****

**MANUEL A L’INTENTION**

**DES FACILITATEURS**

**de BELCOMPETENCE**

**Mai 2015**

Sommaire

[INTRODUCTION 2](#_Toc367692781)

[NOTRE FAÇON DE PENSER 2](#_Toc367692782)

[TRUCS ET TECHNIQUES A UTILISER AU COURS DES RENCONTRES 2](#_Toc367692783)5

[PRÉSENTATION DU CYCLE DE LA COMPÉTENCE POUR LA VIE 3](#_Toc367692784)

[1 QUI SOMMES-NOUS? PREMIERE RENCONTRE AVEC LA COMMUNAUTE 5](#_Toc367692785)

[Réflexions sur cette étape du processus 6](#_Toc367692786)

[SALT : 8](#_Toc367692787)

[2 OÙ VOULONS-NOUS ALLER ?  CONSTRUCTION DU RÊVE 9](#_Toc367692788)

[Les étapes de la facilitation du processus 9](#_Toc367692789)

[3 DÉGAGEONS LES PRATIQUES À PARTIR DU RÊVE 1](#_Toc367692790)2

[4OU EN SOMMES-NOUS ?AUTO-ÉVALUATION 12](#_Toc367692791)

[Les étapes de la facilitation du processus 12](#_Toc367692792)

[5 AGISSONS. CHOIX DES 3 PRIORITÉS, PLAN D’ACTION AVEC MESURE DU CHANGEMENT 14](#_Toc367692793)

[6 FAISONS-LE ! Mise en route et suivi du plan d’action 1](#_Toc367692794)7

[7 OU SOMMES-NOUS ARRIVES ? QU’AVONS-NOUS APPRIS ? QU’AVONS-NOUS A PARTAGER ? 17](#_Toc367692795)

[Comment s’élabore une perle du savoir ? 1](#_Toc367692796)8

[NOTRE METIER DE FACILITATEUR 1](#_Toc367692797)9

[BELCOMPETENCE ET CONSTELLATION 21](#_Toc367692798)

[ANNEXES 2](#_Toc367692799)4

[Exemples de pratiques 2](#_Toc367692800)4

[Agenda pédagogique 2](#_Toc367692801)8

Brise-glaces……………………………………………………………………………………………………………………..25

**INTRODUCTION**

## NOTRE FAÇON DE PENSER

Nous avons confiance dans les réponses locales, nous faisons confiance aux communautés pour définir leurs objectifs, pour développer leurs capacités et pour prendre en main leur réponse aux défis qui se posent à elles. Les questions qui préoccupent une communauté lui appartiennent. Elles ne nous appartiennent pas. Nous l’encouragerons et nous la soutiendrons dans sa réponse.

« Sauver le monde » est un travail difficile.
Lorsque nous comprenons que ce n’est pas notre travail de résoudre les problèmes des autres, notre vie devient facile. Nous n'avons plus à être débordés, stressés et épuisés par ces problèmes.

***Avant de commencer le programme en lui-même : faire un tour de cercle***

***où chacun exprime en 2-3 mots sa météo intérieure du moment.***

***Permet de saisir l’atmosphère du groupe et l’énergie des participants.***

 **Règles de bonne conduite**

Il est important de se mettre d’accord sur les règles de discussion et partage à respecter au cours des ateliers. Chacun note ses propositions et les affiche au tableau. Le facilitateur fait la synthèse.

Proposition
RESPECTER : horaires pauses les autres (temps de parole, GSM éteint) le lieu les consignes
EXPRIMER : pensées besoins incompréhensions concision
ECOUTER : silence sans interrompre avec attention, patience et empathie
PARTICIPER : cuisine rangement

**Pour assurer le respect de l’horaire, il est bon de prévoir un gardien du temps qui sonne la cloche chaque fois que la durée prévue pour les différentes interventions est écoulée**.

#

# PRÉSENTATION DU CYCLE DE LA COMPÉTENCE POUR LA VIE

Le cycle est constitué de 8 étapes. Dans le travail avec les communautés, il se déroule sur plusieurs mois, étape par étape. Lorsque la dernière étape est atteinte, un nouveau cycle recommence…
Au cours des formations de facilitateurs, nous sommes obligés de condenser le processus en 3 jours avec ses inévitables frustrations !

**S STIMULER**

**A APPRÉCIER
 APPRENDRE**

**L LIER**

**T TRANSFÉRER**

**Première étape** : Qui sommes-nous ? Première rencontre avec la communauté. Nous faisons connaissance les uns avec les autres. Nous nous présentons avec nos forces et notre humanité.
**Deuxième étape** : Où voulons-nous aller ? La communauté élabore son rêve.
**Troisième étape** : Par quelles pratiques ? Nous précisions notre façon d’agir lorsque nous aurons réalisé notre rêve.
**Quatrième étape** : Où en sommes-nous ? Nous évaluons nos capacités actuelles dans chacune de nos pratiques. Nous réalisons notre auto-évaluation.
**Cinquième étape** : Qu’allons-nous faire ? Comment nous rapprocher de notre rêve ? Nous élaborons notre plan d’action pour les mois qui viennent.
**Sixième étape** : Faisons-le ! Nous nous mettons au travail.
**Septième étape** : Où sommes-nous arrivés ? Nouvelle auto-évaluation. Temps de réflexion avant de repartir pour un nouveau cycle.
**Huitième étape**: Qu’avons-nous appris? Qu’avons-nous à partager? Comment capitaliser nos expériences et en faire profiter d’autres communautés placées face aux mêmes enjeux. ?

**Pendant tout ce chemin, nous serons inspirés par SALT**(voir page 7)

Le processus est simple. C’est sa force : il s’adapte à tous les milieux et toutes les circonstances et ne nécessite aucun moyen ni connaissance spécifique. Mais ce qui est difficile pour beaucoup d’entre nous, c’est que nous devons rompre avec nos habitudes et abandonner notre position d’expert. Nous ne rendons plus visite à une communauté pour analyser un problème et proposer une solution, nous allons vers les communautés en ami, pour écouter, pour partager et pour apprendre...

**Il n’y a plus « celui qui enseigne » et « celui qui apprend ».
Nous enseignons tous. Et nous apprenons tous.
*Pour le facilitateur, le défi est d’oublier ce qu’il sait.
Pour les participants, C’est de prendre conscience qu’ils ont des expériences à offrir.
Le partage d'expérience ouvre toujours des portes.***

Laisser l'initiative du rythme et horaire à la communauté, mais il est préférable d’éviter un temps trop long entre rêve et auto-évaluation et entre auto-évaluation et plan d'action.

Exemple d’une ligne de temps où les différentes étapes du cycle s’étalent sur des mois et années.

**Célébrons les réussites ! N’oublions pas de prévoir une fête pour clôturer toutes les étapes importantes parcourues par la communauté. C’est un moyen infaillible de resserrer les liens**.

**Une communauté compétente est une communauté qui marche vers son rêve**

## 1 QUI SOMMES-NOUS? PREMIERE RENCONTRE AVEC LA COMMUNAUTE

Elle est motivée  par une **invitation.** Elle mobilise une équipe de deux à cinq personnes. Elle inclut une personne locale (point focal), soit membre de la communauté, soit familière avec les lieux et personnes à visiter, pour lier l’équipe à la communauté.

Elle comprend trois principales étapes :
1. La **préparation** de la visite avec le point focal qui consiste à s’informer sur la communauté (contexte local, histoire et forces, éventuels tabous culturels ou religieux…)et à adapter l’approche en fonction du contexte.
2. La **visit**e (durée moyenne = 2h30). Prévoir interprète si nécessaire
3. La réflexion en équipe après la visite (**RAA**) : voir page 8

Le but de la visite SALT est pour la communauté d'apprendre à nous connaître et pour nous d'apprendre à connaître la communauté **en tant qu'êtres humains**. Une visite SALT est un concept très simple. Nous y allons pour avoir une conversation avec un groupe de personnes et nous le faisons de manière à utiliser les idées de SALT. Le premier et le plus important objectif d'une visite SALT est d'apprécier ce que la communauté fait. Nous cherchons à identifier et à nommer les forces dont fait preuve la communauté à travers les actions qu'elle réalise déjà**. La révélation des forces** de chacun et le partage d’expériences sont les stimulants qui lui permettront d’aller plus loin.

**Apprécier les forces de la communauté
Comprendre ses préoccupations et comment elle y répond
Découvrir ses espoirs**

**Présentation des participants**

L’objectif est de créer un climat de confiance et d’échange où les forces de chacun puissent s’exprimer et stimuler le groupe. Chacun doit sentir : TU ES BEAU, TU ES GENTIL, TU ES IMPORTANT

Etre attentif à ce que tous (les timides, les nouveaux venus, les minorités…) aient la possibilité de s’exprimer. Il est plus difficile pour eux de parler. Intérêt de commencer par groupe de 2, pour faciliter l’expression des plus réservés. Ensuite Chacun présente au groupe ce qu’a dit son partenaire. Il est intéressant que chacun porte son nom sur son vêtement.

***Exemples d’exercices***

* *En plénière, chacun se présente par* ***un animal*** *ou* ***un personnage célèbre*** *en expliquant son choix
Chacun explique quelle de ses* ***compétence****s peut être utile à sa communauté*
* *Par 2, chacun choisit* ***une carte postale*** *qui l’inspire et commente son choix. Discussion : Qu’est-ce qu’on a ressenti pendant l’exercice?*
* *Par 2, chacun explique à l’autre de quoi il est reconnaissant (ou dont il est fier) dans sa vie personnelle ou dans sa communauté*
* *En triade à tour de rôle :* ***Quels sont les défis auxquels je suis confronté dans ma vie quotidienne et comment est-ce que j’y active mes forces d’être humain ? Un*** *réfléchit et partage son expérience en réponse à la question ; deux écoute, éventuellement stimule et pose des questions ; trois est observateur et témoin de l’échange*
* *Par 2 nous répondons à la question :* ***Qu’est-ce qui nous rend humain ?****Nous découvrons tour à tour \* les forces qui nous rendent humains,
 \*comment nous souhaitons être traités comme humain*
* *Chacun pense à une histoire qui illustre la question :* ***Comment lutter contre la deshumanisation de notre monde, soumis à l’emprise du financier ? Comment injecter de l’humain là où nous vivons****? Ensuite par 2, chacun raconte son histoire à l’autre. Les participants se mettent ensuite en groupes et partagent les histoires de chacun (voir perle du savoir, voir page 17).*

### Réflexions sur cette étape du processus

**Nous sommes présents en tant qu’être humain et non comme expert,**

**Nous faisons connaissance**

**Nous découvrons que chacun a des forces**

**Le programme** est là pour être adapté mais il est important d’en avoir un au départ. Le programme peut être présenté ou non (voir exemple de programme en annexe) L’intérêt s’il n’est pas présenté, c’est que les gens peuvent venir avec leurs suggestions (important d’avoir l’avis du groupe). Mais il faut que tout soit très bien structuré dans la tête du facilitateur Que la communauté ne réalise pas qu’il y a un programme peut amener de très bons résultats. C’est que le programme est tellement bien préparé qu’il passe inaperçu

**Présentation** : dès le départ, nous devons supprimer toute idée de hiérarchie, ce qui pourra poser des problèmes lors de la première rencontre! Nous sommes habillés simplement et n’emportons ni mallette, ni dossiers… Nous sommes tous assis en cercle, les facilitateurs dispersés entre les membres de la communauté. Nous commençons par nous présenter, chacun à notre tour : ni par nos diplômes ni par notre poste au travail, mais en temps qu’humain (mari, père, voyageur…)
Nous restons à tout moment dans notre rôle de facilitateur, débarrassés de l’idée que nous allons faire quelque chose pour la communauté (défi majeur !).

Nous sommes passés

|  |  |
| --- | --- |
| **D'expert**  | **…à facilitateur** |
| Nous avons confiance dans notre expertise | Nous avons confiance dans les forces des gens  |
| Nous répondons aux besoins | Nous révélons les forces  |
| Les gens ont des problèmes. Nous apportons des solutions  | Ensemble, nous avons des solutions  |
| Nous jouons notre rôle d’expert | Nous vous mettons en relation avec d’autres |
| Nous instruisons et nous conseillons | Nous apprenons et nous partageons  |

Nous venons pour apprendre autant que les membres de la communauté! Cette situation peut susciter un embarras momentané  car la communauté attend un expert, le facilitateur attend que la communauté s’exprime. L'idéal est que l’équipe de facilitation finisse par être considérée comme faisant partie de la communauté.

Nous, facilitateurs, n’avons pas de rôle à jouer : nous sommes simplement humains. Nous racontons nos propres vies et faisons aussi part de nos propres vulnérabilités. Savoir apprécier qui nous sommes nous permet d’être en paix, et nous pouvons alors lâcher prise et dépasser notre besoin de « contrôle » sur la vie des autres. Nous avons toujours envie d’aider parce qu’alors on se sent bien et on se sent important. Mais nous devons faire attention de ne pas retirer aux gens leur responsabilité par rapport à leurs propres défis.

Nos questions montrent à la communauté que nous voulons comprendre pourquoi elle nous a invités et que nous sommes réellement intéressés par ce qu’elle fait. Nous écoutons avec attention, en nous mettant dans la peau de la communauté, tout en restant pleinement conscients de notre propre sensibilité, de nos projections et des inconforts que les réponses peuvent susciter. Nous posons des questions humaines plutôt que matérielles, appréciatives plutôt que journalistiques. Cela permet généralement d’approfondir le débat et d’ouvrir de nouvelles pistes. Nous ne parlons pas de problèmes, mais de préoccupations, de soucis, car les problèmes  viennent de l’extérieur, alors que les préoccupations viennent plutôt de l’intérieur.

**L’appréciation** : voir ce qui est, ce qui existe vraiment **Que voyez-vous ?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  Un verre à moitié plein?Un verre à moitié vide?  | IMG_4472.JPG  | IMG_4469.JPG | un cercle mal fermé?une ligne courbeharmonieuse ? |
| **Les experts regardent la moitié videLes facilitateurs regardent ce qui existe et comment remplir l’autre partie sur base de ce qui existe** |

Les facilitateurs sont polyvalents, mais celui qui connait vraiment le milieu creusera plus les choses.
L’intérêt est d’avoir plusieurs facilitateurs dans le même groupe, d’avoir plusieurs yeux. Le problème de langage peut créer un véritable problème au facilitateur lorsqu’il n’existe aucun mot en langue locale pour traduire les concepts utilisés en anglais. Lors des formations, il est bon de demander aux participants de traduire les explications reçues en anglais (ou français) dans leur langue : s’ils utilisent des mots anglais (ou français), c’est qu’ils ne se sont pas approprié les concepts.

Il n'est pas toujours facile de maintenir un langage corporel appréciatif et d'être en mesure de répondre calmement et attentivement en toutes situations. Mais c'est ce qui caractérise un bon facilitateur. Il ne cherche pas à prévenir ou à éviter les situations difficiles ou différentes, mais il y fait face de la manière SALT appropriée. Il montre aux contestataires qu’ils sont écoutés, sans pour autant leur donner raison. Il élargit le débat au groupe. L’humour a de l’importance. Plus les gens sont à l’aise et savent rire, plus les différences s’estompent.

La communauté est parfois divisée par des conflits d’intérêt et des problèmes de hiérarchie et de légitimité, elle peut être soumise à des manipulations. Comment réagir ? Prendre le temps de donner à chacun la possibilité de se présenter, de prendre la parole. Gagner la confiance par des questions appréciatives et travailler en petits groupes…

Dans les communautés où la hiérarchie est forte, il est important d’éviter de laisser la parole au chef au début de la réunion, sinon il risque de bloquer complètement les possibilités d’échange ! Le rôle du point focal est particulièrement important dans ce cas pour préparer la réunion. SALT ne va pas changer les rapports de force entre le chef et les autres, mais va permettre à tous de s’exprimer.

**Chercher à aider l’autre peut mener à l’épuisement tandis que cheminer avec lui et apprendre mutuellement est source d’énergie**

### SALT :

**STIMULER**, **SOUTENIR**, encourager, donner envie, provoquer…
**APPRECIER** les gens, ce qu’ils sont en train de vivre et de faire, ce qui marche, leurs ressources et leurs forces (opposition avec l’approche de l’expert qui identifie les problèmes et les besoins en vue d’y répondre), **APPRENDRE** des expériences de chacun, être curieux
**LIER**  les expériences, créer des liens entre tous les membres de la communauté , Listen = **ECOUTER**
**TRANSFERER** les idées/expériences échangées avec les autres membres de la communauté ainsi qu’avec d’autres communautés, partager, se transformer soi même

SALT est la manière d’être de la Constellation,  sa façon d’interagir avec les communautés et d’apprécier ses forces, attitude positive, appréciative qui nous connecte aux autres. Mais l'objet de SALT, c’est d’abord soi. Il faut soi-même avoir pris conscience de ses forces mais aussi de ses faiblesses, limites ou besoins.

|  |  |
| --- | --- |
|  | L’attitude SALT peut révéler des forces insoupçonnables et provoquer des changements positifs étonnants. Chacun doit travailler sur lui-même pour devenir un « bon » facilitateur. Les résultats qu’il obtient sur lui-même se répercuteront automatiquement lors de son travail avec les communautés.Les valeurs de SALT s’appliquent dans notre approche des communautés mais aussi dans notre attitude quotidienne, notre relation avec notre équipe de travail, notre entourage et famille, nos proches et dans toutes nos rencontres |

**Pratiquer de façon consciente l’approche SALT permet :**

* + La transformation personnelle : repenser sa façon de vivre;
	+ De se poser la question : « combien de fois par jour suis-je humain ? » ;
	+ De reconnaître ses faiblesses;
	+ De savoir où on va et pourquoi ;
	+ D’apprendre à communiquer ;
	+ D’avoir un regard d’enfant: l’enfant est capable de voir ce qui est vrai, beau et juste
	+ D’avoir du courage et de la patience ;
	+ De se détacher du connu, du savoir;
	+ De se rendre compte que ce que l’on dit a de l’intérêt ;
	+ D’ouvrir son regard et d’apprécier les forces des autres et non regarder ses faiblesses ;
	+ D’accepter les différences et pourquoi elles existent ;
	+ D’aller au-delà de notre première impression inconsciente de la personne;
	+ De transmettre des façons différentes d’agir ;
	+ Il n’y a plus de « eux »et de « nous ». C’est à ce moment-là que l’action devient meilleure

***EXERCICE : communiquer ce qu’est SALT*** *Enumérer les situations dans lesquelles vous pouvez être amenés à présenter SALT et BelCompetence à des personnes extérieures*

\*Faire naître un intérêt chez un ami\*A ma famille \*Dans une école\*Expliquer à mon chef \*Auprès de mes collègues\*Lors d’une conférence en 2 minutes \*Lors d’un vol en avion en 1 heure

*Par groupe de deux, chaque groupe prend une des situations mentionnées ci-dessus. Un des deux est le membre de BelCompetence qui doit l’expliquer à l’autre personne.
Quelques conseils :
\**Quand tu veux convaincre un inconnu en deux minutes : d’abord valoriser cet inconnu en quelques secondes, apprendre à le connaître. Puis voir quel message le touchera. L’important c’est la qualité, pas la quantité.\*Illustrer avec des exemples concrets (ce qui a été fait et ce qui pourrait être fait)

## 2.OÙ VOULONS-NOUS ALLER ?  CONSTRUCTION DU RÊVE

Au cours de cette étape, la communauté décrit le monde tel qu’il sera lorsque ses membres gèreront le défi qui les préoccupe dans le cadre de leurs activités quotidiennes. Ce n'est pas un monde parfait, mais un monde où la communauté est compétente pour gérer tous les aspects du défi. Il est important et stimulant qu’elle réalise que tous ses membres évoluent ensemble vers le rêve commun. Elle connaîtra certainement des moments de découragements au cours de ce voyage. Mais penser aux changements positifs qui l’attendent à destination va la motiver à persévérer dans ces moments difficiles. Le rêve est le contraire d’un arbre à problèmes : il est libérateur et fédérateur

***Lorsque nous rêvons seul, il s’agit seulement d’un rêve. Lorsque nous rêvons avec d'autres, c'est le début de la réalité.***

### Les étapes de la facilitation du processus

1. ***Le rêve individuel***

Quel est le rêve de chaque participant ? En cercle, chacun réfléchit à son idéal personnel.

Quel est son rêve pour l'avenir de sa communauté ? Chacun réfléchit à son idéal communautaire. Puis il dessine une image de sa communauté idéale.

L’animateur peut aider les participants à visualiser leur rêve par un exercice de visualisation.
Il demande à tous de fermer les yeux, de se recentrer sur ce qu’il vient de se vivre. Chacun est alors appelé à entrer dans son imaginaire, à passer dans le futur, à passer la porte du présent pour arriver en 20…. Chacun est invité à visualiser la porte. Il la passe. Il est en 20… et entre dans sa communauté. Qu’est-ce qu’il ressent ? Qu’est-ce qu’il voit ? Qui voit-il? Qu’est-ce que les gens font ? Qu’est-ce qui y est génial ? Qu’est-ce qui le fait vivre ? Et quelle est sa place? Chacun est ensuite invité à revenir au présent et à ouvrir les yeux et à dessiner son rêve. Nous constatons tous que le dessin nous permet d’y exprimer nos idées en quelques traits

1. ***Le rêve en petit groupe***

En fonction du nombre de participants, le groupe se divise pour former des petits groupes de 5 à 10 personnes. Cette division peut être utile, même si l’assemblée est peu nombreuse, lorsque les participants éprouvent des difficultés à s’exprimer. On peut ainsi être amené à séparer les hommes des femmes, ou les jeunes des adultes ou à demander au chef (coutumier, administratif, religieux…) de quitter l’assemblée pour que chacun puisse s’exprimer sans crainte.

Tour à tour, chaque participant explique son rêve pour « sa » communauté idéale aux autres membres du groupe (si c’est la méthode choisie via son dessin).

Ensuite : mise en commun dans chaque petit groupe pour une présentation unique (texte ou dessin).

1. ***Le rêve communautaire***

Chaque petit groupe sélectionne un membre pour présenter le rêve du groupe en plénière.

Après avoir suivi la description de la vision de chaque groupe, la plénière discute des points de ressemblance et de différence des rêves. Puis, ensemble, elle construit le rêve communautaire représentant les rêves de tous les membres de chaque groupe. Ce travail en commun va permettre de construire une vision riche de l’avenir.

Le facilitateur vérifie que les membres sont satisfaits du résultat et que personne n’a rien à ajouter pour améliorer le rêve communautaire. Si nécessaire des idées (texte, dessin) peuvent être ajoutées à la demande des participants. L’expérience montre que le dessin est particulièrement évocateur et facilite la suite du processus, mais il n’est pas toujours accepté.

Féliciter et louer les efforts de chaque groupe pour avoir rêvé l'idéal pour la communauté.

**Réflexions sur l’étape 3 du processus**

|  |
| --- |
| **Impressions du facilitateur** |
| **Négatives** | Nervosité | C’est généralement notre premier sentiment lorsqu’il nous est demandé de partager notre rêve ou vision. |
|  | Réticence | Certaines personnes ne participent pas à la construction du rêve |
|  | Acceptation | Il y a toujours une crainte que notre contribution ne soit pas acceptée ou qu’elle soit inadéquate. |
| **Positives** | Travail d’équipe | Les idées apportées par les membres de l’équipe constitue une force qui stimule chacun à s’exprimer. |
|  | Cadre confortable | Rendre l'atmosphère / l’environnement confortable permet à tous de se sentir assez à l'aise pour s'exprimer.  |
|  | Prise de conscience | Au cours de la construction du rêve / de la vision, arrive un moment où on prend conscience que cela peut vraiment arriver et devenir une réalité. |
|  | Inspiration | C'est la motivation qui nous permet de prendre la décision de faire le premier pas vers le rêve / la vision.  |

Le facilitateur doit être attentif à tous et circuler de groupe en groupe pour intervenir et stimuler là où la conversation ne démarre pas. Il aide à dépasser les blocages, à lâcher les idées, fait référence d’une façon stimulante à ce qu’il a appris de la communauté à l’étape précédente et sait poser les bonnes questions (en tant que mère, que chef de famille…). Il veille à ce que chacun puisse s’exprimer et encourage les plus silencieux en relevant l’intérêt de leurs interventions. Chacun a le droit de rêver : Il n’existe pas de rêve irréaliste. Donc, pas de commentaire, pas de moquerie, pas discussion sur le bien-fondé d’un rêve.

Il amène à aller plus loin, à préciser le rêve dans plus de détails par ses questions concrètes.
Ne rejeter aucun rêve même si celui-ci est différent des autres, il faut l'inclure. Chaque rêve doit figurer dans la représentation globale pour que chacun s'approprie d'abord le rêve du petit groupe et ensuite le rêve communautaire. De cette manière, il s'impliquera pour que le rêve devienne réalité.

Le facilitateur accepte le rêve exprimé par la communauté, même s’il lui semble irréalisable. Qu’il ait une opinion est intéressant, mais il n’est pas là pour l’imposer. Il n’intervient que pour recentrer le débat s’il dévie sur des éléments étrangers à la communauté. En présence de forces négatives, il évite tout jugement et cherche à faire s’exprimer les forces et les aspirations individuelles, insistant sur le côté positif de l’humanité de chacun.

En cas de blocage, il sait utiliser la question « miracle » : et s’il y avait un miracle cette nuit, comment les choses seraient-elles demain ? (aide à oublier momentanément les impossibilités, obstacles).

Il prend des notes pendant la facilitation du rêve, de façon à ne pas oublier de pratiques, lors de l’étape suivante.

Il est normal et important que le rêve évolue avec le temps. Il doit être revisité régulièrement, après la mise en œuvre de chaque plan d’action.

**REFLEXION APRES L’ACTION (RAA)**

Après chaque activité, il est essentiel de prendre le temps de réfléchir à la façon dont elle s’est déroulée afin d’en tirer les leçons pour la suite. Même si nous sommes fatigués, même si nous sommes pressés, nous devons nous asseoir ensemble pour nous demander comment le programme s’est déroulé. Quelles sont les forces qui se sont révélées ? Quelque chose a-t-il coincé ? Pourquoi ? Le but n’est pas de blâmer, d’accuser les responsables en cas d’échec, mais de chercher les raisons des insuffisances pour faire mieux la prochaine fois. Et dans cette discussion, toutes les voix doivent être égales, de manière à être entendues de la même façon. Il n’y a pas d’ancienneté qui compte.

Au sujet de chaque activité, nous nous posons 3 questions :
 \* Qu’est-ce qui s’est bien passé et pourquoi ?
 \* Qu’est-ce qui aurait pu mieux se passer et pourquoi ?
 \* Que faire à l’avenir (plan d’action)?

 La RAA n’a de sens que si elle a une suite : ne pas laisser le plan d’action dans les tiroirs. Veillez à préciser les responsables et des délais !

Après chaque journée d’atelier, l’équipe de facilitation doit aussi se réunir pour une RAA de la journée écoulée.

**La conviction que nous pouvons apprendre de nos propres expériences et de nos erreurs et notre détermination à le faire sont bien plus importantes que n’importe quel outil ou méthode.**

##

## 3.DÉGAGEONS LES PRATIQUES À PARTIR DU RÊVE

Il s’agit maintenant de traduire le rêve communautaire en mots, de se projeter en 20…. et de décrire ce qui se passe dans ce monde que la communauté a imaginé. Rédiger une dizaine de phrases au maximum qui reprennent tous les aspects du rêve, avec des mots faciles à comprendre pour tous.

Il est important de bien faire comprendre à la communauté la différence entre une pratique et une activité : une pratique décrit un aspect du rêve. *Elle est une manière d’agir*. Le rêve est décrit par l’ensemble des pratiques. Une activité s’effectue en vue d’accéder à la pratique.

Si le dessin du rêve est clair, il est en général très facile d’en déduire les pratiques.
La pratique s’exprime sous forme de « nous, (*nous= communauté*) + verbe actif + complément
Donnons un exemple :
**PRATIQUE** : nous créons continuellement des liens entre les gens
**ACTIVITE** : nous organisons des réunions de quartier chaque mois

**Réflexions sur l’étape 4 du processus**
Les pratiques découlent d’autant plus facilement que le rêve est clair (rôle du dessin). Le facilitateur aide à regrouper les points communs du rêve et s’assure que les pratiques contiennent le rêve entier. Il suit le rythme de la communauté

Le vocabulaire doit être adapté au contexte de la communauté, utiliser un langage positif, appréciatif. Chacun doit comprendre les mots utilisés de la même façon. Le processus est cyclique, il n’est donc pas indispensable de chercher la perfection du premier coup.

Même si, lors de la discussion des pratiques, le facilitateur a une idée concrète en tête, il n’est pas conseillé qu’il la partage automatiquement. Il laisse d’abord la communauté exprimer ses idées. Il n’intervient que si la communauté coince ou si elle oublie un élément. Il peut alors suggérer : « une autre communauté similaire a de telles pratiques, est-ce que cela pourrait vous (nous) convenir ?

**Le générique des pratiques** peut être une source d’inspiration pour le facilitateur *Nous reconnaissons que l’enjeu nous concerne
 Nous impliquons tous ceux que l’enjeu affecte
 Nous agissons concrètement par rapport à l’enjeu
 Nous faisons régulièrement le point et adaptons nos actions
 Nous nous organisons avec un maximum d’efficacité
 Nous facilitons les échanges au sein de notre communauté et avec d’autres communautés
 Nous mobilisons tous les moyens nécessaires pour la réalisation de notre rêve en commençant
 par nos propres moyens*
Voir aussi page 20 (pratiques de Belcompetence et pratiques face au VIH/SIDA)

## OU EN SOMMES-NOUS ? AUTO-ÉVALUATION

Avant que la communauté ne se mette en route vers la réalisation de son rêve, il est indispensable qu’elle sache exactement où elle en est. Sinon, comment peut-elle mesurer ses progrès ?
Elle doit évaluer son niveau actuel, définir où en sont aujourd’hui ses compétences dans chacune des pratiques qui constituent son rêve.

 Quand nous allons auprès de la communauté pour faciliter l’auto-évaluation des compétences, nous sommes ouverts, à l’écoute, respectueux des idées des uns et des autres ; toutes les idées sont bonnes, il n’y a pas de points de vue qui seraient inutiles ou incohérents. Le fait de revenir vers les pratiques plutôt que sur des notions abstraites, nous permet d’être au plus proche du niveau réel des participants. L'auto-évaluation est un outil qui aide les communautés à parler des questions qui sont importantes pour elles. Une grille d’auto-évaluation a beau être magnifique, si elle n'est pas le résultat d'une discussion de la communauté, la communauté n'aura pas progressé.

Réservez d’une demi-journée à une journée entière pour cette étape. Réfléchissez à la configuration de la pièce. Encouragez la répartition en cercle dans laquelle chacun peut s’exprimer à voix égale. Si le nombre de participants est élevé, pensez à les répartir en petits groupes pour permettre aux personnes plus réservées de prendre la parole.

###

### Les étapes de la facilitation du processus

**Étape 1: Introduire à la communauté l'idée de la grille d'auto-évaluation**
Expliquez que les pratiques définies lors de la construction du rêve seront utilisées comme point de départ pour la grille d’auto-évaluation.

**Étape 2: Placer les pratiques dans la grille d'auto-évaluation**
Énoncer les pratiques que la communauté a définie à partir de leur rêve. La communauté voudra peut-être ajouter d'autres pratiques, les combiner ou les traduire en une autre langue. Mais assurez-vous qu'aucun aspect du rêve ne soit oublié.

**Étape 3: Introduire l’idée des 5 niveaux**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Notre action est devenue naturelle **5** |  |  |  |  |
| Nous agissons de manière systématique et volontaire **4** |  |  |
| Nous agissons de manière sporadique **3** |  |
| Nous avons les connaissances nécessaires pour agir **2**  |  |
| Nous avons des connaissances superficielles et une conscience vague de la nécessité d’agir **1**  |

Expliquez à quoi correspondent les cinq niveaux et montrez qu’un niveau englobe les niveaux inférieurs. Utilisez un exemple, comme celle de la pratique du brossage de dents, pour aider les gens à bien comprendre les niveaux.

*Niveau 1 : j’ai entendu dire qu’il est bon de se brosser les dents.
Niveau 2 : Je connais les raisons pour lesquelles se brosser les dents est important
Niveau 3 : je me brosse les dents de temps en temps
Niveau 4 : je me force à me brosser les dents matin et soir
Niveau 5 : je me brosse automatiquement les dents matin et soir*

**Étape 4: Évaluer les niveaux**

Vous pouvez commencer la discussion en demandant aux membres de la communauté ce que signifie pour eux chaque pratique. Vous constaterez souvent que les gens comprennent une pratique donnée de différentes manières. Il peut être nécessaire de changer les mots utilisés pour décrire une pratique pour éviter toute confusion. (C'est une bonne idée de documenter cette discussion pour pouvoir aider le groupe lorsqu’il fera sa seconde auto-évaluation ; il pourrait y avoir de nouveaux membres et certains pourraient avoir oublié la signification exacte des pratiques.)

Pour la première pratique, demandez aux participants s'ils se voient au niveau 5. Le niveau 5 décrit la pratique lorsque la communauté aura réalisé son rêve. C’est pourquoi nous avons trouvé plus naturel de commencer par ce niveau car il vient d’être formulé lors de la construction du rêve. Si les participants ne pensent pas qu'ils soient au niveau 5, définissez le niveau 4 et demandez-leur s’ils sont au niveau 4. Et ainsi de suite dans l’ordre décroissant des niveaux jusqu'à ce que la communauté convienne d’un niveau pour la pratique. Lorsque vous aurez procédé de même pour chaque pratique l’une après l’autre, la communauté aura fait son auto-évaluation, réponse à la question « Où en sommes-nous aujourd’hui ? ». *A noter qu’il est possible de créer des niveaux intermédiaires pour prendre en compte les différences de comportement qui peuvent exister au niveau des membres. Exemple : si tout le monde a les connaissances nécessaires, mais que seules certaines personnes ont commencé à agir, le niveau peut être coté 2+.*

**Réflexions sur l’étape 4 du processus**

Utilisez une seule pratique pour expliquer le déroulement de l’auto-évaluation, en faisant prendre conscience aux participants qu’il y a des marches à monter entre chaque niveau. Descendez les marches avec eux, et amenez-les à réfléchir et à proposer leur niveau de performance actuel, tout en donnant les faits qui motivent leur évaluation. Encouragez la discussion sur les raisons des différents choix de niveau et sur la manière dont ils vont se mettre d’accord pour un niveau.

Soulignez que ce processus n'est ni une compétition, ni un jugement. C’est un partage de connaissances sur des enjeux et des approches, par des personnes qui ont construit un rêve ensemble et qui pensent tous qu’il est possible, ensemble et par eux-mêmes, de combattre leurs défis et de vivre égaux et en paix. L’auto-évaluation permet de déterminer un niveau de départ à partir duquel apprécier les progrès.

 Il y aura probablement des désaccords. Faites cependant en sorte que le groupe parvienne à une vision commune. Le consensus est indispensable pour que chacun puisse s’approprier la pratique ou, au moins, comprenne pourquoi il y a des différences. Insistez en particulier pour que pour le « Je » soit distingué du « nous » : l’évaluation porte sur l’expérience du groupe et non sur l’expérience individuelle. Parfois la position forte d’un membre oblige les autres à prendre position ; acceptez la dynamique, sans jugement.

Gérez le rythme de la discussion de sorte à ce que les participants passent à peu près le même temps pour chaque pratique. La première pratique prendra plus de temps comme les gens doivent s’habituer au processus

Un changement dans l’environnement (pause, changement de lieu…) peut avoir un effet positif sur une situation bloquée.

## 5.AGISSONS. CHOIX DES 3 PRIORITÉS, PLAN D’ACTION AVEC MESURE DU CHANGEMENT

Après l’élaboration du rêve, la rédaction des pratiques et son autoévaluation, la communauté est prête à entrer dans l’action. Elle va se concerter sur le plan d’action à mettre en œuvre pour arriver à ses objectifs. Elle s'accorde sur :

1. Trois pratiques prioritaires sur lesquelles elle veut se concentrer et les niveaux qu’elle veut atteindre à l’échéance
2. Les actions qu'elle veut entreprendre pour atteindre ces niveaux (2 ou 3 suivant chaque pratique prioritaire retenue).
3. Le calendrier pour mettre chaque pratique au niveau visé (3 à 6 mois maximum).
4. Les indicateurs pour mesurer sa progression et son arrivée à chaque niveau visé.

**Comment remplir élaborer le plan d’action? Indiquer :**Les 3 **pratiques prioritaires** dégagées lors de l’autoévaluation, le **niveau** actuel et le niveau visé à l’échéance.
Pour chaque pratique :

* l'action ou les **activités** que la communauté propose de mettre en place (quoi?),
* la **stratégie** que la communauté utilisera (comment?)
* Le **responsable** de l’activité (aidé par qui ?)
* Les **personnes concernées** (cible ?)
* Le **lieu** de l’activité (où?)
* La **périodicité** ou **échéances** de l’activité (quand ?)
* Les **indicateurs** quantitatifs et qualitatifs qui permettront d'évaluer l'activité
* Les **sources de vérification**, telles que : rapports, registres, diverses listes, enquêtes, témoignages...

**Exemple :
pratique 1 : nous créons continuellement des liens entre les gens**
Auto évaluation : nous sommes au niveau 3 : nous agissons sporadiquement dans certains domaines
Dans 6 mois, nous voulons être au niveau 4.

Quelles actions allons-nous entreprendre ?
1. nous suscitons des rencontres dans notre building ou notre rue chaque mois

2. nous organisons des rencontres de quartier chaque mois

3. nous jouons un rôle actif dans toutes les activités communautaires de notre commune

**Réflexions sur l’étape 5 du processus**Prenez le temps de revoir le rêve avec la communauté, de vérifier que la perception des enjeux et des priorités soit la même pour tous. Et que les objectifs et le sens des différentes étapes soient clairs pour tous.

**Encourager la sélection des** pratiques qui ont un effet démultiplicateur, boule de neige, qui apporteront un changement rapide et le choix d’activités dans lesquelles la communauté a de l’expertise : c’est plus stimulant **E**ncouragez les actions faisables et de petite échelle qui ne nécessitent pas de grands changements.
Rappelez les contraintes : saison, durée, réalités du terrain…
Il est souvent nécessaire de subdiviser une activité en sous activités qui répondent souvent à la question comment. Elles sont documentées de la même façon (responsable, lieu, date, moyen, indicateur, source de vérification…).
Exemple : activité : organiser une excursion avec les enfants
 sous-activités : récolter des fonds pour couvrir les frais
 s’occuper du moyen de déplacement

 chercher des accompagnants bénévoles ….

Ecoutez, appuyez, accompagnez, stimulez comme d’habitude, même si vous êtes un grand expert du monitoring et de l’évaluation. L’idée n’est vraiment pas d’avoir un plan hyper précis, avec des outputs, des inputs, des indicateurs,… Non! Le but est de mettre en route des actions précises pour avancer vers son rêve, soit à réaliser par la communauté seule, soit en partenariat. Il faut définir qui va faire quoi, à quel moment, avec quel appui et comment on va vérifier que cela a été fait.
Donc, le plus simple possible, ce qui correspond le mieux à la communauté et qu’elle décide de faire par elle-même. Aidez à lever les blocages, souvent liés à la peur de prendre des responsabilités et appuyez-vous sur la diversité du groupe et les forces de chacun. Il peut être utile de donner la possibilité aux participants de mettre leurs idées par écrit puis de travailler à la mise en commun.

 Le facilitateur peut éprouver des difficultés pour intervenir s’il est aussi membre de la communauté. Il est important de travailler en binômes de facilitateurs. Il peut être intéressant de faire appel à une personne extérieure, spécialisée, pour vous aider.

**Les indicateurs**sont des données objectives, vérifiables**,** qualitatives ou qualitatives qui permettent de mesurer un résultat. La communauté choisit pour chaque action menée l’indicateur qui lui permettra de se situer par rapport au niveau visé dans son plan d’action et de mesurer ses progrès. La sélection des indicateurs demande de l’expertise. Il est utile de travailler à plusieurs et l’intervention de personnes extérieures au groupe peut être une aide précieuse. Le plus facile est de commencer par déterminer les indicateurs de réalisation des actions. Il est en général plus difficile de réfléchir sur les indicateurs de progrès des pratiques.

Q**u’est-ce qu’un bon indicateur ?** Il est : \* Pertinent : il mesure réellement la progression de l’activité vers le niveau visé \* Clair : il doit être défini en langue locale et compréhensible par tous\* Vérifiable par la communauté : il doit être vérifiable à moindre frais
**Exemple :**
Indicateur quantitatif : nombre réunions réalisées/nombre de réunions prévues, % de présents…
indicateur qualitatif : la fête a eu lieu, le hangar est construit…

**SCHÉMA DU PLAN D’ACTION**

|  |
| --- |
| Pratique n°1 niveau actuel : 3 niveau attendu : 4 |
| Quoi? Activités | Comment?Sous-activités | Qui?ResponsableAvec ceux qui l’aident | Ciblebénéficiaires | Où? Lieux | Quand?PériodicitéEchéances | Moyens locaux disponibles | Mesure de changementIndicateurs¨¨ | Sources de vérification |
| 1.rencontreavec les voisins du building2.3. | 1.1Faire des affiches1.2En parler avec tous 1.3.. | Pierre aidé par Paul et Jean | voisins | Salle X | 1x/mois | Affiches et Chacun amène contribution | nombre rencontres/an | Cahier rencontre |
| Pratique n°2 niveau actuel : niveau attendu : |
| Quoi? Activités | Comment?Sous-activités | Qui?Responsable | Ciblebénéficiaires | Où? Lieux | Quand?PériodicitéEchéances | Moyens° | Mesure de changementIndicateurs¨¨ | Sources de vérification |
| **1.****2 .** |
| Pratique n°3 niveau actuel : niveau attendu : |
| Quoi? Activités | Comment?Sous-activités | Qui?Responsable | Ciblebénéficiaires | Où? Lieux | Quand?PériodicitéEchéances | Moyens° | Mesure de changementIndicateurs¨¨ | Sources de vérification |
| **1.****2 .** |

## 6.FAISONS-LE !Mise en route et suivi du plan d’action.Dans le cadre des formations, on peut remplacer l’action par le récit d’expériences vécues avec différente communautés. Dans le cadre de Belcompetence, nous pouvons raconter le travail avec les communes (Lasne, Braine l’Alleud, Vilvoorde, Grez Doiceau), les rencontres avec les demandeurs d’asile (Beho) et la naissance de « Et Après », les réunions du Cercle de vie…Une autre possibilité, si les groupes se sont bien identifiés à leur communauté, est de proposer de vivre cette étape par un exercice de visualisation où chacun imagine sa participation dans la réalisation du plan d’action.Chacun ferme les yeux 10 minutes. Il se concentre sur l’activité dont il est chargé dans le plan d’action. Il se visualise dans sa réalisation : le lieu, le moment, les partenaires… Que se passe-t-il ? Lui viendront à l’esprit les activités avec toutes leurs forces et difficultés et les sentiments s’y associent. Le facilitateur peut accompagner ou non l’exercice de suggestions exprimées d’une voix lente et inspirante…Le récit des expériences vécues par chacun n’est pas nécessaire. Il est par contre intéressant de laisser à chacun l’occasion d’exprimer son ressenti de l’étape.

## 7 .OU SOMMES-NOUS ARRIVES ? NOUVELLE AUTO-EVALUATION.

Nous sommes arrivés au délai que nous nous étions fixés pour notre plan d’action. Il est temps de faire le point. Nous sommes-nous rapproché de notre rêve ? Avons-nous atteint nos objectifs ?
Nous évaluons nos actions. Nous faisons une nouvelle auto-évaluation de nos pratiques et en particulier de celles sur lesquelles nous avons travaillé.
Nous sommes alors prêts pour aborder un nouveau cycle :
\*soit par la première étape : « Qui sommes-nous » si notre communauté s’est modifiée (nouveau venus, départs…) ,
\*soit par l’étape du rêve, si nous désirons l’enrichir
\*soit directement par un nouveau plan d’action.

## 8. QU’AVONS-NOUS APPRIS ? QU’AVONS-NOUS A PARTAGER ?

A chaque étape de notre voyage, nous avons appris. Nous avons accumulé des expériences.
Comment pouvons-nous les partager aussi largement que possible avec les personnes, les communautés et les organisations qui ont entrepris le même voyage ? Comment exploiter la grande richesse que représente le partage de connaissances issues d’un grand nombre d'expériences individuelles. Imaginez que vous puissiez trouver sur le site de la Constellation les 10 choses les plus importantes que vous devriez savoir sur chaque pratique? Et que pour chacune de ces choses importantes, vous puissiez trouver des histoires et les gens qui vous pouvez contacter pour en savoir plus? La Constellation a ouvert une plateforme d’échanges en ligne, ouverte à tous, sur laquelle sont postées des histoires venues des 4 coins du monde.

Documenter ses expériences prend du temps, mais permet le partage d’expériences tant individuelles que collectives. Il est enrichissant de savoir ce qui se passe ailleurs. Nous pouvons y trouver de l’inspiration tant pour nos projets que pour notre vie personnelle et des arguments pour convaincre aussi bien les communautés auxquelles nous rendons visite que les personnes ressources dont nous sollicitons le soutien.

Par ailleurs, expliquer au groupe que nous encadrons que son travail peut servir d’exemple à une autre communauté peut être un facteur stimulant.

Nous n’oublierons pas de documenter aussi nos échecs, qui constituent pour tous une importante source d’apprentissage !

Ce partage se fait en postant les récits d’expériences vécues par les communautés ou des histoires individuelles sur la plateforme d’échanges NING de la Constellation (voir plus bas). Elle regroupe des histoires venues des 4 coins du monde. Nous pouvons y trouver de l’inspiration tant pour nos projets que pour notre vie personnelle. Ce partage se fait aussi lors de festival d’échanges national pour les communautés d’un pays ou international où des communautés et personnes du monde entier se retrouvent.

Apprenons à raconter (et à écrire) des histoires pour partager nos expériences.

Au cours des formations, les communautés ne dépassent pas l’étape du plan d’action : aucune réalisation concrète n’est évidemment possible. Dès lors, nous proposons de centrer l’exercice sur le partage d’une histoire personnelle de changement. .

 ***Rappel : comment raconter une histoire ?*** *1. Contexte, ambiance 2. Tournant 3. Résolution/Résultat
 4. Morale personnelle/principe général

 La règle d'or :* ***un seul message par histoire*** *Une bonne histoire dure environ* ***5 min.***

**Exercice**

Choisir un thème qui intéresse les participants (pratique du rêve de la communauté, histoire de changement ou de solidarité…) et les répartir en petits groupes. Dans chaque groupe, une personne raconte une histoire inspirée par le thème. Ce récit peut rappeler un souvenir à une autre personne qui le raconte à son tour. Ou chacun raconte à son tour une histoire personnelle inspirée par le thème. Chacun choisit ensuite le titre de son histoire et la morale qui en découle. Il note ses coordonnées. La confrontation de ces morales peut inspirer au groupe un principe commun (savoir qui vient de l’expérience commune). Il est important de trouver aux histoires un titre accrocheur, qui donne envie de les lire. Les histoires peuvent être écrites ou filmées en vidéo.

|  |
| --- |
| Thème **: Comment injecter de l’humain autour de nous ?** |
| Principes | Titres histoires | Auteur, mail, téléphone |
| Si je dépasse les stéréotypes, alors je rencontre l’humain  | Un noir dans la cuisineDans un train suisse… | Louis Marie ………..Anne …… |
| Si tu te laisses toucher, alors cela résonne en toi | Il n’y a pas de hasard, que des rendez-vousUne amitié inattendue | Marie-PierreSalamatou |
| Si nous faisons confiance à une personne, elle peut déplacer des montagnes | Comment apprendre à conduire à 65 ans ?Auto louange | AgnèsAli |

**Deux autres exercices** :

- *carrousel d’histoires* : Les participants se mettent en groupes de 3-4. Chacun raconte une histoire qui parle de changement en 3 min. Le facilitateur signale quand les 3 min sont écoulées. Une fois que chaque personne a raconté son histoire, les participants changent de groupe et se mettent dans un nouveau groupe de 3-4 personnes. Chacun raconte la même histoire en 2 min. Répétez cela une troisième fois. Les participants auront raconté leur histoire 3 fois, en 3 min puis 2 min et 2 min. Rassembler les participants et réfléchissez ensemble à ce qui fait une bonne histoire.

- *histoires en équipe* : Les participants se mettent en petits groupes et chacun à son tour raconte une histoire qui parle de changement. Les membres de l’équipe aident l’orateur à améliorer son histoire en demandant plus de détails sur certaines parties de l’histoire, clarifiant, etc

Raccourcir le temps mis pour raconter les histoires ne signifie pas accélérer le débit de la parole, mais éviter les répétitions. Importance de garder un débit posé.

**Autres outils de partage de la Constellation**

Les communautés peuvent échanger des expériences lors d’une **Foire d’échange**. Les participants peuvent être des organisations, communautés, personnel des zones de sante etc. Il est également possible au cours de ces foires d’organiser des « Assistance par les pairs » entre communautés. Vous pouvez connecter différentes communautés si les forces des unes peuvent renforcer les faiblesses des autres : une communauté très forte dans une pratique peut partager son expérience avec une autre communauté qui est encore niveau 1. Il y a alors une grande opportunité d’apprendre. Le plus important pendant une Foire d’échange est de partager des expériences pas des opinions.

# NOTRE METIER DE FACILITATEUR

 **Écouter est peut-être le plus grand défi à relever pour les facilitateurs,
 à la fois en tant qu'individus et en tant qu'équipe**

Jean Louis nous rappelle de bien prendre conscience qu’il y a différentes manières d’écouter : très souvent nous écoutons mal, nous n’écoutons pas pour apprécier ce qui est, pour laisser résonner les mots en nous, mais nous écoutons en pensant à ce que nous allons répondre.
Philip Forth écrit : Voici un extrait de la réflexion de Phil: « J'ai été attentif aux faiblesses. Maintenant, je suis attentif aux forces. Mais y a-t-il des choses que je n'entends pas ? »

Pour chaque étape, à la rubrique : « réflexions sur cette étape du processus », nous vous transmettons l’expérience des facilitateurs de BelCompetence accumulée au cours de leurs différents ateliers.

La grille d’auto-évaluation du facilitateur ci-dessous vous permet de mesurer vos progrès tout au long de votre apprentissage. Il est conseillé de s’auto-évaluer à deux.

**GRILLE D’AUTO EVALUATION DU FACILITATEUR**

| Niveau/compétence | J’ai des notions de ceci | J’en ai une bonne compréhension | Je le pratique de temps en temps ou j’en ai une certaine expérience | Je travaille régulièrement de cette façon | J’y réfléchis et je l’applique naturellement |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | **2** | **3** | **4** | **5** |
| J’ai confiance en les réponses locales et en la capacité de réponse des gens, je les apprécie à leur juste valeur et j’apprends d’elles. |  |  |  |  |  |
| Je travaille seulement par invitation.  |  |  |  |  |  |
| J’utilise de manière créative méthodes et outils pour soutenir les personnes et les groupes : en utilisant des questions stratégiques, ainsi que mes compétences d’écoute et de réflexion. |  |  |  |  |  |
| Je réfléchis ouvertement et je m’adapte aux situations locales et à la dynamique des groupes.  |  |  |  |  |  |
| Je crée un climat propice à une bonne communication, la résolution des conflits, la prise de décision et la célébration du succès. |  |  |  |  |  |
| Je m’assure de l’application et du suivi. |  |  |  |  |  |
| Je fais participer les autres membres de l’équipe et je partage mes compétences. |  |  |  |  |  |
| Je sais illustrer le concept SALT et mettre en place une expérience d’apprentissage qui utilise les principes SALT. |  |  |  |  |  |
| Je sais comment faciliter le processus de la compétence communautaire pour la vie (auto-évaluation, planification, partage d’expérience)  |  |  |  |  |  |
| Je sais comment développer une perle du savoir et organiser un festival d’échange.  |  |  |  |  |  |

**CONSTELLATION**

 **La Constellation** est une ASBL de droit belge, née en 2004, suite à la découverte par Jean Louis de la puissance de la réponse locale en Thaïlande. En savoir plus sur [www.communitylifecompetence.org](http://www.communitylifecompetence.org/).
A l’origine du mouvement SALT et du processus de la Compétence Communautaire pour la Vie, la Constellation s’est propagée, en quelques années, dans tous les continents  Elle s'appuie sur un important réseau de bénévoles qui propagent et soutiennent la mise en œuvre du processus et sa philosophie. Ils sont regroupés dans des antennes nationales ou régionales qui fonctionnent toutes sur les mêmes bases, sans aucune hiérarchie.
Pour maintenir son indépendance l'ASBL n'a aucun salarié, mais contracte des indépendants désireux de contribuer à ses différentes missions lorsque l'opportunité se présente.
Leur coordination repose sur une équipe de soutien internationale (GST), qui communique virtuellement la plupart du temps.

Organisation du GST de Constellation :
\* **Partage :** lien entre les différentes communautés – communication
\* **Apprentissage** : stimulation des groupes, cours en ligne, formation des coachs, perle du savoir...
**Transfert :** transférer l'approche a d'autres communautés, générer des collaboration (Partenariats) - (Laurie en Belgique)

***Valeurs de la constellation***

* La constellation propose un art de vivre (SALT)
* Nous sommes tous HUMAINS
* Toute communauté a des ressources pour faire face à ses enjeux
* Le rêve de la constellation : que toute communauté fasse face à ses propres enjeux
* Aspiration à un monde meilleur

Pour les bailleurs de fonds : VALEUR AJOUTEE : SALT est un complément aux autres services investis : il augmente l’efficacité des financements en augmentant l’autonomie des communautés. SALT augmente le rendement des ressources investies

 ***Présentation d’une vidéo sur la Constellation*** : <http://www.communitylifecompetence.org/fr/2-home-page-3>

***Cours en ligne***:http://www.communitylifecompetence.org/fr/213-blended-learning-an-offer-2 .
Se fait actuellement par groupe de 3 apprenants minimum parlant la même langue, à raison d’une heure par semaine pendant 3 mois Elle est payante (450 euros) et nécessite une connexion internet +Skype. S’adresser à Manue emmanuelle@communitylifecompetence.org.
***La bibliothèque en ligne*** : [http://constellation.helsekompetanse.no/atutor/library/](http://constellation.helsekompetanse.no/atutor/library)
***La plateforme de partage en ligne de la Constellation* :** <http://aidscompetence.ning.com/>
***Site BelCompétence* :**<http://drive.google.com/site> adresse : belgique.belcompetence@gmail.com mot de passe: belgique

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **BELCOMPETENCE**BelCompetence est une ASBL née en 2007, à la suite d’une formation sur le SIDA, donnée par la Constellation, sur le SIDA à Bruxelles. Quelques personnes motivées y découvrent une présentation différente du problème qui les interpelle et les rassemble. Elles deviennent la branche belge de la Constellation, qui les soutient et les guide dans leur organisation. NOTRE REVE : MIEUX VIVRE ENSEMBLE, AGIR ENSEMBLE AUTREMENT

|  |  |
| --- | --- |
| C:\Users\ADMIN\Desktop\Belcompetence\FACILITATION\Photos SALT\rêve BC.jpg | Au centre : le feu représente le foyer (chaleur), la spiritualité (lumière), l’écologie (chauffer autrement).Autour de ce foyer : deux mains représentent l’accueil et la solidarité. Dans chacun des doigts, lesqualités de la communauté : le partage, l’apprentissage, l’appréciation mutuelle, l’échange,l’engagement, le (sou)rireEntourant le feu et les mains, un huit représente l’énergie continue et le temps (rêve qui dure avecune énergie continue).Entourant le foyer, les mains et le huit, un ovale appelé « La Vie », signifiant que nous sommes tous interconnectés, la nature, les hommes, les animaux et les plantes. |

 |

**PRATIQUES 2016 axées sur la structure, l’engagement et la communication**1. Nous réservons un accueil chaleureux à toutes les personnes nouvelles.
2. Nous laissons de la place aux opportunités de rencontres, d’échanges et de réflexion.
3. Nous mobilisons nos forces pour répondre aux besoins de tous;
4. Nous incluons toutes les générations et les cultures dans nos activités;
5. Nous contribuons au développement durable dans toutes nos activités;
6 . Nous inspirons les décideurs politiques
7. Nous partageons nos expériences au sein de BelCompetence et au-delà;
8. Nous mesurons régulièrement notre degré de bonheur au sein de BelCompetence;
9. Nous pratiquons le SALT individuellement au sein de BelCompetence et dans nos milieux respectifs;
10. Les organes de notre groupe se soutiennent et s’inspirent mutuellement**.**

**Choix des pratiques prioritaires  pour 2016 :** pratiques **1, 2, 4 et 7**

Actuellement à part 3 volontaires à temps partiel, qui reçoivent une très petite prime pour quelques tâches administratives,, nous sommes tous bénévoles. Mais depuis 2014, la situation se modifie et nous cherchons comment permettre à ceux qui n’ont pas d’autres revenus d’être rémunérés pour leurs activités dans l’association et de pouvoir en vivre.
 Les frais de fonctionnement (essentiellement des frais de transport, petit matériel de bureau, location de salle) sont couverts par les activités de formation et d’accompagnement dans les communautés qui ont les moyens de rémunérer nos services. II n’y a jamais d’obstacle financier ni à la participation aux formations ni aux visites SALT. Nous sommes actuellement une soixantaine de membres, avec une équipe de soutien de 10 personnes et 14 facilitateurs. Nous nous réunissons toutes les 6 semaines. L’adhésion se fait par une cotisation annuelle de 10 euros min (ASBL Belcompetence BE77 0016 1875 9642). Tous les membres sont tenus au courant par mail de nos activités : réunions, visites SALT et autres… Ils reçoivent aussi la news letter mensuelle de la Constellation qui reprend les principales activités de la Constellation du mois écoulé. Nous communiquons aussi par une page facebook et un site internet <https://sites.google.com/site/asblbelcompetence>
Organisation de l’équipe de soutien
\*Gestion : Marie-Christine et Anne
\*Partage : lien entre les différentes communautés Fabien
\*Transfert : transférer l'approche à d'autres communautés, formations SALT, générer des collaborations Laurie et Louis-Marie
\*Apprentissage : rapports, documentation, manuel Jean-Louis et Anne

**Qu’est-ce qui différencie BelCompetence et Constellation d’autres associations?** *Exprimer, illustrer, communiquer ces différents points selon les situations et les interlocuteurs*

* BelCompetence fait partie de la Constellation : ensemble de communautés qui agissent par elles-mêmes pour faire face à leurs enjeux
* Ces communautés sont en relation pour apprendre et avancer ensemble
* L’approche utilisée est basée sur l’appréciation des forces locales
* Le processus utilisé est simple, systématique, cyclique, en plusieurs étapes et peut fonctionner dans tous les contextes

ANNEXES :

**PRATIQUES POUR LA COMPÉTENCE VIH SIDA + QUELQUES PRINCIPES**

**Reconnaissance et acceptation**Le VIH est considéré comme une maladie normale et tout le monde utilise ses forces pour répondre. Les personnes positives montrent l’exemple. Les gens peuvent vivre ensemble comme des êtres humains. Tout le monde connait son statut et peut le partage avec les autres. Tout le monde se sent concerné et mobilise des ressources pour la prévention et les soins (nous agissons ensemble).
 Si vous impliquez les leaders religieux, alors les programmes de VIH/SIDA auront plus de chance de réussir

**Inclusion**
Certains d’entre-nous sont atteints et nous sommes tous affectés.
 Chacun participe au problème de la même façon

**Lien entre prise en charge et prévention**
Nous intégrons toujours les soins (médicaux, psychosociaux et spirituels) et la prévention.

**Accès au traitement**
[Si on adapte la langue au contexte (le public cible)](http://aidscompetence.ning.com/page/access-to-treatment#one) , alors le message est plus efficace.
[Si on écoute, alors on comprend](http://aidscompetence.ning.com/page/access-to-treatment#two) et on peut informer pour agir efficacement et pour faciliter l'accès aux soins.

**Identification et attaque des vulnérabilités**Si nous avons une bonne compréhension de nos facteurs de vulnérabilité, nous réduirons les risques
Si nous sommes conscients de notre propre vulnérabilité, nous pourrons mieux aider les autres
Si nous sommes sensibles à la vulnérabilité des autres, nous leur construisons un environnement plus sécurisé.
[Il faut s'adresser très tôt aux facteurs de vulnérabilités](http://aidscompetence.ning.com/page/identify-and-address#five)

**Genre**

**Apprentissage et transfert**Si vous voulez convaincre de la valeur d’une action, utilisez un exemple réel.
Si nous travaillons ensemble, nous apprendrons les uns des autres
Si vous montrez comment effectuer un acte, votre message passera plus facilement
.
**Mesure du changement et adaptation de notre réponse**Si nous connaissons la situation avant, nous pourrons mesurer nos progrès.Si nous documentons nos objectifs et nos indicateurs, notre analyse sera meilleure et nous pourrons mieux adapter notre réponse

**Méthode de travail**

**Mobilisation des ressources**Si nous appliquons une approche individuelle, basée sur le changement personnel, alors nous ne nécessitons pas de grosses ressources extérieures

## TRUCS ET TECHNIQUES A UTILISER AU COURS DES RENCONTRES

**Technique pour former des sous-groupes** : chaque participant dit 1 – 2 ou 3 selon la place où il est assis. (ex : premier = 1, son voisin= 2, le suivant= 3 et on recommence). Ensuite tous les 1, tous les 2 ce qui permet de mélanger les participants et tous les 3 se réunissent en sous-groupe. Alternative le premier trio 1-2-3 forme un sous-groupe, et ainsi de suite.

**Technique pour partager la prise de parole dans le** groupe : avoir un « bâton de parole », seul celui qui le tient peut parler. On se le passe ou le facilitateur le passe.

**Brise glace**

* **jeux des bâtonnets** : 2 par 2, face à face, avec deux bâtonnets de brochettes, tenus par la pointe des index. Faire des mouvements des bras et du corps en harmonie, sans faire tomber les bâtonnets
* se classer par taille, mois de naissance, taille des cheveux, pointure des chaussures, grandeur de la main, couleur des yeux.
* mise en forme : trois petits sauts en avant, en arrière et sur le côté. A répéter 3x.
Courir très rapidement à petits pas sur place.
* Chacun dit 3 chiffres importants pour lui et explique son choix (Jour anniversaire, nombre d’enfants, date d’un changement, âge, chiffre fétiche ou symbolique…)
* Debout les bras étendus. Chacun tourne le bras gauche, vers l’arrière, le plus loin possible. Retour bras le long du corps et fermer les yeux. Imaginer que notre bras arrive 50 cm plus loin. Rouvrir les yeux et recommencer l’exercice. Notre bras à tous s’étend nettement plus loin ! Conclusion : nous pouvons tous faire beaucoup mieux que ce que nous croyons!
* **Silent pause** : exercice de méditation
* On ferme les yeux, 1 minute de silence et chacun dit un mot pour résumer la journée de hier
* **Triangles équilatéraux** : tous debout dans un grand espace. Chacun choisit 2 autres participants secrètement et tente de former avec eux un triangle équilatéral. Après un temps où chacun bouge, le groupe se stabilise. On fait alors sortir une personne : observer comment le système reprend son équilibre – Observation : stabilisation naturelle des systèmes, retirer un élément permet d’induire un changement sur tout le système, savoir traverser les moments d’instabilité et d’inconfort
* **Jeu des qualités** : Chacun pense à 2 qualités qui définissent son état d’esprit du matin et les « dépose » dans chacune de ses mains ouvertes. Un volontaire se lève, tend une main en nommant la qualité qui s’y trouve. Toutes les mains qui renferment la même qualité viennent s’y superposer. Idem pour la deuxième main du volontaire. Si tous ne se sont pas levés : un deuxième participant se lève et débute le même jeu. Et ainsi de suite jusqu’à ce que toutes les mains se rejoignent
* **Le jeu des tic tac :** En cercle : le meneur passe un bâton à son voisin de gauche, en lui disant : ça c’est un tic. Son voisin lui rend le bâton en disant : un quoi ? Et le meneur lui répond un tac. Le deuxième passe alors le bâton au 3ème en lui disant : ça c’est un tic. Le 3ème lui rend le bâton en disant : un quoi ? Le 2ème rend le bâton au meneur en disant : un quoi ? Et le meneur lui rend le bâton en disant : un tac. Le 2ème passe au 3ème en disant un tac, mais le 3ème passe au 4ème en disant : un tic. Et ainsi de suite… Quand le jeu est bien lancé d’un côté, on peut commencer avec un 2ème bâton dans l’autre sens toujours à partir du meneur. Une situation bien compliquée, mais très amusante !
* **Le naufragé**: si vous aviez la possibilité d’apporter avec vous cinq objets sur une ile déserte, lesquels choisiriez-vous ? Chaque équipe doit aboutir à un consensus, sachant que le total de cinq objets est pour toute l’équipe, pas par personne. Demandez ensuite à chaque équipe de présenter et défendre ses choix devant les autres participants. Cette activité permet de découvrir les valeurs et stratégies de résolution des problèmes de ses partenaires tout en favorisant le travail d’équipe.
* **« Je n’ai jamais… »*:*** Demandez aux participants de se placer en cercle et donnez à chacun une mise de départ (bonbons, etc.). Chaque participant finit la phrase suivante : « Je n’ai jamais… ». Tous les participants qui ont fait ce que cette personne n’a jamais fait sont autorisés à lui donner un bonbon. Une manière amusante d’apprendre des choses intéressantes sur autrui.
* **Ce que nous avons en commun*:*** Formez des équipes de 4 à 6 participants de préférence et donnez 5 minutes à chacune pour établir une liste de choses que tous les membres du groupe ont en commun. Demandez-leur d’éviter les réponses trop évidentes comme « Nous participons tous à ce cours ». Au bout de 5 minutes, demandez aux membres de chaque groupe de dire combien de points communs ils se sont trouvés et d’annoncer les points les plus intéressants.
* **Raconter une histoire*:*** Les participants se lèvent en formant un cercle. Le but du jeu est de former une histoire avec la contribution de chaque participant.

Chacun dit une phrase qui doit :
- être cohérente et qui pourrait apporter un peu de drôlerie à l’animation

- être construite en une seule phrase continue

- être grammaticalement correcte.

Le jeu continue jusqu’à ce que tous aient participé, ou lorsque le meneur de jeu pense que les participants sont en forme.

* **Jeu pour bouger** : Retirer une chaise du cercle. Celui qui est debout dit : « tous ceux qui ont des lunettes changent de place. Celui qui n’a pas trouvé de chaise enchaîne : toutes celles qui sont mère de famille changent de place, et ainsi de suite.
* **Jeu pour la journée** :
Chacun tire le nom d’un participant dans un sac. C’est son ami de la journée. Il doit s’assurer qu’il s’y sente bien sans se dévoiler. Il agit soit directement (mais discrètement), soit en mandatant des intermédiaires. Le mystère sera levé en fin de journée.
* **Louanges personnelles** : Chacun décore une enveloppe à son nom et la suspend à un endroit prévu, dans un coin de la pièce. Au cours de la journée, qui veut y glisse un mot qui chante les louanges de son propriétaire. Chacun emmène son enveloppe en fin de journée.
* **Autre jeu de louanges en commun :** en cercle, un volontaire retourne sa chaise et tourne le dos aux autres. Les autres vont énoncer à leur tour en quelques mots les qualités qu’il admire chez celui qui tourne le dos.
* **Jeux de balle**

**1.** Faire passer une balle le plus vite possible entre tous les participants sans la faire tomber.
**2**. Proposer aux joueurs qui passent la balle à leur voisin de dire à voix haute, le 1er mot qui leur vient à l'esprit. « Le choix des mots n'est jamais anodin. C'est l'occasion d'en savoir un peu plus sur chacun.

**3**. Choisissez un thème et faites passer la balle. Quand une personne attrape la balle, elle annonce quelque chose qui a un rapport avec le thème choisi, puis passe la balle à une autre personne. Recommencez jusqu’à ce que tout le monde ait eu l’opportunité de parler.

**4.** Quand on reçoit la balle, chaque personne dit le thème ou sujet abordé lors de la formation qui a été le plus important pour elle.

**5**. Pour découvrir les capacités à improviser et à parler de manière impromptue.

Les participants s’envoient la balle, chaque receveur devant dire une phrase simple et descriptive comme « le lac bleu, la petite fille, le joli front de lac, l’abominable homme des neiges, etc.) Dîtes-leur qu’il n’y a pas de règles et qu’il n’y a donc pas de mauvaise phrase. Poursuivez l’exercice jusqu’à ce que tous les membres soient à l’aise avec cet exercice (

Ensuite ajoutez alors la règle suivante : le segment de phrase prononcé doit compléter le segment de phrase prononcé par la personne précédente.

 6.Lancer la balle en posant une question : Jacques, où veux-tu passer tes vacances ? Jacques
 répond et relancela balle : Et toi Paul ? A tout moment, celui qui reçoit la belle peut changer
 changer de question.

* ***Votre animal préféré***

1. Demandez aux membres du groupe de penser en silence à leur animal préféré.

2. Demandez-leur ensuite de s’aligner du plus grand au plus petit, et ce sans se parler.

3. Les membres du groupe ne sont autorisés qu’à faire des gestes ou à imiter le bruit de l’animal.

Une fois le groupe rangé, demandez à chaque membre de dire quel animal il représentait

* ***Bruits d’animaux :*** Utile pour former des sous-groupes.

1. Écrire des noms d’animaux sur des cartes bristol. Préparez au moins deux cartes de chaque animal, ou plus si vous voulez faire davantage de sous-groupes. Par exemple, pour créer 5 sous-groupes, préparez 5 cartes de chaque animal.

2. Distribuez une carte par participant en leur expliquant qu’une autre personne au moins a tiré cette même carte.

* 3. Demandez-leur d’identifier cette/ces personne(s) en faisant le bruit qu’ils associent à leur animal. Aucune parole n’est autorisée.
* Haut du formulaire
* **Si j’étais… :**Tour de table ou chacun se présente à travers l’un de ses « héros » (personnage historique, héro fictif, animal, etc.), en expliquant les qualités qu’il apprécie chez lui et en quoi elles lui sont (ou pourraient lui être) utiles dans sa vie personnelles et/ou professionnelles. Exemple : « Mon héro est Léonard de Vinci qui trouvait des idées innovantes en observant le monde qui l’entourait. Cette qualité m’est très utile lorsque je recherche de nouvelles idées, par analogie avec d’autres  domaines ».
* **L'échelle de valeurs** « Par rapport au projet qui nous occupe, comment vous positionnez-vous personnellement sur une échelle de 1-10 ? Pourquoi ?
* **La pluie**1ère étape, se frotter les mains, une seule personne d’abord puis toutes les autres progressivement et de plus en plus fort. C’est une fine pluie qui commence.
2ème étape : claquer des doigts des 2 mains, une main après l’autre, même processus : une seule personne, puis successivement toutes les autres et de + en +fort. Il pleut à grosses gouttes.
3ème étape : taper sur ses deux cuisses, les mains à plat. Même succession. Il drache !
4ème étape : sauter à pieds joints. C’est le tonnerre ! Seuls les premiers sautent de + en + fort, tandis que les autres continuent à faire la pluie.
Il pleut et tonne de +en+fort. Puis progressivement tout se calme : d’abord le tonnerre, puis la drache, puis les grosses gouttes, puis la fine pluie…

## Agenda pédagogique

**Objectif :** Tous les participants auront les compétences pour faciliter le processus de l’approche dans leur communauté

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Contenu** | **OBJECTIF** | **Facilitateur** | **Méthode** |
| **Vendredi 21 Septembre**  |  |  |  |
| **9.00** | **Accueil**  |  | Equipe |  |
| 10.00  | Présentation des participants Qui sommes nous ? | Donner le ton  | Emilie  | Pourquoi je suis venu ?Se présenter comme un animal |
| 11.30 | Règles de bonne conduitePrésentation du WE et du processus  |  | EmilieJean-Louis |  |
| 11. 45 | Révélation des forces | Découvrir les forces de la communauté  | Mimi Fatina | Groupes de 2 personnes : chacun se présente, parle à l’autre |
| 12.15 | Restitution  |  | Idem | Plénière : chacun présente l’autre personne |
| **13.00**  | **Repas** |  |  |  |
| 14.00 | Construire le rêve individuel, du groupe et commun  | Faciliter la création du rêve avec écoute attentionnée  | EmilieYvette | 4 groupes, 1-2 facilitateurs par groupe, 1 facilitateur volant. Dessins, phrases (voir \*) |
| 16.00 | **Pause** |  |  |  |
| 16.30 | Dégager les pratiques à partir du rêve  | Faciliter le dégagement des pratiques  | Philippe | Idem  |
| 18. | Revue après l’Action  | Progresser dans la facilitation  | Nathalie |  |
| **19h**  | **Repas** |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Samedi 22 septembre**  |  |  |  |
| **8.00** | **Petit déjeuner** |  |  |  |
| 9.00  | Récapitulation du jour 1 avec trucs d’animation  | Découvrir notre philosophie et façon d’agir  | Jean-LouisFabien  | Plénière |
| 9.30 | Autoévaluation des pratiques issues du rêve commun | Faciliter une autoévaluation | ? | 4 groupes (voir \* ci-dessus) |
| 11.30 | **Pause** |  |  |  |
| 11.45 | Choix des 3 priorités, plan d’action avec mesure du changement | Dégager des actions faisables et mesurer le changement | ?? | 4 Groupes (voir \* ci-dessus)Insister sur l’élaboration d’indicateurs |
| 13.15 | **Repas** |  |  |  |
| 14.15 | Suite des priorités, plan action et indicateurs | Idem |  |  |
| 14.45 | Visite Salt 1 Rappel du rêve 2 Dégager pratique 3 Autoévaluation et Pratiques prioritaires4. Plan d’action et mesures de changement  | Pratiquer visites SALT  | Marie-Christine(plénière)2 facilitateurs apprenants différents pour chaque étape | Explication en plénière2-3 groupes : - La communauté = les membres de Belcompetence- Facilitateurs = les personnes en formation |
| 17.15 | **Pause - Détente Cérébrale** |  | Marie-Christine |  |
| 17.45 | Restitution |  | Marie-Christine | Plénière : chaque groupe restitue son processus SALT propre |
| 19.00  | Evaluation de la facilitation  | Revoir attitudes des facilitateurs  | Nathalie | Plénière  |
| 19.30 | Revue Après l’Action  |  | Fatina | Plénière  |
| **19.45** | **Repas et soirée** |  |  |  |
| **Dimanche 23 septembre**  |  |  |  |
| **8.00** | **Petit déjeuner**  |  |  |  |
| 9.00 | Récapitulation du jour 1 avec trucs d’animation  | Découvrir notre philosophie et façon d’agir  | Jean-Louis Fabien | Plénière |
| 9.30 | Vision et Rêve personnel |  | Nathalie | Par groupe de 2 personnes (10’) |
| 9.40 | Restitution du processus de facilitation |  |  |  |
| 10.00 | Partage d’expériences Perles du savoir | Apprendre à écouter et à raconter | Nathalie Fabien | Raconter histoires illustrant l’approche Par groupes 3 personnes (voir \*\*) et plénière |
| 12.00 | **Repas** |  |  |  |
| 13.00 | Etapes suivantes et foire d’échanges | Organiser l’accompagnement des facilitateurs formés  | YvetteJean-Louis | Chaque communauté explique son programme Groupes et plénière (voir \*\*\*) |
| 15.00 | Résumé du WE et complément des attentes  | Répondre aux attentes  | Jean-Louis | Plénière  |
| 16.00 | Revue Après l’Action |  | Emilie | Plénière |
| **16H**  | **Rangement et nettoyage** |  |  |  |
| **17h**  | **Départ**  |  |  |  |