



Royaume des Pays-Bas

# ACMA2

Approche Communale pour le Marché Agricole - Phase 2



## FACILITATION ET ANIMATION DANS LE CONTEXTE DES ADULTES AVEC PRISE EN COMPTE DU GENRE



Contacts : Programme ACMA 2  
IFDC-BENIN: Quartier Agbondjèdo c/1079  
Face Complexe scolaire Baptiste, Cotonou, Bénin  
Tel: (+229) 21 30 59 90 / (+229) 21 30 76 20  
Chef Programme : [cdangbegnon@ifdc.org](mailto:cdangbegnon@ifdc.org);  
[www.ifdc.org/acma-BENIN/](http://www.ifdc.org/acma-BENIN/)

# Facilitation et animation dans le contexte des adultes avec prise en compte du genre

## 1. Présentation de la séquence

### Contenu:

- Principes et styles d'apprentissage des adultes
- Préparation, organisation d'une réunion d'échange/formation avec une implication qualitative des femmes ;
- Animation d'une formation des adultes ;
- Visite d'échanges d'expérience ;
- Démonstration

### Objectifs pédagogiques:

Au terme de la séquence, les participants/tes seront en mesure de :

- ✚ expliquer les principes et styles d'apprentissage des adultes
- ✚ décrire les méthodes et outils d'animation de groupe
- ✚ planifier des séances d'information, d'éducation et de communication avec les opérateurs/trices sur les bonnes pratiques agricoles, le stockage et la transformation des produits agricoles
- ✚ animer des sessions d'information, de formation, des visites d'échanges et des démonstrations sur les bonnes pratiques agricoles, le stockage et la transformation des produits agricoles

**Durée : 14h10**

## 2. Matrice

Présentation	Pratique	Réflexion
<p style="text-align: center;"><b><u>Contenu</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposé sur les principes de base de l'apprentissage des adultes</li> <li>- Exposé sur les concepts genre</li> <li>- Exposé sur les principes de base et l'organisation des visites d'échanges et de démonstration</li> <li>- Exposé sur les techniques d'animation</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>Contenu</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exercice pratique sur les styles d'apprentissage des adultes (questionnaire à remplir et analyser)</li> <li>- Exercice pratique sur le calendrier des activités journalières des hommes et des femmes (opération post récolte)</li> <li>- Jeu de rôle visite d'échanges</li> <li>- Jeu de rôle sur animation d'une réunion</li> <li>- Exercice pratique sur fiches d'évaluation (forces et faiblesse, critères)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>Contenu</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brainstorming sur les principes de base de l'apprentissage des adultes</li> <li>- Brainstorming sur les concepts genre</li> <li>- Restitution sur le calendrier des activités journalières</li> <li>- Synthèse sur les bonnes pratiques d'une visite d'échanges</li> <li>- Synthèse sur les bonnes pratiques d'une animation de réunion</li> <li>- Restitution sur l'évaluation d'une formation</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b><u>Responsable</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formateur/trice senior</li> <li>- Formateur/trice genre</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>Responsable</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formateurs/trices sénior expliquent les consignes, constituent les groupes de travail, formulent les conclusions</li> <li>- Techniciens/ciennes appliquent les exercices (en groupe ou individuellement) et les jeux de rôle</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>Responsable</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formateurs /trices facilitent et récapitulent</li> <li>-Techniciens/ciennes restituent les travaux de groupe et tirent leçons des pratiques</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b><u>Résultats</u></b></p> <p>Techniciens/ciennes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- décrivent les principes de base de l'apprentissage des adultes</li> <li>- définissent les concepts genre</li> <li>- décrivent les principes de base, les étapes et activités et organisation d'une visite d'échange/démonstration</li> <li>- décrivent les différentes techniques d'animation</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>Résultats</u></b></p> <p>Techniciens/ciennes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identifient les styles d'apprentissage des adultes</li> <li>- indiquent la disponibilité des femmes à participer aux actions de formations</li> <li>- décrivent les bonnes pratiques d'une visite d'échange</li> <li>- décrivent les bonnes pratiques de l'animation (formation, réunion)</li> <li>- élaborent les critères d'évaluation d'une formation</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>Résultats</u></b></p> <p>Techniciens/ciennes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comparent différentes styles d'apprentissage des adultes</li> <li>- reconnaissent l'importance de la prise en compte du genre dans une formation</li> <li>- apprécient le déroulement d'une visite d'échange</li> <li>- adoptent les bonnes pratiques d'animation d'une formation d'adulte</li> <li>- jugent la qualité d'une évaluation de formation</li> </ul>
<p><b><u>Documents à distribuer</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Styles d'apprentissage de Kolb</li> <li>- Principes de l'apprentissage des adultes de Thiagi</li> <li>- Comment faire des animations (document ICRA)</li> <li>- 10 questions d'analyse genre</li> <li>- Glossaire genre</li> </ul>	<p><b><u>Documents à distribuer</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Scénario jeu de rôle visite d'échanges</li> <li>- Scénario jeu de rôle animation</li> <li>- Fiche observateur</li> <li>- Guide d'intégration genre</li> </ul>	<p><b><u>Documents à distribuer</u></b></p>
<p><b><u>Durée</u></b> : 80 mn (1 h 20)</p>	<p><b><u>Durée</u></b> : 600 mn (10 h)</p>	<p><b><u>Durée</u></b> : 170 mn (2 h50)</p>

# Fiche sur la théorie de l'apprentissage expérientiel de Kolb

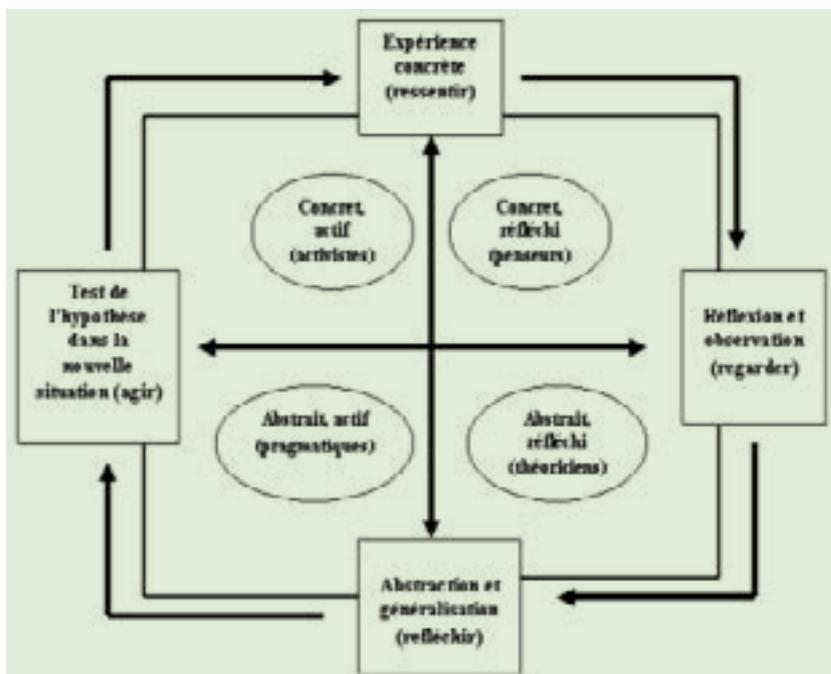
## Apprendre de l'expérience

L'Inventaire des Styles d'Apprentissage de Kolb (Kolb, D. A. 1984) est basé sur le travail de plusieurs théoriciens de l'éducation : John Dewey et l'accent qu'il met sur le besoin de baser l'apprentissage sur l'expérience et la théorie de Jean Piaget selon laquelle l'intelligence est le résultat de l'interaction entre l'individu et l'environnement.

La théorie des 4 étapes de l'apprentissage utilise un modèle à 2 dimensions. La première dimension –Cf modèle ci-dessous- est horizontale, elle est basée sur la tâche. La partie gauche de la 1<sup>ère</sup> dimension représente l'action, la partie droite l'observation. La 2<sup>ème</sup> dimension est verticale, elle est basée sur les processus de réflexion et d'émotion. Le haut de la 2<sup>ème</sup> dimension représente ce que l'on ressent, le bas la réflexion.

On peut aussi considérer la dimension horizontale comme notre façon de réagir à notre environnement (les extrovertis saisissent l'occasion et agissent, les introvertis observent de l'extérieur). Alors que la dimension verticale est notre âme et notre égo (la partie gauche du cerveau est celle de la logique –le bas du modèle de Kolb- alors que la partie gauche du cerveau est celle de l'émotion –le haut du modèle de Kolb).

## Le modèle d'apprentissage



Les positions sur les 2 dimensions décrivent un modèle, ou processus, d'apprentissage (chaque position est représentée par un rectangle dans le diagramme).

*Expérience concrète (ressentir) –la perception de l'information*

Cette dimension représente une approche de l'apprentissage basée sur l'expérience réceptive, où le jugement repose sur le sentiment, l'émotion. Ceux

qui relèvent de cette approche trouvent généralement que la théorie est inutile et considèrent chaque situation comme un cas unique. Ils apprennent mieux à partir d'exemples spécifiques dans lesquels ils peuvent être engagés. Ces apprenants tendent à être des pairs, des collègues, et

non des responsables, une autorité (ils veulent s'entendre avec les autres, pas être dirigés par un boss). La lecture de théories n'est pas toujours utile pour eux ; avec le travail de groupe et le feedback, ils réussissent mieux. Les activités doivent permettre d'appliquer les compétences apprises. Le rôle du formateur est celui de coach pour ces apprenants autonomes.

### **Regarder (réflexion et observation) – réfléchir sur l'impact sur un aspect de notre vie**

Ces individus dépendent de l'observation prudente pour émettre leurs jugements. Ils préfèrent des situations d'apprentissage telles que les conférences ou présentations formelles qui leur permettent d'avoir un rôle d'observateurs objectifs impatients. Ces individus tendent à être introvertis. Ces situations d'apprentissage sont utiles à ce type d'apprenants (elles sont visuelles et auditives). Ils attendent un formateur qui soit en même temps un chef de file, un démonstrateur et un guide. Ils veulent que leur performance soit mesurée avec des critères externes.

### **Refléchir (conceptualisation et généralisation abstraite) – comparer comment cela s'intègre à nos propres expériences**

Ces individus tendent à être plus orientés vers les choses et les symboles, et moins vers les autres personnes. Ils apprennent mieux dans des situations impersonnelles, où il y a une autorité, qui mettent l'accent sur la théorie et l'analyse systématique. Ils sont frustrés et apprennent peu avec des approches non structurées du type 'apprentissage par la découverte', avec des exercices et des simulations. Des études de cas, des lectures théoriques et des exercices de réflexion sont plus utiles à ces apprenants.

### **Agir (test dans des situations nouvelles ou expérimentation active) – réfléchir à comment cette information peut nous aider à agir**

Ces individus apprennent mieux quand ils peuvent s'engager dans des choses telles que des projets, des travaux personnels ou des discussions de groupe. Ils n'aiment pas les situations d'apprentissage passives, telles que des conférences ou des présentations formelles. Ils tendent à être extrovertis. Ils veulent toucher les choses (tactiles). La résolution de problèmes, les discussions en petits groupes, les jeux, le feedback et le travail autonome sont utiles à ce type d'apprenants. Ils veulent tout voir et choisir leurs propres critères pour juger la pertinence du matériel de formation.

Il est important de se rappeler que 4 styles d'apprentissage ne sont pas mutuellement exclusifs. Nous utilisons tous les 4, mais l'un d'eux est notre préféré. Par exemple, le cycle d'apprentissage peut commencer avec l'implication personnelle de l'apprenant avec ses expériences concrètes, ensuite l'apprenant réfléchit à cette expérience, lui cherchant un sens ; ensuite il utilise ce sens pour tirer une conclusion logique, et finalement, l'apprenant expérimente avec des problèmes similaires, qui produisent de nouvelles expériences concrètes, qui démarrent un nouveau cycle d'apprentissage.

Le processus de formation idéal comprend chacun des 4 styles. Les activités de formation doivent être flexibles pour que chaque apprenant puisse passer plus de temps sur son style d'apprentissage préféré. Vous pouvez rentrer dans le cycle d'apprentissage par n'importe laquelle des 4 étapes.

## Exemples de styles d'apprentissage selon Kolb:

Apprendre à utiliser un vélo:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Activistes – Sauter sur le vélo et y aller.</li> <li>✚ Théoriciens – Comprendre la théorie et bien assimiler le concept de conduite d'un vélo.</li> <li>✚ Pragmatiques – Recevoir des conseils et techniques pratiques d'un expert de la conduite de vélo.</li> <li>✚ Penseurs – Réfléchir à la conduite de vélo et regarder comment fait un cycliste.</li> </ul>
Apprendre à utiliser un logiciel :	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Activistes - Se mettre en face de l'ordinateur et essayer.</li> <li>✚ Théoriciens – Lire le manuel pour avoir une bonne idée claire de comment ça marche.</li> <li>✚ Pragmatiques – Utiliser la fonction 'Aide' pour avoir des conseils d'expert.</li> <li>✚ Penseurs – Regarder une démonstration et réfléchir à comment on fait.</li> </ul>
Apprendre à faire du coaching :	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Activistes – Utiliser leurs compétences relationnelles et ce qu'ils ont appris pour développer leur propre style de coaching.</li> <li>✚ Théoriciens – Lire des articles pour découvrir les points forts et les points faibles des différentes méthodes de coaching.</li> <li>✚ Pragmatiques – Demander à un coach de les guider à faire du coaching pour quelqu'un d'autre.</li> <li>✚ Penseurs – Observer comment d'autres personnes font du coaching.</li> </ul>
Apprendre l'algèbre :	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Activistes - Pratiquer</li> <li>✚ Théoriciens – Ecouter des explications sur ce que c'est.</li> <li>✚ Pragmatiques – Travailler sur une équation étape par étape.</li> <li>✚ Penseurs – Ecrire leurs réflexions sur les équations algébriques dans un cahier de notes.</li> </ul>

### Références

- Luft, J. (1970). Group processes: An introduction to group dynamics. Mountain View, CA: Mayfield.
- Hanson, P.G. (1973). The Johari Window: A model for soliciting and giving feedback. In J.W.Pfeiffer & J.E. Jones (Eds.), The 1973 annual handbook for group facilitators. San Diego, CA: University Associates.

### Source:



WAGENINGEN UR  
For quality of life

**Leadership & Adaptive Management Course- Feedback for Mutual Learning**

# Fiche sur les lois de l'apprentissage: 14 principes importants que tout formateur doit connaître

Traduction de « *Laws of Learning: 14 Important Principles Every Trainer Should Know* »

URL: <http://www.thiagi.com/laws-of-learning.html>

Reproduit par autorisation de Thiagi, Inc.

## ***Pour adultes seulement***

Ces lois sont particulièrement pertinentes pour les apprenants adultes.

**Loi de l'expérience antérieure.** *Tout nouvel apprentissage doit être lié (ou basé sur) les expériences de l'apprenant.*

Vérifier le niveau d'entrée des participants. Rappelez-vous que les adultes apportent avec eux de riches expériences à la session de formation. Concevez des activités adaptées à des niveaux d'entrée différents et qui incorporent ces expériences.

**Loi de la pertinence.** *Un apprentissage efficace est celui qui est pertinent pour la vie et le travail de l'apprenant.*

Utilisez des simulations et des jeux de rôles pour renforcer le lien entre la situation d'apprentissage et le monde réel. Après une activité de formation, discutez avec les participants des stratégies possibles pour appliquer ce qu'ils ont appris dans leur contexte réel.

**Loi de l'autonomie de direction.** *La plupart des adultes sont des apprenants capables de s'orienter eux-mêmes.*

Ne forcez pas tout le monde à participer à chaque activité. Identifiez des objectifs de formation et laissez les participants choisir parmi les différentes ressources et activités celles qui leur permettent d'apprendre à leur propre rythme, selon leurs préférences. Impliquez les participants dans la définition des objectifs de formation et la sélection d'activités d'apprentissage appropriées.

**Loi des aspirations.** *La réaction des apprenants à une session de formation est déterminée par leurs attentes quant au contenu, au format, aux participants et au formateur.*

Certains apprenants sont inquiets de leurs faibles compétences en mathématiques. Encouragez-les avec des puzzles ou des techniques simples. D'autres ne sont pas à l'aise dans des jeux en public par peur de paraître ridicules. Établissez des règles qui récompensent la prise de risque entre participants. Montrez que vous ne portez pas de jugement en les applaudissant pour leurs efforts.

**Loi de l'image de soi.** *Les adultes ont une idée précise du type d'apprenant qu'ils sont. Cette idée interfère avec leur apprentissage, positivement ou négativement.*

Rassurez les participants sur leur capacité à apprendre de nouveaux concepts et compétences. Encouragez-les à entreprendre des tâches difficiles. Faites en sorte qu'ils réussissent souvent et rapidement en prévoyant des tâches simples au début, progressant graduellement en difficulté. Mais évitez toute attitude paternaliste en écartant des tâches trop triviales. Incorporez des tâches d'apprentissage de différents niveaux de difficulté.

**Loi des critères multiples.** *Les apprenants adultes utilisent une grande variété de standards pour juger leurs expériences d'apprentissage et leurs réalisations.*

Encouragez les participants à choisir des systèmes de notation et des standards personnels. Prévoyez des critères et moyens de « réussite » différents dans vos activités. Pendant les simulations et jeux de rôles, n'agrégez pas les notes, laissez les liées à des critères différents. Pendant les évaluations, discutez de critères alternatifs de mesure de la performance des participants.

**Loi de l'alignement.** *Les apprenants adultes attendent que les objectifs de formation, les contenus, les activités et les techniques d'évaluation soient alignés les uns sur les autres de façon logique.*

Créez une situation de formation qui ressemble étroitement à la situation de travail. Formez et évaluez pour le même contenu, en utilisant des stratégies similaires. Assurez-vous que le système de notation utilisé dans vos activités de formation récompense la maîtrise des objectifs de formation.

### ***Pour tout le monde***

Ces lois s'appliquent à tous les êtres humains, de l'enfance à l'âge avancé.

**Loi de l'apprentissage actif.** *La réponse active produit un apprentissage plus efficace que l'écoute ou la lecture passive.*

Alternez les tâches de lecture et de conférence / présentations en plénière avec des sessions d'écoute active telles que des quizzes et des puzzles. Donnez aux participants des opportunités de répondre en leur posant des questions, en les encourageant à poser des questions, en répondant à leurs questions et en questionnant leurs réponses.

**Loi de la pratique et du feedback.** *Les apprenants ne peuvent pas maîtriser des compétences sans une pratique répétée et un feedback pertinent.*

On peut comprendre une procédure et ne pas être capable de l'appliquer ; ne confondez pas les deux. Prévoyez suffisamment de temps dans des activités de pratiques répétées et de feedback. Assurez-vous que les activités de formation comprennent un feedback utile et immédiat de la part de collègues et d'experts. Utilisez un système d'échelles, de listes de vérification et autres moyens pour assurer que le feedback est objectif et utile.

**Loi des différences individuelles.** *Des personnes différentes apprennent de façons différentes.*

Utilisez des activités de formation adaptées à des styles d'apprentissage différents. Assurez-vous que les participants peuvent répondre en écrivant, en parlant, en dessinant ou en jouant un rôle. Encouragez les participants à apprendre individuellement, par paires ou en équipes.

**Loi des domaines d'apprentissage.** *Des types d'apprentissage différents requièrent des stratégies différentes.*

Apprenez à reconnaître différents types de contenus et objectifs de formation. N'utilisez pas le même type d'activité pour différents types de formations. Utilisez des modèles adéquats pour aider les participants à atteindre des objectifs de formation différents dans les concepts, procédures et principes.

**Loi du niveau de réponse.** *Les apprenants maîtrisent les compétences et les connaissances au niveau de réponse requis pendant le processus d'apprentissage.*

Si votre activité de formation demande que les participants se contentent de parler d'une procédure, il ne faut pas supposer qu'ils seront capables de l'appliquer dans leur travail. Si vous voulez que les participants résolvent des problèmes dans leur travail, l'activité d'apprentissage doit exiger qu'ils les résolvent. Évitez les questions fermées triviales, avec des réponses apprises par cœur, dans vos formations. Motivez les participants avec des problèmes authentiques qui demandent des solutions novatrices.

**Loi du renforcement.** *Les participants apprennent à répéter des comportements qui sont récompensés.*

Assurez-vous que les activités de formation comprennent plusieurs opportunités de gagner une récompense. Exigez des participants qu'ils prennent des décisions et qu'ils donnent des réponses fréquentes. Au débat de la formation, récompensez même les réponses à moitié correctes.

**Loi de l'apprentissage émotionnel.** *Les événements accompagnés par des émotions intenses produisent un apprentissage à long terme.*

Utilisez des jeux de formation, des simulations, des jeux de rôles qui ajoutent un élément émotionnel à l'apprentissage. Assurez-vous que les émotions ne soient pas trop intenses et n'interfèrent pas avec l'apprentissage. Assurez-vous que les participants n'apprennent pas des comportements dysfonctionnels à cause de ces émotions intenses. Évaluez ces activités émotionnelles avec les participants pour qu'ils réfléchissent sur leurs sentiments et apprennent de leurs réactions.

Copyright © 2003. Workshops by Thiagi, Inc. All rights reserved

URL: <http://www.thiagi.com/laws-of-learning.html>

Revised: June 27, 2003

## Fiche : Quelques conseils et astuces sur comment faire des animations ?

Les animations sont très utiles pour la formation active. Il y a une multitude d'activités d'animation et il s'en invente chaque jour de nouvelles. Essayez d'en inventer une, peu importe laquelle pourvu qu'elle détende et amuse les participants, par exemple après un repas ou un exposé trop long. L'important est de casser la monotonie d'un atelier et d'encourager les participants à s'impliquer et interagir avec les autres.

Il y a trois grands types d'animations :

**-Les activités pour briser la glace** (en anglais 'Ice Breakers'), à utiliser au début d'une formation pour aider les participants à se connaître entre eux plus rapidement de façon détendue.

**-Les activités de dynamisation**, échauffement et mise en train (en anglais 'warmups' ou 'energisers'), à utiliser quand vous sentez que la monotonie s'est installée ou que le groupe a besoin d'être 'secoué' et rechargé.

**-Les activités d'introduction et/ou clôture** d'une session, à utiliser quand vous voulez souder le groupe, favoriser les échanges entre participants et/ou faire des synthèses (de tout ou partie de votre formation) pour démarrer la formation ou passer à une autre session sur une note positive.

Voici quelques exemples d'activités que vous pouvez utiliser pendant toute la durée de la formation. Ce sont des activités très courtes.

- Hymne national
- Racontez une histoire
- Le dernier mot
- Le téléphone
- Qu'avons-nous là ?
- Brainstorming
- Brainstorming de la balle
- Calmons nous !
- Hot Pepper
- Les mots
- Gardes du corps et assassins
- Bien joué !
- Pilotage en aveugle
- Toucher-pousser
- La chaîne du rire
- Le 'toucher du sol'
- Suis-je un menteur ?
- Quelle était la question ?
- Qu'avons-nous en commun ?

- Le rouleau de fil
- Parlez-nous de vous
- Finissez la phrase

\*\*\*\*\*

**Hymne national** – Cette animation fonctionne mieux avec un groupe international. Pour la conduire, vous avez besoin d’une source de musique (lecteur de CD, cassettes, radio) et une balle. Les participants doivent se mettre debout en cercle. Mettez la musique en marche et les participants dansent et se passent la balle le long du cercle. A chaque fois que vous arrêtez la musique, la personne qui a la balle entre ses mains doit rentrer à l’intérieur du cercle et chanter le premier couplet de son hymne national. S’il/elle ne se rappelle pas les paroles, il/elle peut chanter une chanson d’amour à la place. Une fois son tour terminé, remettez la musique et le passage de balle et la danse reprennent. Le cycle continue jusqu’à ce que vous estimiez qu’un nombre suffisant de participants a chanté et que le groupe a été suffisamment animé.

\*\*\*\*\*

**Raconter une histoire** – Les participants doivent se mettre debout en cercle.

Le but de cette activité est de construire ensemble une histoire, avec la contribution d’une phrase par chaque participant ; cette phrase doit :

- Avoir un sens et ajouter quelque chose de drôle et intéressant à l’activité,
- Suivre logiquement la phrase précédente
- Être grammaticalement correcte.

Par exemple:

1. “Ce matin j’allais prendre mon petit déjeuner”
2. “Un chien est venu vers moi”
3. “J’ai dit bonjour au chien”
4. “Le chien m’a demandé ce que j’allais prendre au petit déjeuner”

Cette activité continue jusqu’à ce que tous les participants aient apporté une contribution ou jusqu’à ce que vous estimiez que le groupe a été suffisamment animé.

\*\*\*\*\*

**Le dernier mot** – Les participants doivent se tenir debout en cercle. Un participant va au hasard se mettre en face d’un autre participant. Il/elle lui dit quelque chose, n’importe quoi (exemple : “C’est une belle journée aujourd’hui”). La personne à qui il/elle a parlé va alors à une autre personne et lui dit quelque chose commençant avec le dernier mot de ce que la première personne lui a dit (exemple : “Aujourd’hui, on a eu quelques difficultés avec la formation”). Le cycle continue jusqu’à ce que chaque participant ait participé.

\*\*\*\*\*

**Le téléphone** - Les participants doivent se tenir debout ou assis en cercle. Vous murmurez quelque chose (un message) à l’oreille d’un participant. Il/elle passe le message à l’oreille de la

personne à côté de lui, et ainsi de suite. La dernière personne doit crier le message à voix haute. Il y a de fortes chances pour que le message final soit différent de l'original. Voilà un exemple de message initial (notez que deux activités différentes sont mélangées dans le message, ce qui est une source certaine de confusion, surtout si le message est murmuré rapidement): "J'ai mangé du riz au dîner puis je me suis habillé en bleu pour aller danser".

\*\*\*\*\*

**Qu'avons-nous là ?** – Divisez les participants en équipes de 4-6 personnes. Chaque équipe fait une liste de 6-8 choses que les membres ont probablement sur eux. Faites en sorte qu'une ou deux choses soient inhabituelles. L'équipe obtient des points pour chaque personne qui a ces choses. Une seule des choses par personne peut être comptée, et l'équipe qui a le plus de points gagne. La liste peut inclure par exemple : une photo, une calculatrice, un crayon, une photo d'un parent, un porte-clés, quelque chose de couleur rouge, etc...

\*\*\*\*\*

**Brainstorming** – Divisez les participants en équipes de 5 personnes. Demandez aux équipes de faire une liste de choses: qui sont de forme carrée, associées aux vacances, qui sont de couleur rouge, qui peut servir de cintres, etc... Les équipes ne sont pas autorisées à discuter, juste faire une liste. L'équipe qui a la liste la plus longue gagne.

\*\*\*\*\*

**Brainstorming de la balle** – Choisissez et annoncez un sujet (n'importe quoi : les vacances, un thème de la formation, etc...). Puis jetez la balle à quelqu'un. Quand quelqu'un attrape la balle, il/elle doit dire quelque qui a un lien avec le sujet annoncé, puis jette la balle à quelqu'un d'autre. Continuez l'exercice jusqu'à ce que chacun ait eu une chance de participer.

**Variations:**

1. Quand quelqu'un attrape la balle, il/elle dit quel était le plus important concept de la formation. Continuez l'exercice jusqu'à ce que chaque participant ait attrapé la balle une fois et cité un concept important de la session précédente.
2. Chaque personne dit une étape d'un processus ou concept quand il/elle attrape la balle. Vous écrivez ce qui est dit sur un flipchart ou au tableau. Par exemple, après une session sur "l'analyse des acteurs", vous lancez la balle à quelqu'un qui doit donner la première étape du processus d'analyse des acteurs.

\*\*\*\*\*

**Calmons-nous !** Quelquefois les participants doivent se calmer ou 'revenir à la réalité' après une session particulièrement intensive. Quelquefois aussi, pour profiter pleinement de contenus nouveaux, un peu de temps est nécessaire pour 'l'introspection'.

Demandez aux participants de poser leur tête sur la table, de s'allonger sur le sol, ou de se mettre dans une position confortable. Puis demandez-leur de réfléchir à ce qu'ils viennent juste d'apprendre. Après environ 5 minutes, dites un mot-clé ou une courte phrase et demandez-leur d'y réfléchir pour 2 ou 3 minutes. Répétez l'exercice une ou deux fois puis formez un cercle avec tous les participants et demandez-leur de partager ce qu'ils pensent être les points les plus importants de ce concept et comment ils peuvent l'utiliser au mieux dans leur travail.

**Note:** Ceci peut sembler une perte de temps à certains, mais la réflexion est l'une des meilleures techniques d'apprentissage. Utilisez-la !

\*\*\*\*\*

**Hot Pepper** – Les participants s'assoient en cercle, loin des tables et ferment leurs yeux. Le formateur donne une petite balle à l'un des participants qui doit la repasser au suivant en disant 'chaud !' Les participants continuent à se passer la balle l'un à l'autre. Pendant qu'ils se passent la balle, le formateur tourne le dos au groupe et crie 'piment!' La personne qui tient la balle au moment où le formateur crie 'piment' est éliminé et sort du groupe. La balle continue à tourner, jusqu'à ce qu'une seule personne reste.

\*\*\*\*\*

**Les mots-** Divisez les participants en 3 ou 4 petits groupes.

Ecrivez le mot INTERACTIF sur le flipchart. Les groupes ont 5 minutes pour créer autant de mots que possible à partir du mot INTERACTIF.

Par exemple, quelques -uns des mots peuvent être :

- Récita
- Rat
- Créatin

Après les 5 minutes, le groupe qui a trouvé le plus de mot gagne.

Note: Selon le sujet de la formation, d'autres mots peuvent être utilisés, par exemple: "démonstration", "animation", ",", "communication", etc...

\*\*\*\*\*

**Gardes du corps et assassins** - C'est un energiser rapide et très efficace.

D'abord, demandez discrètement à chaque participant de décider pour lui-même quel autre participant il choisirait comme garde du corps pour les protéger au besoin. Puis demandez-leur de décider lequel serait un assassin, quelqu'un qui, juste pour les besoins de l'exercice, ils choisissent comme un assassin potentiel.

Une fois que chaque participant a mentalement décidé qui est qui, dites-leur que pour les trois prochaines minutes (en gardant le silence complet) ils doivent s'éloigner le plus possible de 'l'assassin' et se rapprocher le plus possible de leur 'garde du corps'.

Il faut peu d'imagination pour deviner ce qui se passera...

\*\*\*\*\*

**Bien joué !** – C'est l'une des activités les plus anciennes. Elle est très simple.

A la fin d'une formation, ou à la fin d'un travail de groupe, jeu de rôle ou autre, demandez à l'ensemble du groupe de se mettre l'un derrière l'autre en cercle, avec leur main droite sur l'épaule de leur voisin. Une fois ceci fait, demandez-leur à tous de tapoter l'épaule du voisin en disant « bien joué, bien joué, bien joué »....

\*\*\*\*\*

**Pilotage en aveugle** – C'est en même temps une activité d'animation et de réflexion sur la coordination dans un groupe. Vous pouvez, si vous le souhaitez, la faire suivre par des commentaires (de vous-même ou du groupe) sur les 'difficultés rencontrées par le groupe' et 'ce que le groupe aurait dû faire'.

Il vous faut un grand espace vide. Demandez à tout le groupe de se lever, de se mettre en cercle en tenant les mains des voisins des deux côtés. Ils forment ainsi un grand cercle uni par les mains. Dites-leur que c'est un exercice qu'ils doivent faire les yeux fermés jusqu'à la fin (pas de tricheries !). Ce n'est qu'une fois les yeux fermés qu'ils peuvent parler. Avant de leur demander de fermer les yeux, expliquez-leur qu'ils doivent, ensemble, repositionner le groupe sous forme de carré, sans se lâcher les mains. Donnez-leur 30 secondes pour ça. Après ce délai, dites leur 'fermez les yeux'. Ils ont 3 minutes (ou un peu plus) pour repositionner le groupe.

Vous verrez que tout le monde va parler à la fois, avec le risque de cacophonie.

Note : alternativement, vous pouvez leur demander de se repositionner sous forme de triangle, rectangle, de chiffre 8, etc..., selon l'espace disponible).

#### ***Variation :***

Une variation de cette activité est de demander au groupe, ou à des sous-groupes si le nombre total est supérieur à 8-10 participants, de se mettre au milieu de la salle (pas en cercle) de fermer les yeux et de tenir de leurs deux mains les mains de quelqu'un. Vous pouvez guider leurs mains vers les mains des autres en essayant de choisir les mains de quelqu'un qui n'est pas le voisin (le résultat sera plus amusant). Une fois ceci fait, tout le groupe de 8-10 personnes sera emmêlé. Dites leur ensuite, dans lâcher les mains de se démêler pour former un cercle.

\*\*\*\*\*

**Toucher-pousser** – C'est une activité à faire en paires.

- Tracez une longue ligne par terre. Demandez à chaque paire de se mettre l'un en face de l'autre, de chaque côté de la ligne. Le bout du pied droit de chacun doit être exactement sur la ligne.
- Demandez-leur ensuite de lever leur main droite à hauteur de la poitrine, puis aux deux de mettre leurs mains dos à dos.
- Demandez-leur de fermer les yeux.
- Demandez-leur ensuite d'essayer d'influencer le mouvement de l'autre, en gardant les yeux fermés, les pieds sur la ligne et les mains en contact. Donnez-leur 2 ou 3 minutes.
- Une fois l'activité terminée, demandez-leur pourquoi chacun essaie d'influencer l'autre en poussant la main, plutôt qu'en laissant pousser la sienne. Est-ce plus efficace de pousser que de tirer ? Dans ce cas 'tirer' veut-il dire 'céder'?

\*\*\*\*\*



### ◆◆● **La chaîne du rire** – Une activité très amusante (au sens propre) !

- Demandez au groupe de se coucher par terre et de former une chaîne, avec chacun posant sa tête sur le ventre de l'autre.
- Demandez à l'un d'eux de rire. Tous les autres commenceront à rire, comme dans un effet de dominos, chacun sentant les mouvements de ventre de l'autre.

\*\*\*\*\*

### ◆◆● **Le «toucher du sol»** - Il s'agit d'un jeu très énergique, exigeant la coopération de tous et une prise de décision en groupe. C'est, encore une fois, un bon moyen de rompre la glace et de dynamiser les participants. Cette activité se fait avec un groupe de 6 à 25 participants, pendant environ 15 minutes.

- Expliquez aux participants que nous avons tous neuf parties du corps avec lesquelles nous pouvons toucher le sol: 2 pieds, 2 mains, 2 coudes, 2 genoux et 1 front.
- Demandez-leur de se réunir au milieu de la salle. Indiquez un chiffre entre 1 et 9 et demandez à chaque participant de toucher le sol avec le nombre de parties du corps correspondant. Réitérez deux fois l'opération.
- Demandez à chacun de se trouver un partenaire. Donnez un chiffre entre 2 et 18. Chaque paire doit travailler en osmose afin de toucher le sol avec le nombre de points du corps énoncé. Réitérez deux fois l'opération.
- Répétez le jeu avec des groupes de 4 personnes, puis de 8 et de 16, jusqu'à ce que l'ensemble des membres du groupe coopère.

### ◆◆● **Conseils :**

-Vous pouvez exiger des participants de ne communiquer que par un langage de signes, par exemple.

-Dans le cas d'un groupe de 4 personnes, le chiffre énoncé peut ne pas dépasser 2 - ce qui amènerait 2 personnes à se tenir chacune sur une jambe tout en portant les deux autres!

-Toujours dans le cas d'un groupe de 4, le chiffre le plus bas valable pour le jeu est probablement 4 (tandis que le chiffre le plus élevé sera  $4 \times 9 = 36$ ).

-Pour chaque partie jouée, le chiffre le plus élevé ne peut dépasser 9 fois celui des effectifs du groupe!

\*\*\*\*\*

### ◆◆● **Suis-je un menteur ?** – Cette activité permet aux participants de se connaître :

- En se parlant de façon calme et relaxée
- En faisant attention l'un à l'autre car ils auront à présenter leur partenaire au reste du groupe. Ils se regardent dans les yeux car ils doivent deviner si l'autre a menti
- Enfin, ils apprennent quelque chose sur vous, ce qui contribue à créer une relation plus proche.

1. Dites aux participants de se mettre d'abord par 2 ou 3. Chacun doit dire aux autres trois choses sur lui aux autres, dont deux sont vraies et l'une est fausse. Dites-leur d'éviter des choses banales comme 'j'ai un frère', 'j'ai une sœur' ou 'j'ai un chien'. Pour donner le ton, commencez vous-même en disant, par exemple : 1. J'ai joué avant dans un orchestre ; 2. J'ai dû repasser mon bac trois fois ; 3. Un de mes cousins a été ministre.

2. Une fois que les petits groupes ont terminé, demandez-leur de présenter les affirmations de chacun d'entre eux au reste du groupe. Le groupe doit deviner quel est le mensonge de chaque participant, y compris le vôtre.

**Variation 1:** ◆◆●

Alternativement, au lieu d'utiliser des petits groupes, vous pouvez demander à chaque participant d'écrire sur une pancarte ses vérités et son mensonge, puis de les lire à voix haute ou simplement les montrer au reste du groupe.

**Variation 2:** ◆◆●

- Vous écrivez vos trois affirmations sur le tableau.
- Les participants vous passent au 'détecteur de mensonge' en vous posant des questions pour déterminer quelle est l'affirmation qui est fausse.
- Les participants votent sur l'affirmation qui est fausse
- Vous dites à la fin quel était votre mensonge

**Variation 3 :** ◆◆●

Utilisez la variation 2 avec des participants volontaires.

\*\*\*\*\*

**Quelle était la question?** – Cette activité est un bon moyen de se connaître mutuellement, de façon amusante.

1. Ecrivez quelques mots sur le tableau, par exemple:

- Rouge
- 16 mois
- Kenya

2. Demandez aux participants de réfléchir à une question qui concerne chacun de ces mots.

Par exemple :

- Rouge : "quelle est votre couleur préférée ?", "quelle est la couleur de votre voiture?"
- 16 mois : "ça fait combien de temps que vous êtes dans cette ville ?", "ça fait combien de temps que vous êtes marié ?" "quel âge a votre enfant ?"

3. Quand les participants ont découvert toutes les questions, divisez-les en petits groupes (3 - 4). Répétez les étapes 1 et 2 au sein de chaque sous-groupe. Demandez aux participants de présenter leurs partenaires au groupe à travers les réponses aux questions. Exemple : 'nous vous présentons XXX ; sa couleur préférée est le vert clair, cela fait 16 mois qu'il est devenu végétarien, il revient juste d'un séjour au Canada'.

Note : vous pouvez bien sûr mettre les mots que vous voulez.

\*\*\*\*\*

**Qu'avons-nous en commun ?** – Une activité intéressante pour se découvrir mutuellement. Répartissez les participants en paires. Chaque paire a 30 secondes pour penser à 5 choses qu'ils ont en commun. A la fin des 30 secondes, mettez deux paires de participants ensemble et

donnez-leur une minute pour trouver quelque chose que les 4 ont de commun. Enfin, chaque petit groupe peut présenter aux autres la liste des choses qu'ils ont en commun. Il sera intéressant de découvrir si l'ensemble des participants a une chose en commun.

\*\*\*\*\*

◆◆● **Le rouleau de fil** – Pour cette activité, vous aurez besoin d'un rouleau, ou d'une bobine de fil.

Dites votre nom et quelque chose d'intéressant sur vous. Puis tout en tenant le bout du fil, jetez le rouleau à un participant. Celui-ci dit son nom et quelque chose d'intéressant sur lui puis tout en tenant son bout du fil jette le rouleau à un autre participant. Et ainsi de suite. Lorsque tout le monde aura eu son tour, le groupe sera uni par une toile de fil.

◆◆● **Variation** : Cette activité peut être utilisée pour passer en revue la formation. Au lieu de dire quelque chose d'intéressant sur soi, tout le monde dit quelque chose sur les contenus, avant de jeter le rouleau à quelqu'un d'autre.

\*\*\*\*\*

◆◆● **Parlez-nous de vous** - Pour cette activité, vous aurez besoin d'un sac de bonbons, chocolats ou autres sucreries. Faites passer le sac de bonbons et dites aux participants de se servir autant qu'ils veulent avant de faire passer. Une fois que tout le monde s'est servi, dites-leur qu'ils doivent dire une chose sur par bonbon pris. Par exemple, s'ils ont pris 10 bonbons, ils doivent dire 10 choses sur eux-mêmes.

**Note:** À défaut de bonbons, faites passer un rouleau de papier toilette. Demandez aux participants de prendre autant de feuilles qu'ils souhaitent, sans leur dire pourquoi. Mais c'est quand même plus sympa avec des chocolats!

\*\*\*\*\*

◆◆● **Finissez la phrase** – Une activité intéressante pour se découvrir mutuellement.

Demandez à chaque participant de terminer chacune de ces phrases, ou d'autres phrases de même type :

- Le meilleur poste professionnel que j'ai eu était....
- Le pire projet dans lequel j'ai été impliqué était....
- La chose la plus risquée que j'aie faite était....

Au début d'une formation, vous pouvez demander aux participants de terminer la phrase suivante : « Je suis dans cette formation parce que... »

Vous pouvez aussi utiliser cette activité pour assurer la transition vers un nouveau thème de la formation. Par exemple, si vous formez des formateurs, « Le jour où j'ai été très stressé car je n'étais pas bien préparé, c'était... ».

\*\*\*\*\*

Source: Ces animations ont été empruntées de sources diverses, en particulier:

<http://www.reproline.jhu.edu/english/5tools/5tools.htm>

<http://www.nwlink.com/~donclark/leader/icebreak.html>

# Fiche sur les jeux de rôles

## Objectif

Encourager les groupes à jouer des scènes de leur vie pour comprendre leurs points de vue, leurs problèmes et leurs questions sur une intervention du projet, dont on pourra ensuite discuter. La dramatisation aide également un groupe à définir les indicateurs qui lui seraient utiles pour assurer le suivi-évaluation et à repérer les changements découlant d'une intervention du projet.

## Comment procéder

1. Choisissez le thème central, qu'il s'agisse d'un indicateur de suivi-évaluation, d'une question ou d'un scénario qui devra être joué.
2. Décidez quelles sont les personnes qui vont travailler ensemble. Si vous souhaitez comparer différents points de vue, discutez alors avec le groupe du meilleur moyen de constituer des sous-groupes pour y parvenir. Par exemple, les femmes âgées, les femmes jeunes, les hommes âgés, les filles et les garçons pourraient présenter chacun leurs points de vue sur les changements au sein de la communauté résultant de la réhabilitation de l'école du village.
3. Les participants préparent leur saynète, dans laquelle ils présentent leurs opinions et leurs réflexions sur le thème choisi.
4. Les animateurs peuvent enregistrer les saynètes en prenant des notes, des photos et/ou en les enregistrant sur vidéo.
5. Le groupe discute alors des points qui ont été présentés dans la saynète et des conclusions peuvent en être tirées.

## Conseils pratiques d'utilisation

Parfois, des renseignements peuvent être tirés de la mise en scène ou des jeux de rôles sur un mode caustique ou satirique, révélant des aspects qui n'apparaîtraient pas en utilisant des méthodes plus formalistes. Cette méthode est un moyen intéressant pour assurer le suivi de l'interaction entre les groupes et de leur perception des problèmes principaux. Elle peut également servir à assurer un suivi très qualitatif des changements concernant l'utilisation des ressources naturelles, par exemple, en demandant aux participants d'aborder l'utilisation des ressources, la qualité et la facilité d'accès, dans la scène qu'ils se préparent à jouer. La mise en scène peut être un outil utile pour commencer à repérer les changements dont il sera probablement très important d'assurer le suivi par d'autres méthodes.

Dans certaines cultures, la théâtralisation comme forme de communication est tout à fait courante, mais dans d'autres elle mettra mal à l'aise. Voyez si cette méthode est culturellement adaptée. Par ailleurs, c'est une méthode essentiellement qualitative qui ne saurait convenir pour satisfaire des besoins en informations précises.

**Source:** *Guide pratique de suivi-évaluation des projets de développement rural FIDA 2003*

# Fiche d'observateur/trice

Votre fonction en tant qu'observateur/trice est d'observer le fonctionnement du groupe et le comportement de chaque membre, en particulier les points suivants :

- Tous les membres ont-ils bien compris le scénario au début ? Y- avait-il des malentendus et comment ont-ils été surmontés ?
- Le scénario s'est-il déroulé de façon logique et compréhensible ?
- Chaque membre a-t-il bien joué son rôle ?
- Comment a fonctionné la dynamique de groupe ?
- Les facilitateurs/formateurs ont-ils bien animé la session ?
- Le groupe a-t-il pleinement utilisé les principes et styles d'apprentissage des adultes ?
- Quelles sont vos suggestions ou propositions d'amélioration
- Il est important de ne pas se limiter aux aspects négatifs mais aussi de souligner les éléments positifs.

Il est aussi important de :

- Vous limiter aux observations les plus importantes: n'essayez pas de passer en revue toute la scène;
- Donner une information précise et illustrée;
- Essayer d'identifier les causes des problèmes et des succès;
- Faire des suggestions précises pour l'amélioration de la technique d'animation.

# Exercice

## Exercice pratique sur les styles d'apprentissage

Un test pour se connaître:

### **l'inventaire des styles d'apprentissage** (d'après Kolb)

Cet inventaire doit vous permettre d'identifier votre façon d'apprendre. Vous devez classer par ordre décroissant les propositions qui suivent en commençant par celle qui caractérise le mieux votre style d'apprentissage. Vous aurez sans doute quelque difficulté à choisir la proposition qui caractérise le mieux votre manière d'apprendre parce qu'il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse. Cet inventaire décrit votre mode d'apprentissage, il n'évalue pas votre facilité à apprendre.

#### Directives

Il y a ci-dessous neuf ensembles de quatre propositions. Ordonnez chaque ensemble (de 4 à 1) en assignant un 4 à la proposition qui caractérise le mieux votre mode d'apprentissage, et 1 à celle qui décrit le moins bien votre style. Assignez un rang différent à chacune des quatre propositions de chaque ensemble. Deux propositions du même ensemble ne doivent pas avoir le même rang.

- |   |                                  |                                    |                                  |
|---|----------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| 1. __ je fais des choix                               | __ je fais des essais            | __ je m'engage                     | __ je suis pratique              |
| 2. __ je suis réceptif                                | __ je m'efforce d'être pertinent | __ j'analyse                       | __ je suis impartial             |
| 3. __ je ressens                                      | __ j'observe                     | __ je pense                        | __ j'agis                        |
| 4. __ j'accepte la situation                          | __ je prends des risques         | __ j'évalue la situation           | __ j'ai l'oeil ouvert            |
| 5. __ je procède par intuition                        | __ j'obtiens des résultats       | __ je procède par logique          | __ je mets en question           |
| 6. __ je préfère l'abstraction                        | __ je préfère l'observation      | __ je préfère les choses concrètes | __ je préfère l'action           |
| 7. __ je suis orienté vers le présent                 | __ je réfléchis                  | __ je suis orienté vers l'avenir   | __ je suis pragmatique           |
| 8. __ je m'appuie sur la somme des expériences vécues | __ j'observe                     | __ je conceptualise                | __ j'expérimente                 |
| 9. __ je suis concentré                               | __ je suis réservé               | __ je suis rationnel               | __ je prends mes responsabilités |

E.C. \_\_\_\_\_  
(234578)

O.R. \_\_\_\_\_  
(136789)

C.A. \_\_\_\_\_  
(234589)

E.A. \_\_\_\_\_  
(136789)

# Correction

## Correction:

Pour calculer votre cote selon les quatre dimensions de l'inventaire du style d'apprentissage (expérience concrète E.C., observation réfléchie, O.R., conceptualisation abstraite, C.A. et expérimentation active E.A), faites la somme de chaque colonne, en tenant compte que des propositions correspondant aux numéros qui apparaissent au bas de chaque colonne E.C., O.R., C.A. et E.A. Par exemple, pour E.C., faites la somme des nombres que vous avez écrits aux lignes 2, 3, 4, 5, 7 et 8 de la première colonne. De même pour O.R., C.A. et E.A, ne tenez compte que des lignes dont le numéro apparaît au bas.

Transférez les quatre totaux sur deux axes que vous numérotez de 0 à 24:

- l'axe EC-CA (action-abstraction)
  - l'axe OR-CA (réflexion-expérimentation),
- les deux axes se croisant de façon orthogonale.

Pour identifier votre style d'apprentissage prédominant, il suffit alors de joindre les quatre scores par une ligne qui aura quatre segments. Le segment le plus grand correspond à votre style d'apprentissage privilégié; il correspond en effet aux deux scores les plus élevés se trouvant chacun sur un axe différent, soit:

EC-OR

OR-CA

CA-EA

EA-EC



## Exercice pratique sur le calendrier des activités journalières des femmes (soudure, campagne et récolte)

### Objectif de l'exercice

Amener les techniciens et techniciennes à indiquer la disponibilité des femmes à participer aux actions de formations.

### Organisation/méthode

En plénière et en travaux de groupe par sexe ; suivi de restitution

- **En plénière** : Expliquer aux participants l'objectif de l'exercice
- **En groupe** : Répartir les participants/tes en groupes unisexes (groupes d'hommes et groupes de femmes). Trois périodes sont à étudier : soudure, campagne et récolte. La répartition sera faite de façon à ce que chaque période soit étudiée par les deux types de groupes et par sexe. En restitution, chaque groupe choisira au hasard une période qu'il présentera. Un président (jouant le rôle de modérateur) et un rapporteur (écrivant sur papier kraft les résultats des discussions) doivent être désignés par groupe.

### Matériel nécessaire

Papier kraft, marqueurs de différentes couleurs, tableau et exemplaires des fiches à remplir.

**Temps**: 2 h (120 mn)

### Consignes

- Répertorier en sous-groupes par sexe (homme /femme) avec une horloge toutes les activités entreprises depuis le lever jusqu'au coucher du soleil par les femmes. Il faut préciser que les travaux ménagers doivent également y figurer.
- Analyser les différents types de tâches des hommes et des femmes et le temps disponible pour chaque sexe
- Déterminer et mettre en évidence la disponibilité relative des femmes pour participer aux formations
- A partir de cette répartition du travail chaque groupe est invité à approfondir les questions suivantes :
  - Quelles différences remarque-t-on entre les réalités de chacun des membres des sous-groupes
  - Qu'est-ce que les uns et les autres pourraient faire avec plus de temps libre ?
  - Comment reconnaître les efforts de la femme?
  - Comment réduire les tâches de la femme?
  - Comment redistribuer les tâches parmi les membres du ménage ?
  - Quelles est la disponibilité de la productrice pour mieux participer dans les formations pendant les différentes période du calendrier cultural ?

### Mode de restitution

A la fin, les groupes présenteront les résultats de leurs travaux suivis de discussions. Pendant la discussion en plénière, comparer les tableaux des hommes et ceux des femmes et animer les discussions avec des questions de réflexion pour faire ressortir la disponibilité de la femme pour participer dans les sessions de formations pendant les différentes périodes du calendrier cultural

### Rôle du Facilitateur/trice

Expliquer l'exercice, organiser les participants en groupes, mettre à disposition le matériel nécessaire, apporter des clarifications aux questions éventuelles des groupes, faciliter les restitutions des travaux de groupe en plénière.

### Éléments de réponse à titre indicatif

Une productrice de coton bio répartit son temps de travail en 24 h pendant la période de récolte du coton de la façon suivante

Horaire	Activité ou tâche d'une productrice
4 h - 5h	Travaux domestiques (balayage, vaisselle, préparation petit déjeuner et repas de midi)
5h – 6h	
6h – 7h	Réveil des enfants et dispositions pour école
7h – 8h	
8h – 12h	Récolte du coton au champ
12h – 13h	Déjeuner au champ et repos
13h-14h	Recherche de fois de feu
14h – 16h	Récolte du coton au champ
16h – 17h	Retour à maison avec les fagots de bois
17h – 19h	Cuisine du soir et toilette des enfants
19h – 20h	Diner en famille
20h – 21h	Causerie, rangements et vaisselles
21h – 23h	Préparation nécessaire pour demain
23h – 04h	Sommeil

## TDR Jeu de rôle visite d'échange



### 1. Objectif

Ce jeu de rôle vise à faire assimiler aux techniciens (nes) les bonnes pratiques d'une visite d'échange.

### 2. Organisation/Méthode

Cet exercice commencera par un rappel des principes de base de l'organisation des visites d'échanges. Il s'en suivra la présentation des objectifs et du plan de déroulement de la séance. Après ces préalables et selon l'effectif des participants (es) à la formation, quatorze (14) personnes seront identifiées pour jouer le scénario. Deux (02) autres personnes seront désignées comme observateurs. Ceux-ci seront munis d'un guide d'observateur. A la fin du jeu, les observateurs seront les premiers à donner leur point de vue sur le déroulement du scénario sur la base des consignes contenues dans le guide de l'observateur. En second lieu, les autres participants (es) pourront apporter leurs commentaires.

Au terme du jeu de rôle, une discussion entre participants permettra de clarifier certaines incompréhensions puis de capitaliser les leçons apprises.

### 3. Matériel

Pour assurer le bon déroulement de la séance, les matériels suivants seront mobilisés : Salle, vidéo projecteur, tableau padex, papier kraft, cartes metaplan, marqueur, ordinateur, etc.

### 4. Description du scénario

Dans le cadre du Projet ACMA 2 financé par l'Ambassade Royale des Pays-Bas, des champs de démonstration ont été installés sous le contrôle des producteurs. C'est ainsi que les producteurs de piment du village de Gbahouété dans la commune d'Adja Ouéré dans le département du Plateau, ont abrité une démonstration sur la comparaison de différentes pratiques de semis, en ligne ou à la volée, sur le rendement du piment. La démarche utilisée pour faciliter l'apprentissage sur le site par les producteurs est le Champ Ecole Paysan (CEP). La société Green SA a accompagné les producteurs de piment dans cette démarche. Le caractère novateur de l'approche CEP a permis aux producteurs d'améliorer substantiellement leurs productions en piment. Informés de cette situation, les producteurs de piment de Zoungué dans



la commune de Dangbo, département de l'Ouémé, ont bien voulu aller à l'école des producteurs de piment de Gbahouété. Ils ont donc approché leur technicien afin que celui-ci organise une visite d'échange en leur faveur à Gbahouété. Ce dernier a pris contact avec son homologue et tous deux ont pris les dispositions nécessaires pour faire tenir une pareille visite.

## 5. Affectation des rôles/principaux acteurs

Les personnes retenues pour jouer le scénario se répartissent les rôles, se préparent (pour se mettre dans la peau de leur personnage) et ensuite jouent le scénario.

- ✚ Les animateurs introduisent la séance, assurent la modération de la visite ;
- ✚ Les participants qui sont des producteurs répartis en deux groupes de 6 personnes chacun font preuve de producteurs expérimentés et fiers de partager avec d'autres leurs expériences sans aucune réserve ; ces producteurs posent si possible des questions de compréhension aux producteurs "étrangers" à leur milieu géographique.

## 6. Guide d'observateur/trice

Votre fonction en tant qu'observateur est d'observer le fonctionnement du groupe et le comportement de chaque membre, en particulier les points suivants :

- ✚ Tous les membres ont-ils bien compris le scénario au début ? Y- avait-il des malentendus et comment ont-ils été surmontés ?
- ✚ Le scénario s'est-il déroulé de façon logique et compréhensible ?
- ✚ Chaque membre a-t-il bien joué son rôle ?
- ✚ Comment a fonctionné la dynamique de groupe ?
- ✚ Les acteurs ont-ils pleinement utilisé les principes et styles d'apprentissage des adultes ?
- ✚ Quels sont les points faibles et les points forts de la séance
- ✚ Quelles sont vos suggestions ou propositions d'amélioration ?

## 7. Principaux enseignements

Quelques points d'attention à prendre en compte dans les enseignements à tirer:

- ✚ Distribution de la parole entre les productrices (celles qui accueillent): monopole de parole ou démocratie ;
- ✚ Participation et curiosité des visiteurs ;
- ✚ Différences éventuelles de centres d'intérêt.

# TDR Jeu de rôle sur l'animation d'une réunion

## 1. Objectif

Ce jeu de rôle vise à faire assimiler aux techniciens (nes) les bonnes pratiques de l'animation (formation, réunion).

## 2. Organisation/Méthode

Cet exercice commencera par un rappel des techniques d'animation étudiées. Il s'en suivra la présentation des objectifs et du plan de déroulement de la séance. Après ces préalables, dix (10) personnes seront identifiées pour jouer le scénario. Deux (02) autres personnes seront désignées comme observateurs. Ceux-ci seront munis d'un guide d'observateur. A la fin du jeu, les observateurs seront les premiers à donner leur point de vue sur le déroulement du scénario sur la base des consignes contenues dans le guide de l'observateur. En second lieu, les autres participants (es) pourront apporter leurs commentaires.

Au terme du jeu de rôle, une discussion entre participants permettra de clarifier certaines incompréhensions puis de capitaliser les leçons apprises.

## 3. Matériel

Pour assurer le bon déroulement de la séance, les matériels suivants seront mobilisés : Salle, vidéo projecteur, tableau padex, papier kraft, cartes metaplan, marqueur, ordinateur, etc.

## 4. Description du scénario

Les producteurs de piment de Kodé dans la commune d'Adjohoun dans le département de l'Ouémé sont confrontés au cours de cette campagne à une forte pression de puceron (*Myzus persicae*) qui cause d'énormes dégâts sur le piment. Les trois campagnes précédentes, il n'y avait pas eu un tel problème de sorte que beaucoup de producteurs n'étaient pas assez préparés. Sur la vingtaine de producteurs de piment on a environ 30% de femmes et 80% d'analphabètes. Le nombre d'années d'expérience dans la production du piment varient de un à quinze ans. Pour contribuer à maîtriser la 'crise Puceron' à Kodé, le Projet ACMA 2 a sollicité les services de la société Green SA pour organiser une session de formation sur la gestion intégrée des ravageurs du piment. Cette formation sera donnée par deux animateurs dont un formateur en

gestion des ravageurs et une experte en genre pour prendre en compte les spécificités des femmes.

## 5. Affectation des rôles/principaux acteurs

Les personnes retenues pour jouer le scénario se répartissent les rôles, se préparent (pour se mettre dans la peau de leur personnage) et ensuite jouent le scénario.

- ✚ Les animateurs introduisent la séance, coordonnent le déroulement de la formation, utilisent des supports adéquats, responsabilisent les apprenants pour certaines activités pratiques, veillent à la participation de tous et font attention aux spécificités des femmes;
- ✚ les apprenants interagissent, prennent note au besoin, font des pratiques, posent des questions de compréhension et partagent leurs expériences du sujet.

## 6. Guide d'observateur/trice

Votre fonction en tant qu'observateur est d'observer le fonctionnement du groupe et le comportement de chaque membre, en particulier les points suivants :

- ✚ Tous les membres ont-ils bien compris le scénario au début ? Y- avait-il des malentendus et comment ont-ils été surmontés ?
- ✚ Le scénario s'est-il déroulé de façon logique et compréhensible ?
- ✚ Chaque membre a-t-il bien joué son rôle ?
- ✚ Comment a fonctionné la dynamique de groupe ?
- ✚ L'animateur a-t-il bien animé la session ?
- ✚ Les acteurs ont-ils pleinement utilisé les principes et styles d'apprentissage des adultes ?
- ✚ Quels sont les points faibles et les points forts de la séance
- ✚ Quelles sont vos suggestions ou propositions d'amélioration ?

## 7. Principaux enseignements

Quelques points d'attention à prendre en compte dans les enseignements à tirer:

- ✚ intérêts parfois divergents entre acteurs ;
- ✚ différentes capacités d'assimilation, d'analyses et de réactions ;
- ✚ différents profils d'apprentissage.

## Exercice pratique sur fiches d'évaluation (forces et faiblesse, critères)

### 1. Objectif de l'exercice

Amener les techniciens/ciennes à élaborer les critères d'évaluation d'une formation et à analyser les forces et faiblesses de chaque fiche d'évaluation et de proposer des améliorations.

### 2. Organisation/méthode

L'exercice se fera en plénière préparatoire, en travaux de groupe suivi de restitution.

- ✚ En plénière préparatoire : les techniciens seront imprégnés de l'objectif de l'exercice et des résultats attendus.
- ✚ En groupe : les techniciens seront répartis en deux (02) groupes de travail ; chaque groupe aura à charge de s'exercer sur une fiche d'évaluation qui lui sera mis à disposition par tirage au sort. Deux types de fiches d'évaluation seront utilisés à cet effet : fiche d'évaluation individuelle de l'atelier et fiche d'évaluation des modules. Un modérateur et un rapporteur seront désignés par groupe pour assurer respectivement la facilitation de l'exercice et le rapportage.
- ✚ En restitution : le rapporteur se chargera de présenter la compréhension qu'a le groupe de la fiche ainsi que les difficultés de compréhension relevées ; il présentera, le cas échéant, les forces, les faiblesses ainsi que les propositions d'amélioration de chaque fiche.

### 3. Matériel nécessaire

Fiches d'évaluations, papier kraft, marqueurs multicolores, tableau

### 4. Temps : 1 heure 50 minutes

### 5. Consignes

- ✚ Lire attentivement la fiche reçue (fiche d'évaluation individuelle ou fiche d'évaluation des modules) et remplissez convenablement après de brèves discussions en groupe pour chaque réponse.
- ✚ Prendre comme cas de référence la formation théorique ayant porté sur les *principes de base de l'apprentissage des adultes* ou un tout autre un exposé théorique de votre choix à préciser.

## 6. Mode de restitution

Après avoir présenté la compréhension qu'a le groupe de la fiche ainsi que les difficultés de compréhension relevées, les forces, les faiblesses ainsi que les propositions d'amélioration des fiches d'évaluation seront présentées sous forme du tableau ci-après :

Forces	Faiblesses	Propositions d'amélioration

**7. Rôle du Facilitateur /trice:** Expliquer l'exercice, organiser les groupes, mettre à disposition le matériel nécessaire, apporter des clarifications aux questions éventuelles des groupes et faciliter les restitutions des travaux de groupe en plénière.

## Eléments de réponse

Prendre comme références les copies des anciennes fiches d'évaluation individuelle ou fiches d'évaluation des modules dûment remplies à l'issue d'une formation théorique ou d'un atelier.





Royaume des Pays-Bas

# ACMA2

Approche Communale pour le Marché Agricole - Phase 2

Contacts : Programme ACMA 2  
IFDC-BENIN: Quartier Agbondjèdo c/1079  
Face Complexe scolaire Baptiste, Cotonou, Bénin  
**Tel: (+229) 21 30 59 90 / (+229) 21 30 76 20**  
Chef Programme : [cdangbegnon@ifdc.org](mailto:cdangbegnon@ifdc.org);  
[www.ifdc.org/acma-BENIN/](http://www.ifdc.org/acma-BENIN/)

