoyen. Il faut attirer leur attention sur le fait qu'ils n'avaient pas besoin de formation où d'atelier sur le leadership pour le devenir. Qu'ils n'ont pas attendu d'avoir un statut où un titre dans la vie pour le devenir. Qu'ils n'ont pas attendu d'être financés pour le devenir. C'est une position naturelle qu'ils ont occupée à un moment donné de leur vie et cela constitue le déclic qui donne sens à leur engagement d'aujourd'hui. Ils devront trouver le lien entre les actions d'hier qui ont marqué leur engagement et leur position d'aujourd'hui in-extenso, la raison de leur présence à cette session de formation.
- Revenir sur la notion de Leadership citoyen et de citoyen engagé
- Rappeler que le Leadership citoyen est une activité et non une position
- Rappeler que le leadership citoyen est une activité individuelle où collective mais n'est réservée à personne (tout le monde peut s'engager)
- Rappeler que le leadership citoyen est une activité risquée mais nécessaire.





## Deuxième partie : Cognition partagée : Activité de compréhension collective des inégalités au Sahel



### Présentation théorique :

Je comprends que **je suis un acteur clé et que je peux avoir un impact à titre individuel** constitue une première étape de leadership social mais la clé réside dans le fait que **nous sommes nombreux à comprendre que nous sommes des acteurs clés et que nous pouvons impacter collectivement**. Dans le cas de cette formation, pour arriver à atteindre cette intelligence collective, nous le faisons à travers un exercice de cognition partagée. Il s'agit de créer un cadre de leadership partagé et d'encourager une adaptation de l'équipe. Le sujet sur les inégalités étant complexe et particulièrement difficile à saisir pour des acteurs qui l'associent souvent à une fatalité et une répartition naturelle.

Cette partie du programme s'appuie sur un processus dynamique et interactif. Personne n'influence personne et toutes les réponses contribuent à enrichir la compréhension mutuelle. Ainsi, l'influence du leadership est censée changer, évoluer entre les différents participants en fonction de la diversité des profils, des compétences, des orientations socio-culturelles ainsi que du genre. La compréhension collective résultant d'une cognition partagée permet à la communauté d'avoir la capacité à s'adapter et à modifier sa structure de leadership, son plan d'action, ses leviers d'intervention ainsi que ses approches stratégiques afin d'avoir une incidence positive sur le mode de déploiement et sur l'atteinte des objectifs.

Comment identifieriez-vous les différents éléments qui caractérisent les inégalités ? Pourquoi devrait-on combattre les inégalités ? Que faut-il faire pour les réduire ? Comment devrait-on vivre et concilier avec certaines inégalités tout en les combattant ? Tant de questions et d'autres qui doivent nourrir les réflexions de ce module. Quand il faut se donner la mission de combattre un monstre, il faut d'abord chercher à bien le connaître avant toute action allant dans le sens de l'anéantir. En faisant ce travail d'évaluation d'une connaissance collective, il devient beaucoup plus facile d'élaborer un ensemble d'actions à titre collectif pour participer à réduire les inégalités sachant que sa perception, son codage et son évaluation sont plus complexes.



### Format :

Le dispositif de ce module est identique au précédent. Il est organisé en question ouverte pour recueillir des réponses individuelles avant de les collecter et compiler lors d'une séance de brainstorming collectif.

Le facilitateur présente le format et donne les consignes d'organisation. Il pose la question et l'affiche sur l'écran. Après avoir donné les indications de timing, il laisse les participants écrire leurs réponses dans le temps imparti.







### Matériel :

- Marqueurs
- Post-it de même couleur pour chaque question (chaque participant reçoit 3 post-it de couleur identique pour répondre à chaque question)
- Feuille Padex collée au mur
- Préparer le schéma (figure 5) à dessiner sur la fiche padex



### Objectif du module :

L'objectif étant de favoriser le brainstorming ouvert et collectif qui s'appuie sur les croyances et compréhensions des uns et des autres afin qu'ensemble ils arrivent à s'entendre sur la définition des inégalités ainsi que sur la manière de les combattre. Il permet d'avoir une compréhension collective des inégalités dans le contexte du Sahel et conduit les participants à faire une proposition d'une définition commune des inégalités.

Dans un second temps, il permet de trouver un lien entre la définition des participants et celle de Oxfam.

L'objectif étant aussi de faire ressortir aux participants une définition qui découle de leur contexte, d'une perspective locale et non d'une notion importée.



### Durée :

Le module dure **2H 30Mn**

- 5 minutes pour que le facilitateur explique ses attentes aux participants pour la question 1.
- 5 minutes pour permettre aux participants de répondre à la question 1.
- 1 heure pour la première séance plénière de collecte des réponses à la question 1.
- 5 minutes pour que le facilitateur explique ses attentes aux participants pour la question 2.
- 5 minutes pour permettre aux participants de répondre à la question 2.
- 1 heure pour la seconde séance plénière de collecte des réponses à la question 2.
- 10 minutes pour le débriefing et rédaction des parties liées au récit collectif.



### Activités :

- Le facilitateur présente le module et pose une question aux participants.
- Les participants reçoivent des post-it de deux couleurs différentes.
- 3 post-it de couleur rouge pour les réponses à la question 1. (Question 1 : Partant de votre contexte local, qu'est ce qui représente une inégalité ?).
- 3 post-it de couleur verte où jaune pour les réponses à la question 2. (Question 2 : Partant de votre compréhension commune des inégalités, que faut-il faire pour les réduire ?).
- Chaque participant note une idée par post-it. Ils doivent remplir 3 post-it par question.
- Les différentes réponses permettent de constituer le contenu de la partie liée au récit collectif.

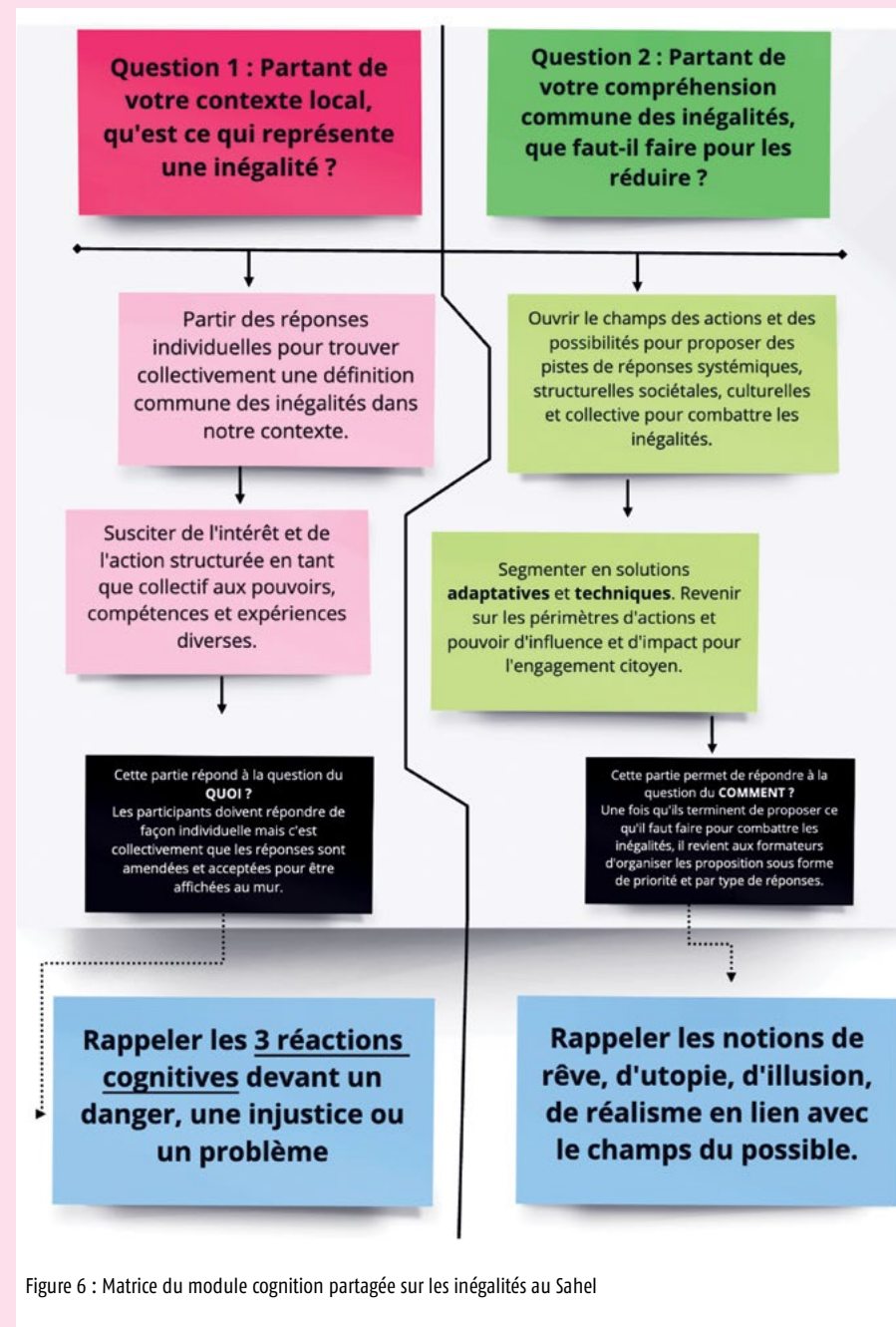


Figure 6 : Matrice du module cognition partagée sur les inégalités au Sahel





Figure 7 : Rappel des trois réactions cognitives face au danger, menace ou obstacle.

- **Freeze** ou être statique devant le problème. Rester à ne rien faire en se suffisant d'une excuse sur la répartition naturelle des biens. Cette catégorie de personne prend toute situation comme une fatalité. Elle se résigne et accepte leur sort.
- **Flight** ou s'enfuir. Cette deuxième catégorie de personne se contente de fuir le danger et le problème. Au lieu de chercher à cohabiter avec en le combattant, elles vont chercher une vie meilleure ailleurs.
- **Fight** où affronter le danger ou le problème. Cette dernière catégorie est constituée des personnes engagées, en actions et motivées à faire évoluer la situation. Elles mettent en exergue leur leadership citoyen et s'engagent à devenir de vrais acteurs de changement.

QUOI ?			COMMENT ?		

Figure 8 : Cognition partagée (Quoi ? vs comment ?)



**Résultats :**

Le résultat en réponse à la question du QUOI ? permet de donner une définition contextuelle des inégalités.

C'est dans ce sens que nous définissons les inégalités comme étant, une mauvaise répartition des richesses nationales en faveur d'une minorité privilégiée au détriment de la grande majorité de la population nigérienne.

Elles se manifestent par la mauvaise gouvernance, le faible accès aux services sociaux de base, la discrimination socio-culturelle et sont renforcées par certaines normes sociales qui favorisent l'injustice et les inégalités basées sur le genre.

Figure 9 : Exploitation des réponses du QUOI ? pour définir les inégalités selon le contexte local. Exemple tiré des travaux des Sahel Activistes du Niger.

Ici les réponses qui sont ressorties du brainstorming collectif sont :

- mauvaise répartition des richesses nationales
- mauvaise gouvernance
- déficit d'accès aux services sociaux de base
- la discrimination socio-culturelle (castes, ethnies, pratiques discriminatoires ..)
- normes sociales discriminatoires
- injustice
- inégalités basées sur le genre

Les réponses à la question du **COMMENT ?** permettent de définir les trois premières portes d'entrée pour lutter contre les inégalités. Sur la liste des solutions proposées en réponse à la question du **COMMENT ?**, le facilitateur doit inviter les participants à trier 3 priorités qui pourraient constituer selon eux, les véritables réponses systémiques pour réduire les inégalités dans le Sahel.

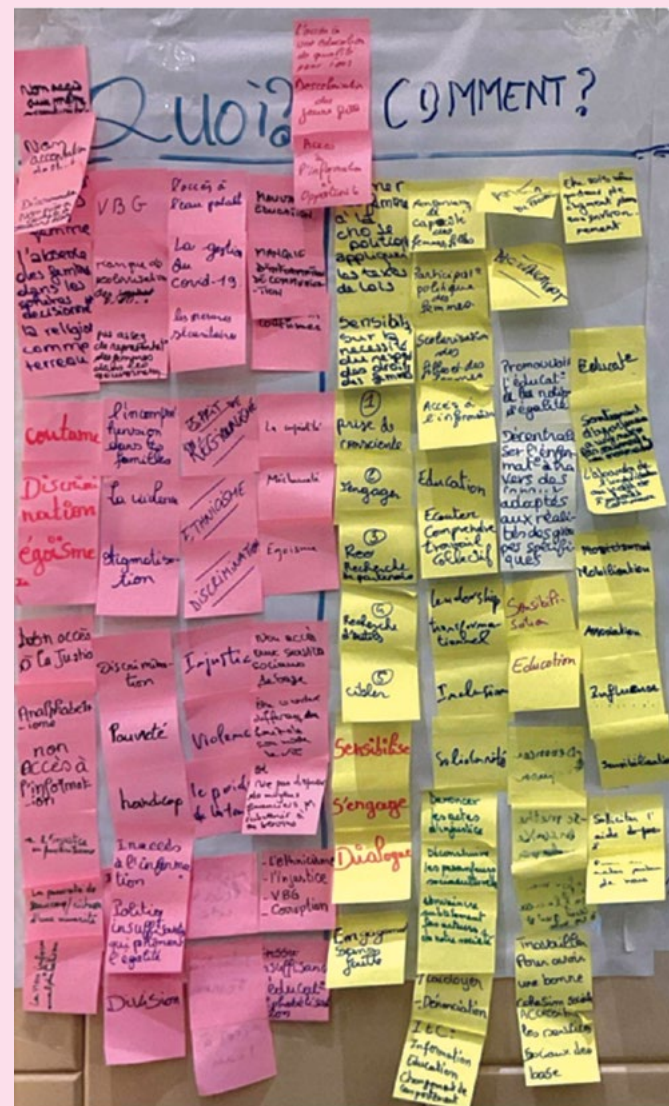


Figure 10 : Exemple de résultats de l'exercice de Cognition partagée

Après l'identification des trois portes d'entrée principales, les facilitateurs doivent revenir sur la notion de GAP (écart, faussée) entre les conséquences des inégalités et les actes posés visant à participer à leur réduction. Ils doivent montrer la différence entre les souhaits, les rêves et le champ des possibles.



### Note pour le facilitateur :

- Durant l'exercice, il est interdit aux participants de communiquer entre eux.
- Toutes questions doivent être posées à haute voix aux facilitateurs pour permettre à tout le monde de bénéficier des éclaircissements.
- Toutes les réponses sont recevables. Quand elles répondent à la question, elles sont consignées sur le tableau récapitulatif. Quand elles sont hors sujet, elles doivent faire l'objet d'arbitrage et de discussion pour une meilleure compréhension. Le facilitateur ne doit pas perdre de vue qu'il doit aider les participants à mieux organiser leurs connaissances et leurs idées dans ce sens. Tous les participants sont appelés à suivre avec intérêt les discussions et à contribuer à enrichir les idées des autres sans pour autant les juger ou se moquer d'eux.
- Certaines réponses peuvent être reformulées avec approbation du participant.
- Les doublons sont importants et doivent être notés pour dégager les pistes des participants.
- Chaque participant doit lire à haute voix ses réponses avant de les remettre au facilitateur. Il doit aussi justifier certaines réponses quand elles ne sont pas assez claires pour les facilitateurs.
- Les facilitateurs doivent faire ressortir le GAP entre les inégalités et les actes posés visant à participer à leur réduction.
- Rappeler aux participants que s'ils sont dans cette salle, c'est parce qu'ils ont déjà choisi de faire partie de la catégorie de personnes qui ont choisi "Fight" pour affronter les inégalités en les combattant et en participant à leur réduction.



### Lien avec le récit collectif :

Ce module constitue le cœur du dispositif pédagogique. Il permet à la fois d'avoir une définition commune des inégalités et permet à la fois d'identifier les portes d'entrées majeures pour les combattre. Les résultats de cette partie doivent permettre de donner du sens à la réflexion collective en montrant aux participants qu'ils ont la possibilité de mettre leurs idées ensemble pour avoir un résultat collectif beaucoup plus pertinent qu'une simple réflexion individuelle n'aurait pas permis.

Le facilitateur doit ressortir les deux blocs de contenus ci-après pour compléter le récit.

Définissant les inégalités comme étant ...

Nous sommes convaincus que pour réduire les inégalités, il faut ...

Au Niger, la prise en compte des réponses dans le récit collectif se traduit ainsi :

*C'est dans ce sens que nous définissons les inégalités comme étant, une mauvaise répartition des richesses nationales en faveur d'une minorité privilégiée au détriment de la grande majorité de la population nigérienne.*  
*Elles se traduisent manifestent par la mauvaise gouvernance, le faible accès aux services sociaux de base, la discrimination socio-culturelle et sont renforcées par certaines normes sociales qui favorisent l'injustice et les inégalités basées sur le genre.*

Figure 11 : Capture récit collectif des Sahel Activistes du Niger

Dans le contexte nigérien, nous pensons que pour réduire les inégalités, il faut :

- \* Une distribution équitable des richesses
  - \* Un accès à l'information
  - \* Un accès aux services sociaux de base de qualité
  - \* Une affectation de l'accès à l'éducation pour tous
  - \* Une égalité en droit et en justice
  - \* la fin du Mariage des enfants
  - \* La Bonne gouvernance et la transparence dans la gestion des affaires publiques
  - \* Une justice sociale
  - \* Un engagement et une participation citoyenne
  - \* Une sensibilisation sur la inégalité
  - \* Une transformation des certaines normes sociales
  - \* le soutien des filles à l'école
- Pendant ce combat, nous avons identifié trois points stratégiques prioritaires pour participer à la réduction des inégalités au Niger qui sont :*

Figure 12 : Capture récit collectif des Sahel Activistes du Niger



# Troisième partie :

## Développement du sens de l'écoute active

Faire de la réduction des inégalités une cause citoyenne



### Présentation théorique :

Les participants sont répartis en trois (3) groupes de travail. Chaque groupe hérite d'une porte d'entrée. Les travaux de groupe permettent de justifier le sens de la porte d'entrée ainsi que la redéfinition d'un périmètre d'intervention et de participation à la hauteur des compétences et atouts dont dispose le groupe.

En lien avec la partie précédente, les facilitateurs doivent introduire la notion de groupe de travail. Après plusieurs exercices de réflexions individuelles pour un résultat collectif, les participants sont invités à se mettre en groupe pour mettre à l'épreuve :

- leur capacité d'écoute (quand un participant prend la parole, il ne doit pas être coupé et tous les autres membres de son groupe sont appelés à l'écouter),
- de leadership organisationnel (Chaque groupe dispose d'un chef de groupe, d'un maître du temps et d'un rapporteur. Les rôles sont respectés et cela doit permettre une organisation interne ainsi qu'une approche disciplinaire pour les échanges).
- et de gestion du temps (Le groupe reçoit les indications des facilitateurs. Il leur est donné un timing à respecter pour le travail d'équipe. Ils doivent choisir un gestionnaire du temps qui a la charge de veiller au respect des temps de parole ainsi que du timing de l'exercice).

Le travail de groupe permet aux participants de constater, mais aussi de confronter leurs différents points de vue sur un problème donné.

Après avoir défini en plénière les différentes portes d'entrée pour lutter contre les inégalités, les participants sont invités à justifier leur choix en s'appropriant d'un challenge citoyen en rapport avec leur porte d'entrée et en tenant compte :

- du GAP (entre le problème et la solution),
- du temps (pour l'atteinte des objectifs),
- de l'énergie (dont le groupe dispose pour l'atteinte des objectifs),
- des ressources (financières, techniques, matérielles, humaines ... dont le groupe dispose),
- de la faisabilité (entre ambition et possibilité),
- des indicateurs (éléments et preuves tangibles pour mesurer les impacts),
- de l'impact (des résultats et effets sur l'environnement social et politique et sur les populations),
- de la dimension fédératrice (la capacité à réunir des acteurs autour du problème).

Pour une session de 20 personnes, 4 groupes de 5 participants sont à définir. La répartition des groupes est faite de façon aléatoire pour permettre une meilleure répartition et le respect de l'équilibre genre.





### Format :

Le module se déroule en travail de groupe. La salle doit-être organisée de sorte à ce que les groupes puissent se réunir et travailler sans être dérangés.



### Matériel :

- Disposition circulaire des chaises pour chaque groupe,
- Fiches de notes pour chaque groupe (des fiches de note de mêmes couleurs sont distribuées aux groupes)



### Objectif du module :

Ce module permet d'inviter les participants à s'appropriier d'un challenge civique afin de devenir des acteurs de changement. Ils doivent trouver ensemble la meilleure approche d'intervention en tant que collectif en s'appuyant sur leurs propres ressources, moyens, compétences et acquis en termes d'expertise. Ce module permet aussi de les inviter à écouter activement les idées et propositions des autres et à accepter d'être flexible sur des positions figées afin que la vision d'ensemble prône sur des idées individuelles. C'est une session qui permet de revenir également sur les solutions techniques et adaptatives dans le cadre d'un projet citoyen.



### Durée :

Le module dure **2H**.

- 10 mn pour expliquer le dispositif et donner les consignes de travail
- 30 minutes de réflexion en groupe
- 5 mn par groupe pour restituer et présenter son challenge (20 mn au total)
- 1h debriefing en plénière pour les doublons et proposition de justificatif pour le challenge à retenir



### Activités :

Chaque groupe dispose d'un chef de groupe, un restituteur et d'un maître du temps. Tous les membres d'un groupe doivent prendre la parole et à tour de rôle. Toutes les idées sont recevables et c'est à l'unanimité qu'un challenge citoyen sur l'ensemble des réponses du module cognition partagée est retenu et porté par le groupe. Le groupe devra justifier pourquoi c'est important que ce challenge soit une priorité dans la lutte contre les inégalités pour le contexte local. Le groupe devra aussi justifier pourquoi les membres souhaitent porter ce challenge.



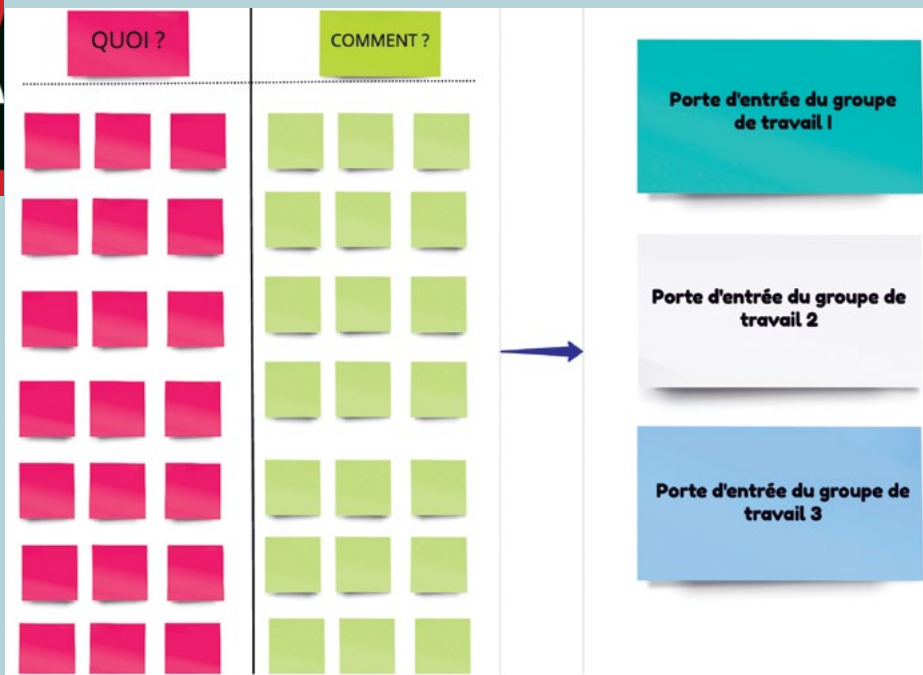


Figure 13 : Exercice de cognition partagée à préparer pour les participants

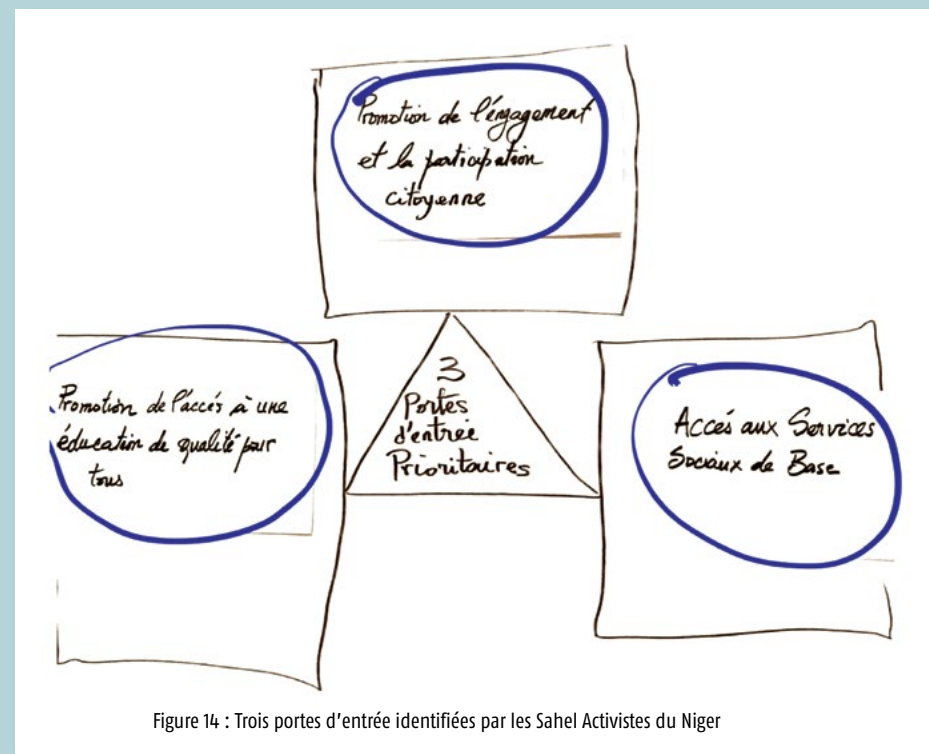


Figure 14 : Trois portes d'entrée identifiées par les Sahel Activistes du Niger





À l'issue de cette session, les participants ont retenu les trois grandes portes d'entrée par lesquelles ils comptent saisir afin de mettre leur énergie au service de la lutte contre les inégalités dans leur pays. Ils ne sont plus dans la théorie et dans la proposition abstraite. Ils sont dans le concret et s'appuient sur leur force en tant que collectif. Une fois les trois portes d'entrée identifiées, les facilitateurs doivent inviter les participants à réfléchir sur leur responsabilité, leur rôle, leurs pouvoirs, les leviers dont ils disposent pour l'atteinte des objectifs liés à ces trois domaines retenus.



**Note pour le facilitateur :**

- Brainstorming sur l'écosystème des "acteurs des inégalités". Identifier la position des participants dans le grand cercle des acteurs
- Revenir sur les notions de solutions techniques et solutions adaptatives
- Passer au niveau des groupes de façon rotative pour répondre aux questions et apporter des précisions le cas échéant
- La présentation des groupes doit se faire en plénière



**Lien avec le récit collectif :**



Partant de ce constat, nous avons identifié trois portes d'entrée prioritaires pour participer à la réduction des inégalités au Niger qui sont :

- I- Une éducation de qualité pour tous
- II- Un accès aux services sociaux de Base
- III- Promotion de l'engagement et la participation citoyenne

Figure 15 : Capture récit collectif des Sahel Activistes du Niger sur l'identification et l'appropriation des challenges civiques





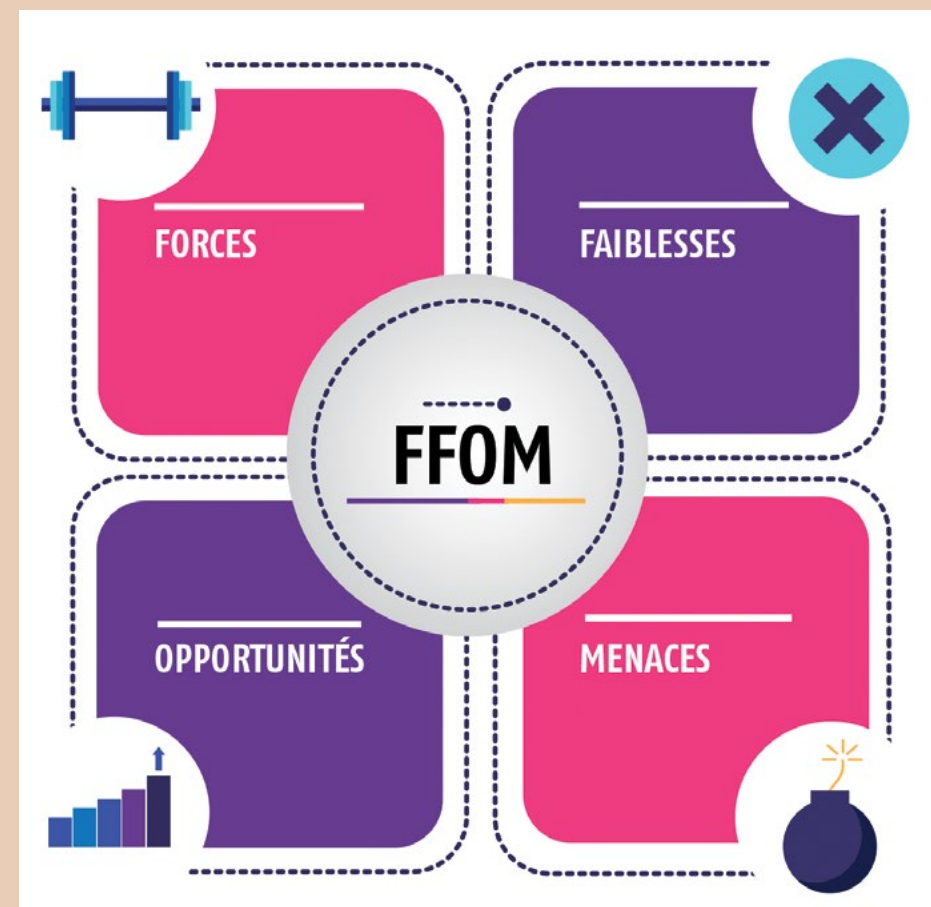
# Quatrième partie : Analyse SWOT

Strength	Weakness
1. _____	1. _____
2. _____	2. _____
3. _____	3. _____
Opportunity	Threat
1. _____	1. _____
2. _____	2. _____
3. _____	3. _____



## Présentation théorique :

Les participants retournent en groupe pour continuer les travaux. Il est demandé à chaque groupe, pour sa porte d'entrée, de faire une analyse objective de leur cause sous le format d'un SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Comme l'indique l'acronyme, il faut identifier pour chaque cause ses forces, ses faiblesses, les opportunités qu'elle doit saisir et les menaces auxquelles elle fait face. Ce travail doit se faire en groupe avant d'être restitué en plénière. Certaines réponses peuvent faire l'objet de discussion et d'échanges pour une validation ou pour son déplacement d'une case "**force à opportunité ou faiblesse en menace**". Durant cette partie, les facilitateurs doivent bien expliquer les différences entre Menace et Faiblesse, entre Opportunité et Force. Les forces et faiblesses sont internes. Les opportunités et menaces sont externes.





### Format :

Les participants restent dans les groupes de travail déterminés à l'exercice précédent. Toutefois il est conseillé de faire tourner les rôles de chef de groupe, rapporteur et gestionnaire du temps afin de s'assurer que tout le monde participe aux exercices.

Le facilitateur explique de manière interactive avec tous les participants les différentes notions avant que les participants ne se séparent en groupe. Chaque groupe doit identifier trois forces, trois faiblesses, trois opportunités et trois menaces. Ensuite chaque groupe viendra présenter ses résultats. Le facilitateur et les membres des autres groupes peuvent poser des questions et faire des suggestions sur les choix présentés par le groupe.



### Matériel :

- Marqueurs
- Post-it de même couleur pour chaque élément (chaque groupe reçoit 3 post-it de couleur identique pour répondre à chaque question)
- Feuille Padex collée au mur
- Préparer le schéma à dessiner sur la fiche padex



### Objectif du module :

Ce module a pour objet de challenger les limites objectives de la cause à défendre et de mesurer la taille du changement que les participants veulent apporter. L'un des grands "ennemis" d'un acteur de changement est souvent l'abandon face à l'ampleur de la tâche à accomplir pour arriver au changement. Effectuer très tôt une analyse SWOT donne une idée assez précise du chemin à parcourir.



D'un autre côté, cette analyse est importante pour le futur partage des tâches et la mise en place d'une future stratégie d'actions.

Enfin, reprendre une analyse SWOT au cours de l'exécution de la stratégie permet de mesurer certaines avancées :

- a-t-on pu saisir les opportunités qui se sont présentées à nous ?
- a-t-on réussi à contourner les menaces ? Les a-t-on retournées en opportunités ?
- avons-nous capitalisé sur nos forces ?
- avons-nous réussi à mitiger nos faiblesses ?

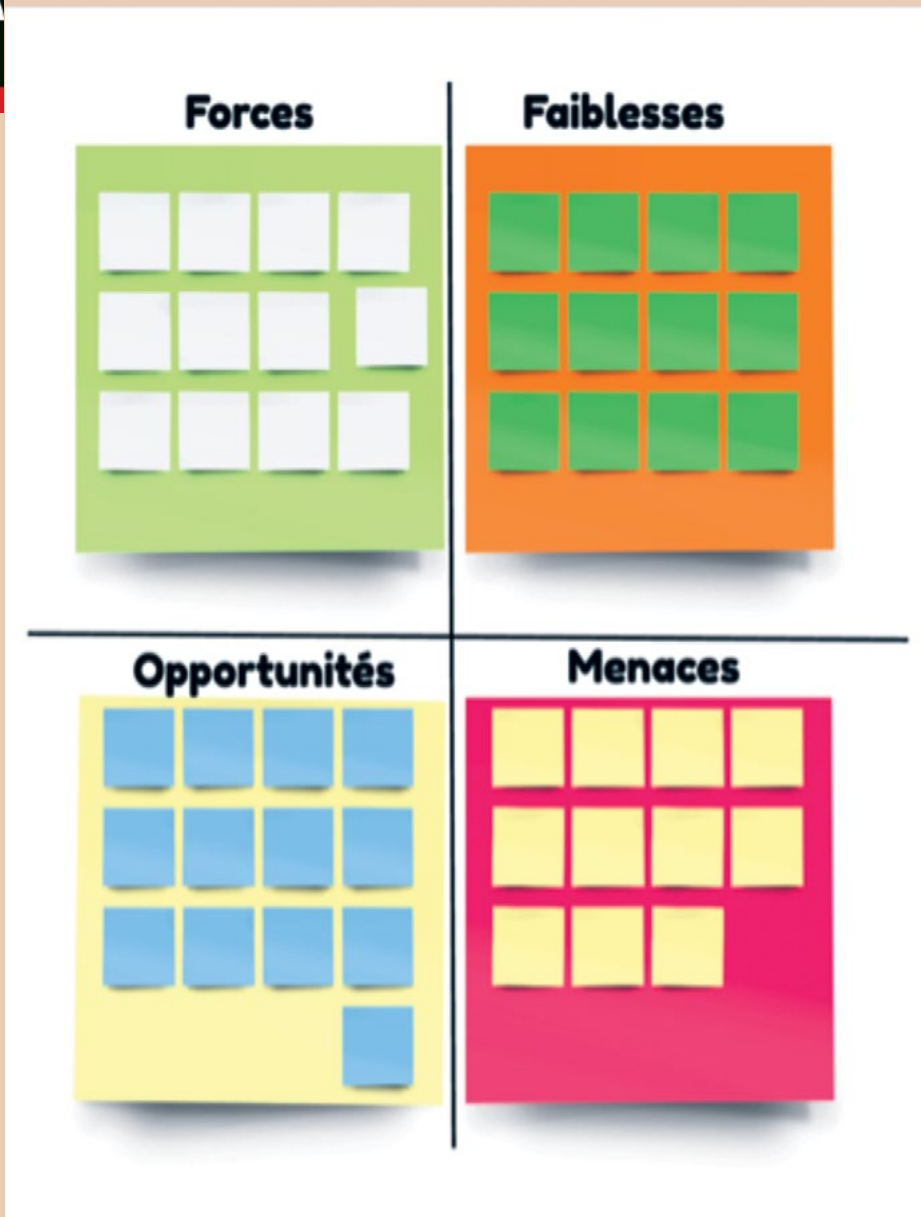


### Durée :

Le module dure 1H 20Mn

- 10 minutes pour que le facilitateur explique ses attentes aux participants.
- 40 minutes pour le travail de groupe.
- 20 minutes pour permettre à chaque groupe de présenter ses résultats.
- 10 minutes pour le débriefing et la rédaction des parties liées au récit collectif.





### Activités :

Le facilitateur présente le module et définit en interaction avec les participants les notions de force, faiblesse, opportunité et menace.

Les participants reçoivent des post-it de quatre couleurs différentes.

3 post-it de couleur rouge pour les réponses à la question FORCE.

3 post-it de couleur verte pour les réponses à la question FAIBLESSE.

3 post-it de couleur verte pour les réponses à la question OPPORTUNITE.

3 post-it de couleur jaune pour les réponses à la question MENACE.

Chaque groupe note une idée par post-it. Ils doivent remplir 3 post-it par question.

Les différentes réponses permettent de constituer le contenu de la partie liée au récit collectif.



### Résultats :

Les participants disposent d'un référentiel collectif qui leur permet d'identifier leurs faiblesses ainsi que les menaces qui se présentent à eux. Ils ont conscience qu'ils doivent travailler à convertir leurs faiblesses en force et les menaces en opportunités.

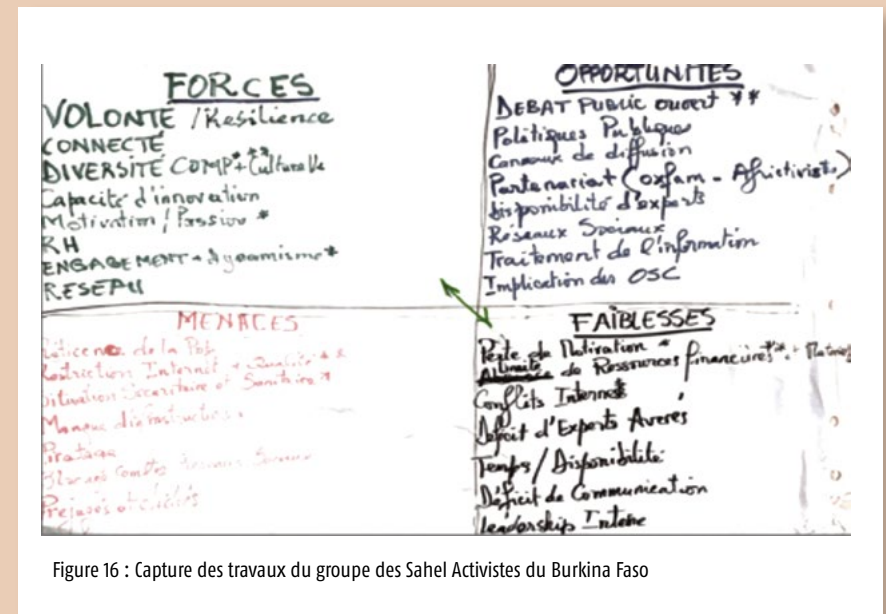


Figure 16 : Capture des travaux du groupe des Sahel Activistes du Burkina Faso

Les travaux de groupe sont restitués en plénière et les réponses sont notées par les facilitateurs (cf : capture du groupe des Sahel Activistes du Burkina Faso). Les doublons sont comptabilisés afin de dégager les grands axes du SWOT.





### Note pour le facilitateur :

- Insister sur l'écoute et inviter tous les participants des autres groupes à suivre les réponses du groupe qui présente,
- Passer dans les groupes durant l'exercice pour expliquer la différence entre une menace et une faiblesse, entre une force et une opportunité,
- Revenir sur le fait que l'identification du SWOT se fait par groupe mais une fois la plénière de restitution terminée, la force de la communauté est la somme des forces de chaque groupe de travail,
- Rappeler aux participants qu'ils doivent prendre conscience de leur FORCE quand collectivement ils sont dans une dynamique d'ensemble.



### Lien avec le récit collectif :

L'élaboration de notre analyse SWOT nous a permis d'identifier nos forces sur lesquelles compter pour la mise en œuvre de nos activités ainsi que l'atteinte de nos objectifs. C'est ainsi que nous pouvons compter sur notre disponibilité à titre collectif, notre engagement, notre diversité de compétences.

Nous pouvons aussi compter sur les opportunités que nous offre l'environnement dans le contexte Nigérien à savoir : Un cadre juridique favorable, la disponibilité des programmes de capacitation, l'existence d'un réseau de partenaires, l'accès au Numérique, un espace média favorable.

Nous devons aussi prendre en compte plusieurs menaces qui pourraient impacter la mise en œuvre et l'atteinte des résultats. Ces menaces sont marquées par :

- \* le Fatalisme de la population
- \* L'instabilité de l'environnement politique et l'insécurité
- \* Certaines croyances religieuses et traditionnelles
- \* L'insuffisance de volonté et de courage politique

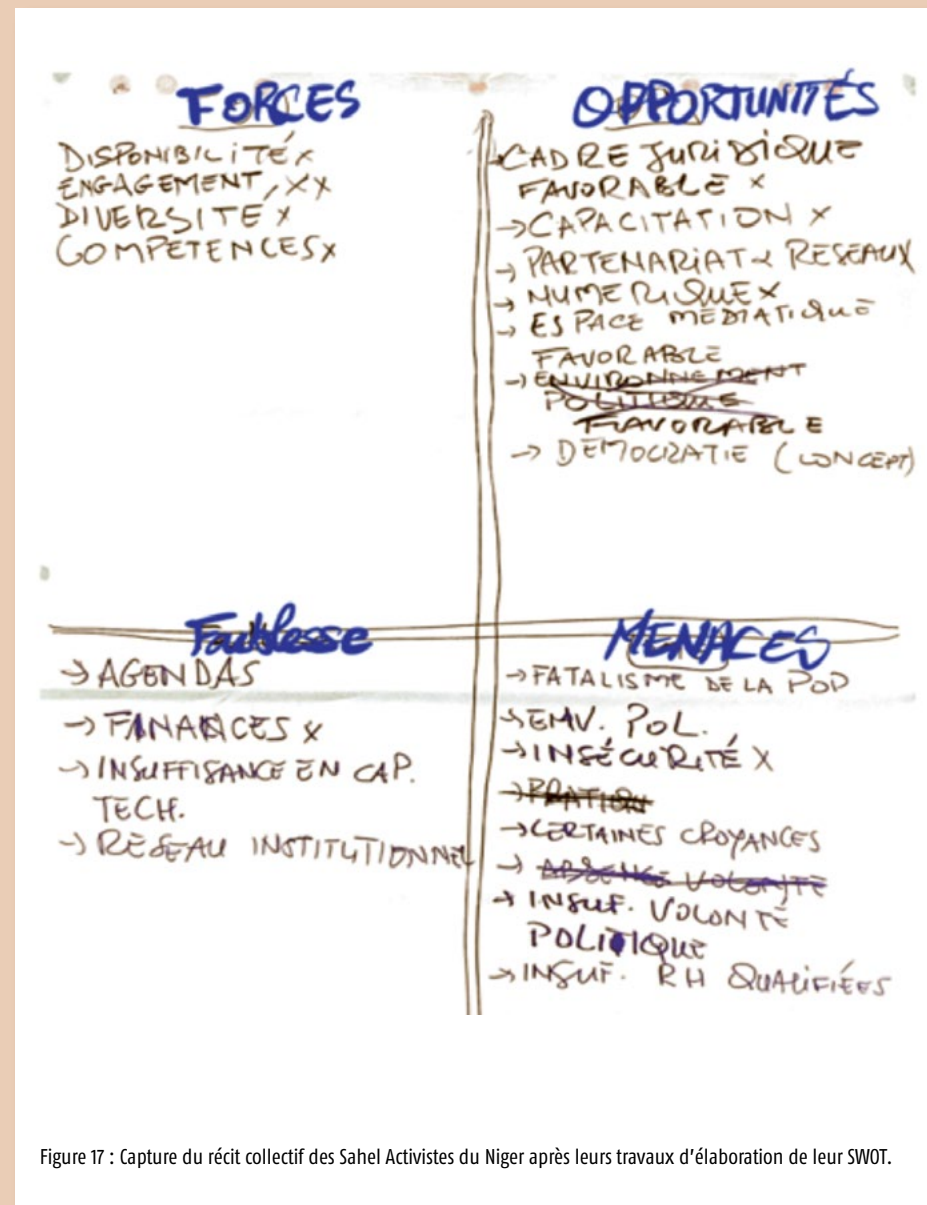
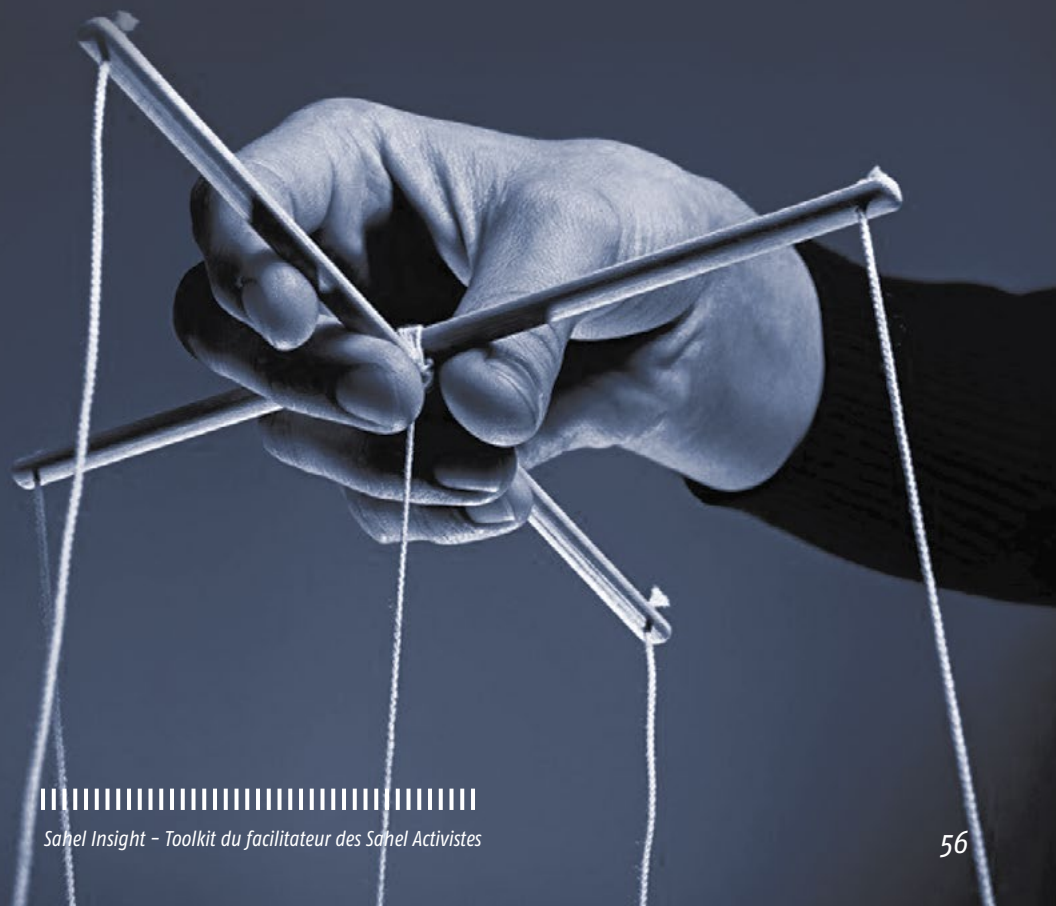


Figure 17 : Capture du récit collectif des Sahel Activistes du Niger après leurs travaux d'élaboration de leur SWOT.



# Cinquième partie : Conception de la matrice API (acteurs- pouvoir-influence)



## Présentation théorique :

Réaliser la cartographie des parties prenantes signifie bien évaluer les acteurs concernés par son activité (projet) en termes d'intérêt, de pouvoir et d'influence.

Toutes les activités citoyennes qui s'inscrivent dans une dynamique de projet à fort impact doivent, par exemple, connaître à l'avance leur impact sociétal et anticiper les risques pour améliorer leur stratégie d'action et d'intervention. C'est pourquoi, il est recommandé d'établir la matrice des acteurs-pouvoirs et ce module aide à affiner l'analyse des parties prenantes afin d'évaluer la nature de la collaboration avec elles en adoptant une stratégie d'intervention plus agile.

Un acteur est une partie prenante, une entité concernée par les activités, les résultats, les impacts et les conséquences de notre projet de manière directe ou indirecte. Elle intervient car elle peut avoir une influence, forte, faible ou moyenne mais potentiellement positive ou négative sur le travail à faire.

Pour mieux analyser la carte des acteurs et de leur pouvoir, il faut définir leur degré d'implication ainsi que leur niveau d'influence. À la fin du module, les participants doivent pouvoir établir la matrice (API) acteurs-pouvoir-influence des différentes parties prenantes.

Établir la matrice invite les participants à se poser les bonnes questions :

- Qui sont les différents acteurs qui gravitent autour de mon projet ?
- Quel intérêt cette partie prenante a-t-elle dans mon projet ?
- Que représente cet acteur aux regards des cibles ?
- Quelle position occupe cet acteur dans l'environnement de mise en œuvre de mon projet ?
- Quelle force/pouvoir dispose l'acteur ?
- Quel sera l'impact de mon projet sur cette partie ?
- Quels bénéfices peut-elle en tirer ?
- Comment peut-elle y contribuer ?
- Qu'est-ce qui peut la motiver ?
- Comment puis-je l'influencer ?

Les actions et interactions avec vos parties prenantes dépendent de leurs positions respectives sur la matrice.



## Format :

Les participants travaillent au niveau des groupes, ensuite s'ensuit une session plénière pour la compilation des travaux de groupe.





### Matériel :

- Marqueurs
- Post-it de même couleur rouge pour les Hostiles
- Post-it de même couleur blanc pour les Neutres
- Post-it de même couleur vert pour les Favorables
- Feuille Padex collées au mur
- Préparer le schéma de la Matrice API à dessiner sur la fiche padex
- Demander aux participants d'utiliser les marqueurs pour écrire sur les post-it



### Objectif du module :

Ce module permet d'établir un exemple de matrice d'analyse des parties prenantes et de leur pouvoir d'influence. La maîtrise de la matrice qui permet d'analyser les différentes parties prenantes permet de définir la sphère de contrôle, d'influence ainsi que les leviers à ajuster pour les embarquer dans notre projet et faire d'eux des alliés avec une forte influence positive.



### Durée :

Le module dure 2H

- 15 minutes pour introduire le module et expliquer la matrice API
- 30 minutes pour le travail de groupe
- 1 heure pour la session plénière de débriefing
- 15 minutes d'échange pour les leçons à tirer



### Activités :

Les groupes de travail sont maintenus. Ils sont invités à dresser leur matrice API (acteurs, pouvoir et influence).

Les facilitateurs introduisent le module et expliquent le travail qui est demandé aux participants.

**“Dans la mise en œuvre de votre porte d'entrée, identifier les acteurs qui sont impliqués directement ou indirectement. Vous devez identifier leur position et leur niveau d'influence”.**

Un lot de Post-it leur est remis afin qu'ils notent les acteurs, entités, parties ou communautés en par Post-it. En tenant en compte leur niveau d'influence ainsi que leur position.

Les groupes doivent être le plus précis possible. Des noms peuvent être proposés comme réponses dans l'identification des acteurs.

	Favorables	Neutres (+)	Neutres (-)	Hostiles
Influence haute	■ ■ ■			■
Influence moyenne		■	■ ■	
Influence faible	■ ■	■ ■	■ ■ ■	■ ■

Figure 18 : Tableau de la Matrice API à préparer par les facilitateurs pour recueillir les différentes réponses des groupes.

L'identification des acteurs et de leur niveau d'influence se fait en groupe. L'exploitation des réponses quant à elle se fait en plénière à l'image des modules précédents. Les propositions des uns et des autres peuvent faire l'objet de discussion avant validation par les participants. Ensuite, les post-it sont collés au tableau sur la cage correspondante.





PROFIL DES ACTEURS ET DE LEUR INFLUENCE	ACTIONS CONSEILLÉES
<b>INFLUENCE HAUTE</b> Hostiles à la réussite du projet	<b>ENGAGER AVEC ATTENTION :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir une écoute active</li> <li>- Étudier les méthodes d'intervention et d'influence de la partie prenante</li> <li>- Ne jamais entrer en conflit avec la partie prenante</li> <li>- Éviter le rapport de force</li> <li>- Consulter la partie pour l'impliquer dans la stratégie</li> <li>- Proposer un partenariat</li> <li>- Co-décider</li> <li>- Gestion rapprochée</li> </ul>
<b>INFLUENCE HAUTE</b> Favorables à la réussite du projet	<b>EMBARQUER ET SATISFAIRE :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller à ce que la partie soit satisfaite</li> <li>- En faire des ambassadeurs de votre cause</li> <li>- Récompenser et</li> <li>- Délivrer des informations de qualité</li> <li>- Augmenter son intérêt progressivement</li> </ul>
<b>INFLUENCE HAUTE</b> Neutres (-) ou Neutres (+)	<b>INFORMER ET SENSIBILISER :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Délivrer l'information</li> <li>- Sonder les avis</li> <li>- Proposer un rôle d'ambassadeur</li> <li>- Transformer en acteurs favorables</li> </ul>
<b>INFLUENCE MOYENNE OU FAIBLE</b> Favorables et Neutre (+)	<b>VEILLER :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ne pas ignorer</li> <li>- Mettre l'information à disposition</li> <li>- Prendre la température</li> <li>- Surveiller "pour éviter qu'ils balancent vers les (-)".</li> </ul>
<b>INFLUENCE MOYENNE OU FAIBLE</b> Hostiles et Neutre (-)	<b>VEILLER :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ne pas ignorer</li> <li>- Mettre l'information à disposition</li> <li>- Prendre la température</li> <li>- Surveiller "faire de sorte qu'ils deviennent (+) voir favorables".</li> </ul>



Figure 19 : Capture de la Matrice API du groupe des Sahel Activistes de Ouagadougou



#### Note pour le facilitateur :

- Rappeler que les positions identifiées ne sont pas figées et qu'elles peuvent changer avec le temps
- Inviter les participants à questionner le véritables niveaux d'influence et les positions des acteurs identifiés
- Insister sur l'importance de la matrice API dans tous les projets citoyens et dans l'orientation de la stratégie de communication et de plaidoyer



#### Lien avec le récit collectif :

"L'analyse de notre carte d'acteurs et des pouvoirs nous a permis de saisir la sensibilité pour dissocier les différentes parties prenantes ainsi que la complexité à identifier les acteurs hostiles. Ce travail nous a permis par contre de prendre conscience de la nécessité d'adopter une approche subtile par nos méthodes d'intervention."

Figure 20 : Capture du récit collectif des Sahel Activistes du Niger après l'élaboration de leur Matrice API.



# Sixième partie :

## Conception de la théorie du changement



### Présentation théorique :

AfricTivistes définit une théorie du changement comme le récit d'un changement s'appuyant sur notre implication avec des objectifs mesurables.

C'est une :

- Une séquence logique associant :
- Impact (but)
- Résultats à long terme
- Résultats à court terme et intermédiaires
- Stratégies d'intervention

Les théories du changement sont les **“idées et les hypothèses (“théories”) que les personnes et les organisations ont sur la façon dont le changement se produit”**. La théorie du changement en tant qu'approche est un **“cadre d'orientation pour toutes les étapes de la réflexion, de l'action et de l'attribution de sens dans les processus de changement social”**.

Dans notre contexte, la théorie du changement renvoie au programme, aux différentes étapes et hypothèses sur la façon dont le changement se produit – sur la façon dont les inégalités peuvent être réduites. La théorie du changement consiste à articuler ces nombreuses hypothèses sous-jacentes sur la façon dont le changement se produira dans un programme.

Avec une perspective dont l'étape ultime est un monde égalitaire, il est important pour les participants de partir d'un processus d'interrogation continue sur la manière dont le **changement** peut se produire, sur ce qui se passe et de quelle manière et sur les éléments qui jouent un rôle dans ce processus.

Si la théorie du changement constitue une logique théorique, il est important que son élaboration s'appuie sur du concret et que les différentes hypothèses suivent une logique.

L'élaboration de la théorie du changement doit intégrer la porte d'entrée principale du groupe de travail.

Ce module présente la vision ultime du groupe en termes de changement. Cette vision ultime peut-être très ambitieuse mais le processus menant à cette vision s'appuie sur des stratégies d'intervention plus concrètes.



### Format :

Travail de groupe et restitution en plénière.





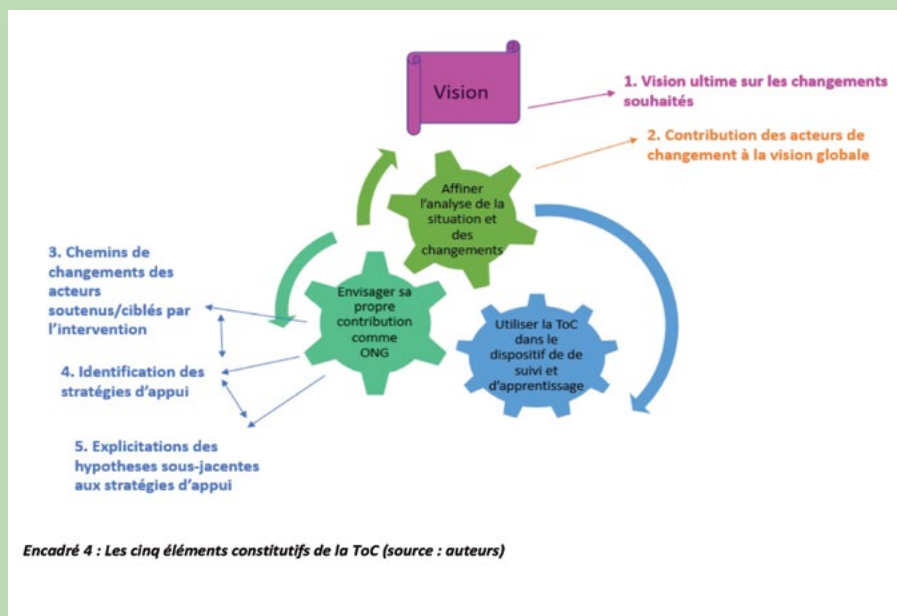


### Matériel :

- Marqueurs
- Fiches de notes
- Feuille Padex collée au mur
- Préparer le schéma de la Matrice de la théorie du changement à dessiner sur la fiche padex

### Objectif du module :

Ce module permet d'établir la théorie du changement du groupe. Il permet d'intégrer les trois différentes portes d'entrée dans la Matrice de la théorie du changement. Cela détermine la ligne directrice commune du groupe.



Encadré 4 : Les cinq éléments constitutifs de la ToC (source : auteurs)



### Durée :

Le module dure 2H

- 10 minutes pour que le facilitateur explique ses attentes aux participants.
- 60 minutes pour le travail de groupe.
- 30 minutes pour permettre à chaque groupe de présenter ses résultats.
- 20 minutes pour le débriefing et la rédaction des parties liées au récit collectif.



### Activités :

L'activité se déroule en trois parties. Les groupes de travail sont maintenus pour la première partie du module. Les deux autres se font en plénière.

Les facilitateurs introduisent le module et expliquent aux groupes le travail attendu pour la première partie.

**Chaque groupe, partant de sa porte d'entrée, doit déterminer trois actions prioritaires. Pour chaque action, le groupe doit aussi indiquer les acteurs influents visés et le changement attendu à court terme.**

Chaque groupe reçoit des post-it de trois couleurs différentes ou il sera noté respectivement l'activité, les acteurs influents visés et le changement attendu à court terme.

Pour la deuxième partie, les participants reviennent en plénière pour présenter le produit de leur travail. Chaque groupe va expliquer en détail ses choix. Une fois fait, la plénière doit travailler à trouver le point d'entrée principal de leur campagne à venir. Cela peut être une "fusion" de différents points d'entrée ou alors une seule des trois.

La dernière partie consiste à dessiner le point d'entrée principal en :

- revoyant les acteurs visés si nécessaire,
- déterminant les changements attendus à court terme,
- déterminant le changement principal attendu à long terme, et
- déterminant l'impact qu'on pense avoir avec ces changements.

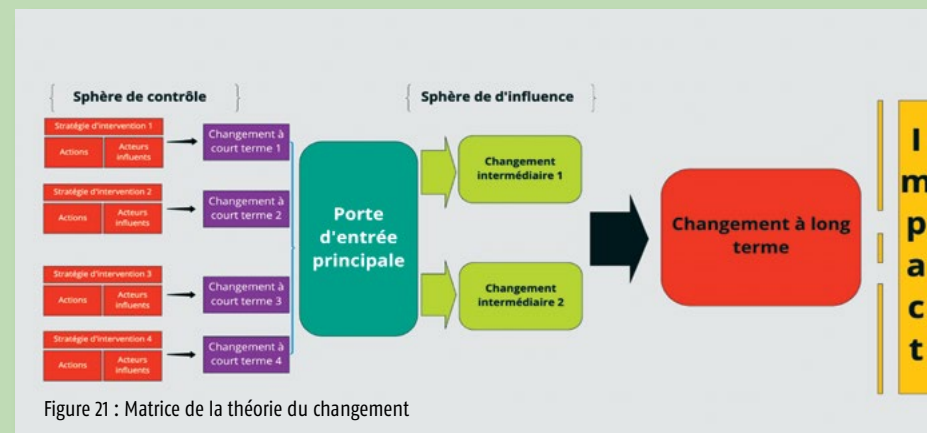


Figure 21 : Matrice de la théorie du changement





### Résultats :

Le changement recherché est clairement mis en théorie. Les participants savent quelles sont les différentes étapes à passer pour avoir un impact.



### Note pour le facilitateur :

- Rappeler que le chemin de la pratique ne sera pas aussi linéaire que dans la théorie
- C'est l'exercice le plus long et le plus fatiguant. Travailler à garder tout le groupe impliqué
- Insister sur l'importance de bien théoriser les changements et l'impact attendu qui servira de feuille de route.
- Insister sur le caractère souple de la théorie du changement. Elle doit être évolutive dans le temps et selon les contextes.
- Insister sur les deux sphères :
  - la sphère de contrôle qui est la partie où l'on conçoit et on a le contrôle sur les faits et les conséquences
  - la sphère d'influence ou l'on commence à toucher les cibles visées et qu'on essaie d'influencer. Dans cette sphère, nos actions seront beaucoup guidées par la réaction de la cible.



### Lien avec le récit collectif :

La conception de la théorie du changement permet d'élaborer la partie correspondante du récit collectif. La théorie du changement doit être déclinée en texte et elle constitue une partie du récit.

Nous avons ainsi défini notre théorie du changement comme suit:  
Si nous utilisons internet pour former, éduquer et engager la communauté, une plateforme web dédiée à l'information sur les inégalités au Burkina Faso existe; 180 élèves sont formés et outillés à l'engagement citoyen et la réduction des inégalités avec 3 sessions de formation; Une campagne sur le mariage d'enfants est lancée.  
A long terme, ces actions pourraient contribuer au changement d'attitude, de comportement et de compréhension par rapport aux inégalités. Cela permettra aussi de contribuer à la réduction des inégalités.  
La maîtrise et les opportunités offertes par notre Sphère de contrôle aura comme effet la création d'une communauté d'acteurs de changement travaillant à participer à la réduction des inégalités au Burkina Faso.

Figure 22 : Capture du récit collectif des Sahel Activistes du Burkina Faso après l'élaboration de leur Théorie du changement

Nous avons ainsi défini notre théorie du changement comme suit:  
« Si nous utilisons le numérique pour informer, éduquer, sensibiliser, plaider et influencer afin d'impacter pour la participation à la Réduction des inégalités; nous pourrions compter sur une prise de conscience de la Communauté et des acteurs sur l'urgence d'agir; Un réseau d'acteurs de changement s'engage à lutter contre les inégalités. »

Figure 23 : Capture du récit collectif des Sahel Activistes du Niger après l'élaboration de leur Théorie du changement



# Septième partie : Conception de la stratégie



## Présentation théorique :

Une fois que le changement souhaité et l'impact recherché sont clairement identifiés et théorisés, il faut concevoir une stratégie pour dérouler la campagne de plaidoyer. Concevoir une stratégie consiste à élaborer les moyens et de préciser les solutions à mettre en œuvre pour réduire l'écart entre les problèmes identifiés et ce que nous pouvons faire pour que des solutions soient trouvées.

L'exercice consiste à expliquer aux participants les différents types de campagnes de plaidoyer qui existent, les moyens d'action et d'intervention, les outils de mesure d'impact. Il s'agit aussi de montrer que le contenu d'une campagne de plaidoyer ne tombe pas ex-nihilo. Le contenu est d'abord successivement imaginé, pensé, conçu, déployé, évalué et corrigé.

Pour cette campagne, l'accent est mis sur le **plaidoyer en ligne**. Le numérique, de par son accessibilité, sa simplicité d'utilisation, son nombre d'utilisateurs, la flexibilité et la diversité des moyens d'action qu'il permet, est la meilleure voie pour lancer une campagne de plaidoyer.

La stratégie doit prendre en compte plusieurs éléments déjà identifiés :

- La force du collectif et les opportunités que présente l'environnement
- La carte des différents acteurs et de leur pouvoir d'influence
- Les problèmes identifiés et qui caractérisent les inégalités dans le contexte des participants
- Les différents changements majeurs souhaités



## Format :

Le travail se fait en plénière sous la forme d'une présentation par le facilitateur.



## Matériel :

- Vidéoprojecteur
- Ecran
- Slide AfricTivistes sur le plaidoyer et la campagne digitale



## Objectif du module :

L'objectif est de faire comprendre aux participants l'ampleur des moyens et possibilités qu'ils ont à leur disposition pour agir et impacter. Il est aussi de montrer à tout un chacun qu'une campagne de plaidoyer réussie, en ligne ou hors ligne, est le fruit d'un travail collectif et d'un ensemble d'actions coordonnées convergeant vers le même but.



## Durée :

Le module dure 1H





### Activités :

Le facilitateur déroule la présentation slide par slide. Le slide présente les différentes étapes de la planification et de la mise en œuvre d'une campagne digitale. Il répond aux 6 questions stratégiques :

- Qui ?
- Quoi ?
- Pourquoi ?
- Comment ?
- Quand ?
- Où ?

POURQUOI	QUI	QUOI	OU	QUAND	COMMENT
BUT Théorie du Changement	Cible Public Audience	Message clés	Canaux Activités Matériels	Calendrier de la Campagne	Mesures Ressources

## LE CYCLE D'INFLUENCER



### Note pour le facilitateur :

- Donner des exemples de campagne en ligne
- Insister sur les caractères réactif et proactif que doivent avoir une bonne campagne de plaidoyer.
- Insister sur le fait qu'on a pas toujours le temps de concevoir une campagne avec toutes les étapes. Certaines campagnes arrivent dans l'urgence et il faut démarrer tout en concevant les différentes étapes.
- Insister sur l'importance de se lier ou se greffer parfois à des campagnes existantes et qui partagent les mêmes valeurs et buts.
- Insister sur le fait qu'une campagne en ligne impactante se retrouve forcément hors du net et que les participants doivent se préparer à porter la campagne en présentiel (surtout à travers les médias)
- Rappeler qu'une campagne publique est un moyen de mobiliser le public à faire pression pour aboutir à un changement. Habituellement, elle s'inscrit dans une stratégie d'influence plus large, incluant les politiques, la recherche et des actions de lobbying
- Rappeler qu'aujourd'hui presque toutes les campagnes ont une composante numérique
- Revenir sur le fait que la stratégie de campagne numérique utilise des outils et des plateformes numériques
- Insister sur le fait que le numérique n'est pas toujours "social".



### Résultats :

Les participants connaissent les différentes étapes du déroulé d'une campagne de plaidoyer. Ils sont aussi capables d'identifier les étapes et moments cruciaux autour desquels il faut articuler la campagne pour atteindre le changement recherché.

Les participants disposent des réponses sur pourquoi influencer ? Que voulez-vous changer ? Qui pour porter le changement ?

Il disposent ainsi des cinq éléments-clés pour concevoir une stratégie :

- Objectifs et motivation
- Acteurs et analyse de pouvoir
- Conception de la stratégie
- Planification et mise en œuvre
- Apprentissage et suite



# Huitième partie :

## Choix des formats, conception et production des contenus



### Présentation théorique :

Une fois que le changement est théorisé et la stratégie conçue et adoptée, il faut aller dans l'élaboration du choix des formats ainsi que de la conception et de la production des contenus. C'est la phase où les apprenants sont invités à mettre en pratique leur proposition. Ils doivent compter sur les atouts et forces qu'ils disent disposer pour concevoir les premiers outils de campagne et entamer ainsi la mobilisation.



### Format :

Pour la première partie, les participants retournent en groupe de travail pour déterminer :

- les messages clés qui vont porter la campagne
- le type et le format de différents contenus à créer et diffuser pour le déploiement de la campagne,
- les plateformes sur lesquelles les contenus seront diffusés,
- le calendrier prévisionnel du déroulement de la campagne
- le budget prévisionnel pour les premières actions



### Matériel :

- Fiches
- Post-it
- Marqueurs
- Préparer le Padex pour le travail demandé
- Ordinateurs, téléphones, tablettes...



### Objectif du module :

L'objectif du module est de lancer la campagne de communication en ligne de manière effective. Pour cela, les participants doivent d'abord se définir une identité de groupe en identifiant :

- le nom du groupe,
- la forme (juridique si souhaité) du groupe,
- les rôles dans le groupe.



### Durée :

Le module dure 2H



### Activités :

Dans un premier temps, chaque groupe doit déterminer les messages clés qui doivent porter la campagne, les formats sous lesquels les messages seront déclinés, les supports où les messages seront diffusés selon le type de format choisi, les moyens nécessaires et à disposition pour concevoir les formats.





Les participants reviennent ensuite en plénière et présentent le fruit de leurs productions. Les facilitateurs organisent la plénière de restitution et aident à organiser les différentes propositions.

Une fois les formats, supports et calendriers adoptés en plénières, de nouveaux groupes sont créés, cette fois-ci basés sur les compétences en présence pour mettre en pratique ce qui a été adopté précédemment.

Un groupe est chargé de créer les plateformes réseaux sociaux et le site web (si adopté).

D'autres groupes sont chargés de créer les contenus adoptés si les compétences et le matériel sont disponibles.

A la fin, un moment est choisi pour lancer officiellement la campagne.



### Résultats :

- Le groupe a une identité propre
- Les rôles dans le groupe sont déterminés
- La campagne est officiellement lancée.
- Les premiers messages de la campagne sont conçus et déclinés sous les formats choisis.
- Les plateformes (site web, réseaux sociaux...) de la campagne sont créées et publiées.
- Les outils et supports de communication (t-shirts, affiches...) sont désignés et adoptés.
- Un calendrier prévisionnel de la campagne est adopté.
- Un contenu et un calendrier pour animer la vie du groupe sont proposés pour adoption.

Contenus	Formats	Supports	Moyens
Messages clés Publicité Logo	Vidéos Articles	Web FB Twitter	Cheikh Smartphone App Photo
Chartes graphiques Séquences Supports Alertes	Visuels Audio	TV Radio WhatsApp	CM Journalist Conférence
Rapports BD Call to action Toujours	Social Media Toolkit PDF	Radio Community Instagram	Internet graphies
Doc de Plaidoyer Manifeste de Plaidoyer Cahiers de Lignes	Révis Ateliers Ambassadeurs	TikTok Podcast Religieux	Andreas KJA CARTE
Bandes Zoum Space Twitter			MapF

Figure 24 : Résultat de travail des Sahel Activistes du Niger sur l'élaboration de leur politique de contenus ainsi que le choix des outils et formats



### Note pour le facilitateur :

- Insister sur l'inventivité face au manque de matériel ou compétence,
- Insister sur la simplicité pour limiter les coûts,
- Mettre un accent particulier sur l'engagement de tous et l'animation de la vie du groupe.
- Insister sur les 10 commandements pour une bonne campagne digitale :
  1. Formuler une demande claire et atteignable
  2. Identifier votre cible
  3. Définissez une "théorie du changement" convaincante
  4. Identifiez votre base et utilisez un outil adapté à leurs pratiques
  5. Trouvez des alliés (ré)actifs et/ou influents & un angle inclusif
  6. Lancez un appel à l'action explicite et unique
  7. Choisissez une deadline claire
  8. Utilisez le storytelling pour susciter l'empathie
  9. Imaginez une accroche ou un visuel viral
  10. Communiquez régulièrement avec vos soutiens pour leur parler des avancées, blocages et résultats et prendre le temps de les remercier.



### Lien avec le récit collectif :

C'est ainsi que nous mettons en œuvre plusieurs activités dont :

- \* La Conception d'une plateforme Web
- \* L'organisation de Campagne d'information et de Sensibilisation
- \* L'organisation et lancement de Campagne de Plaidoyer
- \* La Recherche et la production de Contenus par le biais d'une base de données
- \* La création d'une communauté d'acteurs engagés

Figure 25 : Capture du récit collectif des Sahel Activistes du Niger



# Neuvième partie :

## Gestion des risques



### Présentation théorique :

Dans le contexte actuel, la région du Sahel présente de nombreuses incertitudes. En effet, toute activité planifiée dans le cadre de projets peut être perturbée par des situations imprévues qui viennent compromettre l'atteinte des résultats escomptés ou même mettre en péril la sécurité des acteurs engagés.

Ce module permet aux participants d'être capables d'identifier des risques inhérents à leur organisation ou projet, les évaluer, les traiter et les suivre. Dans la mise en œuvre, toute l'activité se fait de manière participative et sous la forme de travaux regroupant les participants qui partagent un projet en commun. L'identification des risques se fait au niveau de chaque résultat attendu, à l'aide de post-it. Les risques seront évalués et les plus élevés feront l'objet de propositions pour un traitement préventif. Des actions de réponses seront proposées ainsi qu'une démarche pour un travail de suivi.



### Format :

Il s'agit d'une session hybride où le facilitateur introduit le module, donne les objectifs et les résultats attendus à la fin de la session. Le module part du vécu des participants avec un retour d'expériences portant sur les mauvaises expériences. En effet, il s'agit de leur demander de partager leur vécu en rapport avec des événements imprévus ayant perturbé leur organisation, ayant troublé la mise en œuvre d'une activité ou ayant compromis l'atteinte des résultats escomptés. Ensuite, les participants sont regroupés en fonction des projets à mettre en œuvre.

Dans la démarche, il est recommandé d'avancer progressivement en mettant l'accent sur la compréhension du processus d'identification, d'évaluation, de prévention des risques. Chaque groupe reçoit un lot de fiches qui permettront de matérialiser les différents risques et un lot de post-it de trois différentes couleurs pour noter les actions à entreprendre (avant-pendant et après).



### Matériel :

- Moyens visuels pour mentionner les idées
- Padex, Fiches, post-it, scotch murale, Marqueurs de Différentes couleurs (rouge/noir/bleu)



### Objectif du module :

A la fin de la leçon les apprenants comprendront :

Les compétences les plus importantes et les outils les plus applicables d'une gestion des risques réussie de manière rapide et efficace.

Ils seront capables de :

- Identifier des risques essentiels
- Évaluer et traiter les risques
- Suivre et Prévenir les risques à l'avenir





## Durée :

Le module couvre une durée globale de **4H** :

- Notion d'introduction de la session : (30 mn)
- Comment bien identifier les risques (45 mn)
- Apprendre à évaluer les risques (60 mn)
- Découvrir comment traiter les risques (60 mn)
- Comment surveiller les risques ? (15 mn)
- Evaluer la session (30 mn)



## Activités :

- Souhaitez la bienvenue aux participants et leur demander de se mettre en demi-cercle. Leur demander de partager avec le groupe leur expérience d'une activité qui s'est mal passée.

### Susciter la réflexion sur les points suivants :

- C'est quoi un risque ?
- C'est quoi la gestion des risques pour vous ?
- Brainstorming avec les participants

## Information à partager avec les participants :

$$\text{Risque} = \text{Danger} \times \text{Vulnérabilité}$$

**Danger** : plus la gravité et le degré de probabilité du danger augmentent ; plus le risque est élevé.

**Vulnérabilité** : plus une organisation est vulnérable (moins elle est capable de faire face à une crise), plus le risque est élevé.

- Souligner que toute activité implique un certain niveau de risque. Quelle que soit l'activité, il y a un élément de risque qui doit être analysé et mis en balance avec les bénéfices potentiels.
- Préciser que la gestion du risque à l'intérieur d'un projet n'est pas très différente de la gestion des autres risques.
- Expliquer aux participants que, bien qu'il ne soit probablement pas possible de prévoir tous les risques potentiels qui pourraient survenir, le fait d'en prévoir le plus grand nombre possible donnera au projet la plus grande chance de réussir.

## Exercice 1 : Comment bien identifier les risques

**Consignes** : En groupe, identifiez les risques qui peuvent survenir dans le cadre de votre Projet/Campagne/Organisation. En tenant compte des précédents modules. Établir une liste d'au moins dix (10) risques qui peuvent avoir un effet négatif sur votre Projet/Campagne/Organisation.



### Note à l'intention de l'animateur :

Demander à chaque groupe de participants de restituer, après avoir expliqué comment ils ont fait pour identifier ces risques.

### Information à partager aux Participants :

Les risques peuvent être identifiés directement par des experts ayant une expérience pertinente de projets ou de domaines d'activité similaires. Ceux-ci doivent être identifiés par le gestionnaire de projet et invités à examiner tous les aspects du projet et à suggérer les risques possibles en fonction de leur expérience antérieure et de leurs domaines d'expertise.

D'autres techniques peuvent également être utilisées pour identifier les risques liés à une campagne, un projet ou une organisation.

**Examens de la documentation** : Il s'agit d'un examen structuré de tous les documents relatifs au projet jusqu'à ce jour, y compris les plans, les hypothèses, les dossiers de projets antérieurs, les contrats et d'autres informations.

**Analyse des hypothèses** : Chaque risque de projet identifié est basé sur un ensemble d'hypothèses, de scénarios ou de suppositions ou avec des Outils comme l'analyse SWOT (Forces Faiblesses Opportunités Menaces)



### Note à l'intention de l'animateur :

Il est recommandé, à cette étape, de voir quels sont les avantages et les limites des différentes méthodes et d'en discuter avec les participants.





Probabilité \ Impact	Très Peu Probable	Peu Probable	Assez Probable	Probable	Très Probable
Négligeable	1	2	3	4	5
Mineur	2	4	6	8	10
Modéré	3	6	9	12	15
Sévère	4	8	12	16	20
Critique	5	10	15	20	25

	Très faible
	Faible
	Moyen
	Elevé
	Très Elevé

Figure 26 : Matrice de suivi de l'identification des probabilités Impact liées aux risques

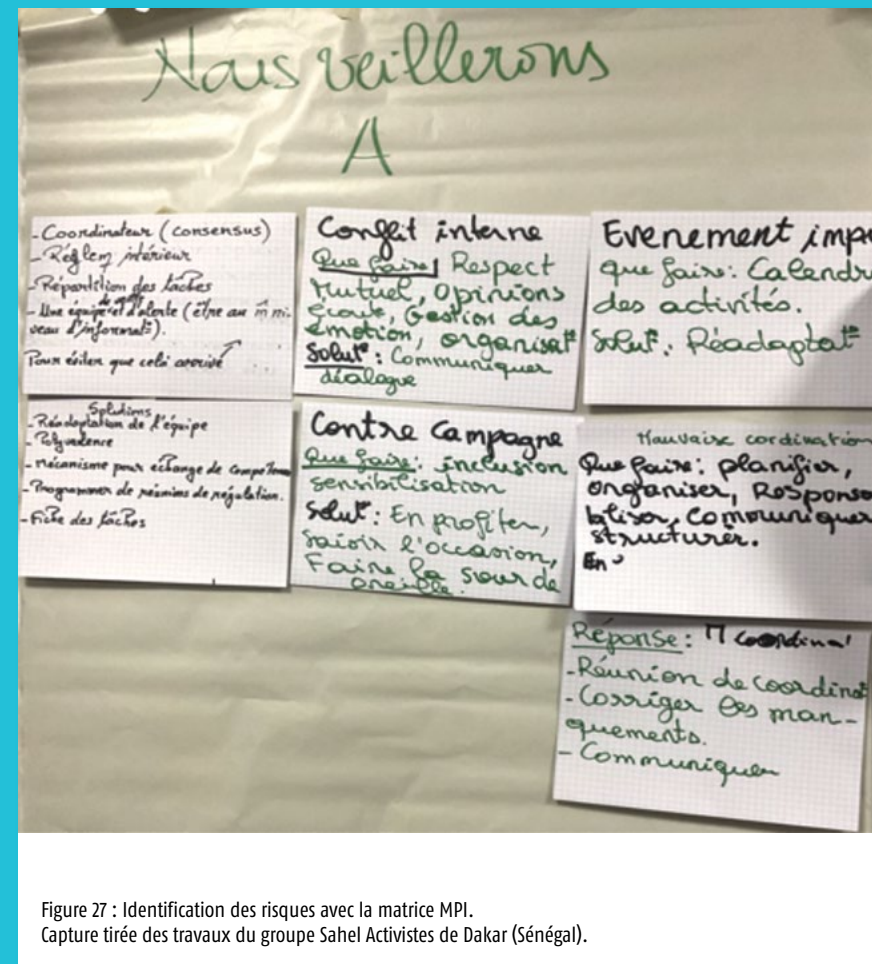


Figure 27 : Identification des risques avec la matrice MPI. Capture tirée des travaux du groupe Sahel Activistes de Dakar (Sénégal).

## Exercice 2 : Apprendre à évaluer les risques

**Consignes :** En groupe, dans le cadre de votre projet/Organisation, répertorier les 10 risques initialement identifiés et analyser les à l'aide de la matrice probabilité-impact (MPI)  
Classez ces risques selon le Niveau (du plus élevé au plus faible)



### À l'intention de l'animateur :

Demander aux groupes de restituer les travaux, après chaque passage, donner la parole aux participants du même groupe pour ajouts et aux autres participants pour des feedbacks.

## Exercice 3 : Découvrir comment traiter les risques

**Consignes :** En groupe, basez-vous sur le classement des risques de l'exercice précédent. Choisissez les cinq premiers risques :

- Identifier toutes les actions qui peuvent être prises pour que la situation ne se produise pas ou qui peuvent réduire l'impact.
- Proposer des actions qui doivent être prises une fois que la situation se produit et identifier un responsable et les acteurs impliqués



### Note à l'intention de l'animateur :

Demander aux groupes de restituer les travaux, après chaque passage, donner la parole aux participants du même groupe pour ajouts et aux autres participants pour des feedbacks.

### Information à partager aux Participants :

Il faut expliquer aux participants que tout risque doit être éliminé ou maîtrisé le plus rapidement possible. Il est important que les réponses soient appropriées, tenant compte de l'importance du risque, réalistes dans le contexte du projet, convenues par toutes les parties concernées.

Préciser qu'il existe quatre stratégies possibles pour faire face aux risques qui peuvent avoir des impacts négatifs sur le projet : **Éviter – Transférer – Atténuer- Accepter**

#### 1. Éviter

Cela implique de prendre des mesures pour réduire la probabilité du risque et/ou son impact à zéro. Dans les deux cas, cette réponse permet de contourner entièrement le risque. Par exemple, le recours à un certain fournisseur peut comporter le risque qu'il fasse faillite en cours de projet. Ce risque pourrait être évité en faisant appel à un fournisseur plus important, mieux établi et plus sûr financièrement.

#### 2. Transférer

Il s'agit de transférer le risque à une tierce partie afin qu'elle soit responsable de sa gestion et de son impact. Elle n'élimine pas le risque ; elle ne fait que transférer la responsabilité à quelqu'un d'autre. Cela peut se faire soit en souscrivant une assurance (la compagnie d'assurance est alors responsable), soit en faisant exécuter les travaux dans le cadre d'un contrat à prix fixe (l'entrepreneur est alors responsable). Le transfert de risques implique presque toujours le paiement d'une prime de risque à la partie qui assume le risque et peut introduire de nouveaux risques. Par exemple, une compagnie d'assurance peut contester la réclamation ou un entrepreneur peut contester les termes et conditions du contrat s'il a des problèmes de livraison

#### 3. Atténuer les risques

Il est souvent plus efficace de prendre des mesures précoces pour réduire la probabilité et/ou l'impact d'un risque que d'essayer de réparer les dommages après qu'ils se soient produits. L'adoption de processus moins complexes, la réalisation d'un plus grand nombre de tests ou le choix d'un fournisseur plus stable sont des exemples de mesures d'atténuation. L'action préventive consiste à éviter qu'une situation à haut risque ne se produise. Elle comprend une formation en matière de santé et de sécurité, une protection par pare-feu sur les serveurs de l'entreprise et une formation croisée de votre équipe.

#### 4. Accepter

La stratégie d'acceptation la plus courante consiste à établir une réserve pour imprévus, comprenant des ressources en temps ou d'argent et de ressources diverses pour gérer les risques. Elle est généralement choisie soit parce que le risque est faible en termes d'impact ou de probabilité, soit parce que le coût et les efforts nécessaires pour prendre une autre mesure sont disproportionnés par rapport au risque lui-même. Éviter, transférer, migrer et ignorer peuvent être des stratégies efficaces pour faire face aux risques qui entraînent des impacts négatifs.

# Analyse et Gestion des Risques

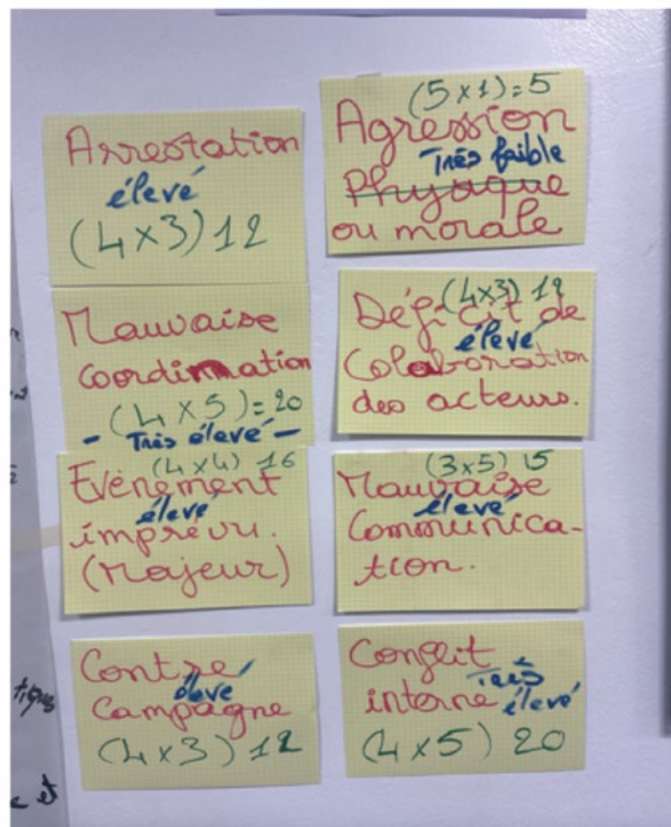


Figure 28 : Gestion des risques – travaux du groupe Sahel Activistes Dakar

## Exercice 4 : Comment surveiller les risques

### Consignes : aux participants :

1. Indiquez comment vous allez assurer le suivi des risques
2. Indiquez comment vous allez communiquer avec les différents acteurs.



### Note à l'intention de l'animateur :

Demander aux groupes de restituer les travaux, après chaque passage, donner la parole aux participants du même groupe pour ajouts et aux autres participants pour des feedbacks.

Il est important pour les participants de savoir que tous les risques ne peuvent pas être éliminés. Certains risques sont toujours présents. La gestion des risques est un processus continu d'identification, de traitement et de gestion des risques. Une communication claire entre votre équipe et les parties prenantes est essentielle lorsqu'il s'agit de surveiller en permanence les menaces potentielles.

### Information à partager aux Participants :

#### 1. Amélioration Continue

Le suivi et l'examen devraient faire partie intégrante du processus de gestion des risques et comporter un contrôle ou une surveillance régulière. Obtenir des informations complémentaires pour améliorer l'évaluation des risques. Analyser et tirer les leçons des événements à risque, y compris les quasi-accidents, les changements, les tendances, les succès et les échecs. Détecter les changements dans le contexte externe et interne. Identifier les risques émergents. C'est de l'amélioration continue.

#### 2. Communication

Une communication et une consultation efficaces sont essentielles pour garantir que les responsables de la mise en œuvre de la gestion des risques, et ceux qui ont un intérêt direct, comprennent la base sur laquelle les décisions sont prises et les raisons pour lesquelles des options de traitement particulières sont choisies.

Communiquer et consulter les parties prenantes internes et externes pendant toutes les étapes du processus de gestion des risques, en particulier lorsque les plans sont examinés pour la première fois et que des décisions importantes doivent être prises.

## ÉVALUATION :

**Consignes :** sur une feuille et de manière anonyme, répondez aux questions suivantes :

- Quels sont les points essentiels que vous avez retenus ?
- Quelle (s) partie(s) ont été moins comprises pour vous ?
- Qu'est ce qui doit changer /réduire/ajouter pour une prochaine fois ?
- Autres suggestions ?



## Lexique de la session

### **La participation citoyenne :**

Pratique de gestion de la chose commune qui associe les citoyens à toutes les étapes du processus de conception, de décision, d'implémentation et contrôle politique, en dehors des grands rendez-vous électoraux.

### **L'engagement :**

Le fait de participer activement et de manière bénévole à la vie politique ou sociale d'une organisation, d'un espace physique ou virtuel, d'une collectivité ou d'un groupe social.

### **Le leadership individuel :**

Définit le leadership comme une posture individuelle de la personne qui, à son propre niveau, identifie un challenge social et le porte comme une cause pour impulser un changement et impacter.

### **La co-construction :**

Processus consistant à élaborer des compatibilités entre différents acteurs pour la création d'une philosophie, d'une méthode ou d'un récit collectif basés sur leurs interactions et leurs points de jonction. C'est un travail qui consiste surtout à démontrer l'existence de ponts qui n'étaient pas évident à trouver entre différentes causes, actions, personnes ou organisations en ne se basant que sur leurs actions.

### **La co-création :**

Qui consiste à impliquer les acteurs et les cibles à impacter dans le processus de conception et de mise en œuvre d'une campagne de plaidoyer.

### **La dynamique d'intelligence collective :**

Processus de bâtir une idée, une théorie, une matrice en partant de la somme des intelligences en présence, quel qu'elle soit.

### **Le récit collectif :**

La co-création d'un récit propre au groupe en partant du récit individuel de chaque membre.

### **La foire aux idées :**

consiste à recueillir toutes les idées, d'où qu'elles viennent, afin de les faire participer à la conception d'un projet. On peut aussi l'appeler "brainstorming collectif".



# Annexes

Selon vous (votre contexte), qu'est ce qui représente les inégalités. Chaque participant note une idée par post-it. Ils doivent au minimum remplir 3 post-it.



## SÉNÉGAL

Définissant les inégalités comme étant une situation dans laquelle une grande partie de la population, notamment les couches vulnérables, est privée de droits et de services qui ne sont accessibles qu'à une minorité privilégiée.

Renforcées par des idées reçues et préjugés, elles se traduisent par une discrimination socio-économique, un déficit d'accès aux ressources et une faible participation à la définition et à la mise en oeuvre des politiques publiques.





## TCHAD

La répartition injuste et inégale des richesses découlant d'une situation politique, institutionnelle, économique et sociale. Elle se traduit par une discrimination et une limitation des droits de l'immense majorité de la population renforcées par le poids de la tradition et de la culture.



## NIGER

Définissent les inégalités comme étant, une mauvaise répartition des richesses nationales en faveur d'une minorité privilégiée au détriment de la grande majorité de la population nigérienne. Elles se manifestent par la mauvaise gouvernance, le faible accès aux services sociaux de base, la discrimination socio-culturelle et sont renforcées par certaines normes sociales qui favorisent l'injustice et les inégalités basées sur le genre.

## BURKINA FASO

Définissant les inégalités comme étant une distribution inégale des richesses matérialisée par un non accès aux services sociaux de base pour la grande majorité de la population. Partant du contexte burkinabé, les inégalités se traduisent par une forte discrimination, par la violence, par l'injustice et sont accentuées par certaines pratiques et croyances socio-culturelles, religieuses et politiques.



Pour Oxfam, les inégalités c'est quand un nombre faible mais croissant d'individus s'enrichit de manière inouïe, alors que l'immense majorité de la population se voit privée des éléments les plus essentiels à une vie digne, tels qu'une éducation de qualité, des soins de santé et un emploi décent, et cela en dépit d'un essor économique remarquable sous l'impulsion des industries extractives en Afrique.





## À propos de AfricTivistes

Organisation dynamique élargie à l'ensemble des pays africains, AfricTivistes se focalise sur la "Consolidation de la démocratie" non seulement à l'échelle de chaque pays mais aussi et surtout à l'échelle continentale. Nous entendons par consolidation de la démocratie, toute action tendant vers une démocratie réelle, une démocratie participative, une cyber-démocratie, une E-gouvernance et l'ancrage effective de la culture démocratique dans nos pays respectifs. Avec Oxfam et Wildaf, AfricTivistes a organisé une série d'activités de formation au Sénégal, au Tchad, au Niger et au Burkina Faso. Ces formations ont permis d'outiller 80 jeunes acteurs de changement pour qu'ils s'engagent à utiliser des méthodes innovantes d'interpellation et de d'engagement afin de participer à la réduction des inégalités au Sahel.

Copyright Editions AfricTivistes  
**2022**

---

### Contacts :

 [Info@africtivistes.org](mailto:Info@africtivistes.org)

 [www.africtivistes.org](http://www.africtivistes.org)


 [sahelinsight.africtivistes.org](http://sahelinsight.africtivistes.org)

 [@africtivistes.org](https://twitter.com/africtivistes)

 [facebook.com/africtivistes](https://facebook.com/africtivistes)

 [linkedin.com/company/africtivistes/](https://linkedin.com/company/africtivistes/)

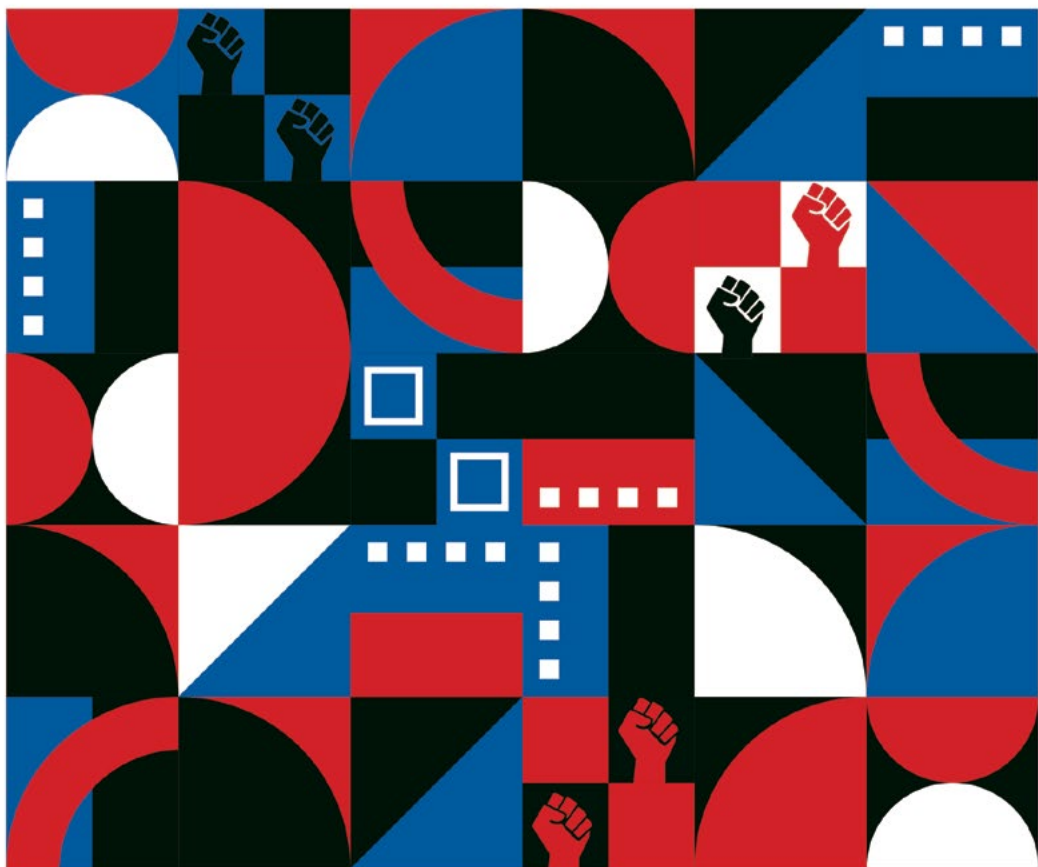
 [instagram.com/afric\\_tivistes](https://instagram.com/afric_tivistes)

 [youtube.com/channel/UC AeDgZcdIC8yYg-AJLrYGsw](https://youtube.com/channel/UC AeDgZcdIC8yYg-AJLrYGsw)









# SahelInsight



 **Africtivistes**

Avec l'appui financier de :

