



**Le numérique, un outil de
participation, d'engagement,
de transformation sociale
et de progrès.**

**ACET
TOOLKIT
HAND BOOK**

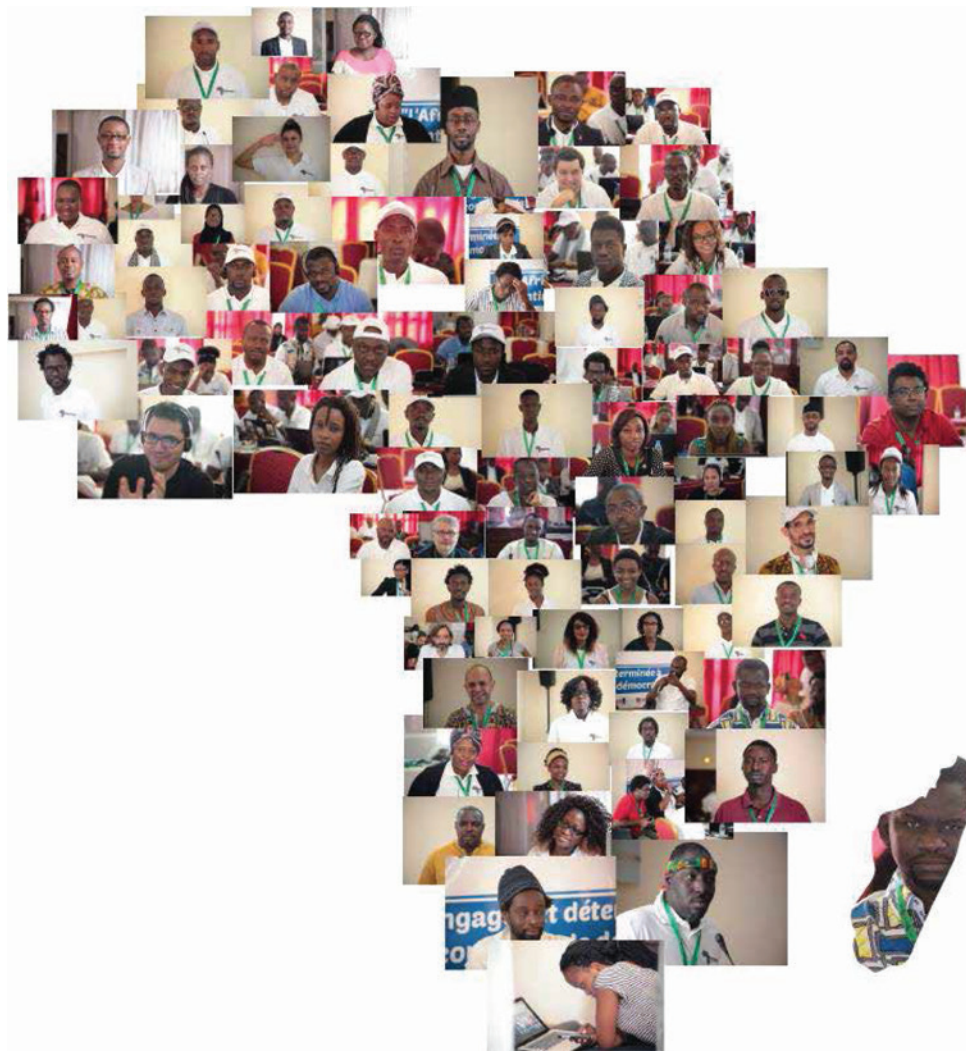




Tous droits réservés.
Les Editions Africtivistes, Dakar 2020



Cette boîte à outils (toolkit) a été produite par Africtivistes dans le cadre de la mise en œuvre du Programme Africtivistes Civic Engagement et Africtivistes Civic Engagement Tour (ACET) pour aussi servir de manuel dans le déploiement dudit programme à travers l'Afrique.



Remerciements

Nous remercions celles et ceux dont la confiance en ce projet, l'engagement continue et le soutien a abouti à la réalisation de ce guide.

M. Mamadou Alioune Ndiaye, défunt père de notre collègue **Seydina M. Ndiaye**, chargé du programme **ICT4change, Afrique de l'ouest, AfricTivistes**

Partenaires ACET

United States Embassy Dakar Senegal
DECLIC
UCD
The Even Bridge
Kansas State University' Staley School of leadership Studies
Kansas Leadership Center
Magik Energy Lab
Social Change Factory
ASA

Équipe Centrale ACET

Cheikh Fall
Pape Ba Gahn
Codou Olivia Ndiaye
Fabienne Diouf
Pr. Mamadou Dramé
Dr. Tim Steffensmeier
Dr. Trisha Gott
Sokhna Cissé
Sokhna Khadidjatou Sy
Samba C. Bathily
Papa Ismaila Dieng
Salif Kanouté
Haby Diallo
Hamidou Anne
Fatima Z. Sall
Alexandre Dia
Ndeye Aminata Dia
Ina A. Sano
Mamadou T. L. Ba
Sobel Ngom
Ngor Dione
Seydina M. Ndiaye
Aminata Libain Ndiaye



Volontaires ACET

Khadija Diallo
René Edouard Mendis
Seynabou Fall
Ibrahima Ngom
Louis Dione Biagui
Coumba Sarr
Abib Diagne
El Hadj Mouhamadou Mansour Faye
Yaye Fatou Kiné Sarr
Souleymane Chakorane Diouf (feu)
Mouhamed Ndoeye
Mouhamed Ciss
Alassane Diagne
Mor Lo

Spéciale dedicace

Guédji Diouf, Maire de Mbellacadio, région de Fatick
Nadia Shairzay Ahmed
Honorable Député Marieme Soda Ndiaye

Remerciements



Table des matières

Lexique	13
Modules	14

MODULE 1 : INTRODUCTION AU LEADERSHIP EDGE: SORTIR DE SA ZONE DE CONFORT	15
---	----

MODULE 2 : RECONNAÎTRE ET S'APPROPRIER UN CHALLENGE CIVIQUE - ADAPTIVE VS TECHNICAL CHALLENGE	23
---	----

MODULE 3: GESTION DE SOI	33
------------------------------------	----

MODULE 4 : DE L'IDEE A L'ACTION	41
---	----

Remerciements	3
Préface	7





MODULE 5:
DESIGN THINKING

47

MODULE 6:
INFLUENCE & CAMPAGNE DIGITALE

55

MODULE 7 :
GESTION DES RISQUES

63

Conclusion Toolkit 74
Mot de la fin 76





Préface

Engagement citoyen des jeunes africains : le numérique comme outil de participation, d'engagement, de transformation sociale et de progrès.

Les jeunes constituent un des socles sur lequel s'appuient les Etats pour favoriser le développement sur le plan social, économique et politique. Leur dynamisme, leur volonté, leur engagement et leur énergie sont à la fois un atout pour les démocraties africaines et un moteur de changement social. À travers le monde, ils ne représentent plus une minorité, mais détiennent plutôt le pouvoir car la moitié des citoyens de la planète ont moins de 25 ans. 85% de ces jeunes sont dans les pays en développement. Leur engagement permet de réguler la société et constitue un réel moteur des progrès démocratiques. Ils s'affirment malgré leur âge et cherchent à ne plus constituer "un projet d'adulte" tout court.

L'histoire démontre qu'il faut savoir comprendre sa jeunesse et ses aspirations pour bâtir une stabilité démocratique afin de créer les conditions d'un développement économique sous tendues par une cohésion sociale.

Compter sur les jeunes revient donc à les accompagner mais surtout à les comprendre au point de

savoir cheminer avec eux. Ils ont toujours su utiliser leur force pour faire entendre leur voix et leur idéologie. Le passé montre que cette jeunesse africaine a toujours su être présente à sa manière : par la marche, la manifestation, par l'interpellation directe, par l'affichage, par la revendication, par le plaidoyer, par le volontariat et l'action citoyenne.

En Afrique, les jeunes ne sont pas un problème, mais une solution.

En Afrique, certains leaders qui ont marqué la lutte et la revendication se sont manifestés très tôt à l'image du leader Nelson Mandela, qui a commencé sa grande révolution très jeune, avec toute la conviction d'un intellectuel, toute la vision d'un homme d'état et tout l'engagement d'un grand leader. À seulement 23 ans, il a déjà été élu représentant des étudiants de son Université. Il est devenu membre actif du Congrès National Africain (ANC) à 25 ans avant d'être élu président dudit mouvement à 71 ans après des années de militantisme et d'activisme qui l'ont conduit à un long séjour carcéral.

À un autre niveau, d'autres fils et filles de ce continent se sont illustrés, tout en étant très jeunes, en arborant la casquette de leaders nationalistes ou tout simplement d'acteurs de changement.



Ces catalyseurs n'ont pas attendu que toute la population soit engagée pour lancer leurs mouvements. Ils étaient souvent seuls, ne pouvant compter que sur une dizaine de fidèles camarades avec qui ils partageaient leurs idées. Néanmoins, ils arrivaient à mobiliser toute une population derrière leurs causes. La force de leurs messages, alors qu'ils évoluaient dans un monde sans internet et sans médias privés, a fini par faire adhérer toute une population à leurs causes.

Aujourd'hui, Internet est venu outiller, armer et mettre en réseau ces nouveaux acteurs de changement. Le programme AfricTivistes Civic Engagement Tour (ACET) ayant été mis en œuvre du 1er Novembre 2019 au 28 Août 2020 est venu élargir la sphère de la citoyenneté augmentée au Sénégal.

Six sessions de formation à travers le Sénégal ont permis à ACET de prendre forme et de former plus de 150 jeunes en leadership, citoyenneté, engagement communautaire et digital story-telling pour la promotion du narratif local. Ces personnes venant de plusieurs strates de la société, notamment des activistes, des universitaires, des étudiants, des citoyens lambda et des membres d'associations et de mouvements sociaux, ont pu, le temps des sessions de formation, se confronter, partager des idées, s'auto-former, co-construire du savoir et s'engager à se rendre plus utiles à leur société et à leurs communautés.

Au vu de la demande qui était très grande, le choix des participants a été difficile. Ainsi, il a fallu le faire

en faisant abstraction des niveaux académiques, des métiers, des âges, etc. ainsi qu'en ne faisant attention qu'à ce que les uns et les autres pourraient apporter comme contribution au bien-être de leur communauté.

Ainsi, a-t-on mis un professeur des universités à côté d'une ménagère, un ouvrier manuel en face d'un ingénieur et un étudiant vis-à-vis d'un expert confirmé, entre autres. Tous mus par une seule chose : le désir de partager ce que tout le monde a en commun, c'est-à-dire la volonté de participer au développement de son pays, en partant de la base ainsi que le souci de révéler les talents qui dorment en chacun et de les mettre au service de la communauté.

Les premières sessions de Dakar ont permis d'asseoir la base et celles qui ont été, par la suite, menées à Saint-Louis, à Fatick, à Ziguinchor et encore à Dakar ont donné l'opportunité d'éprouver la formation et de la modéliser afin qu'elle puisse être démultipliée partout.

Ce guide sera très utile pour les sessions de formations de formateurs – une suite logique de cette phase pilote. Il permettra de mettre en œuvre des formations partout dans le pays et ailleurs, en toute autonomie puisqu'il donne les clés nécessaires à la conduite de sessions. On y trouve des exercices bien structurés et bien en phase avec les préoccupations des cibles, même si, comme le veut un Guide, il n'est pas une Bible qu'il faut forcément suivre à la lettre. Les formateurs ont une large latitude pour adapter les contenus au public qu'ils auront en face d'eux.



Ce guide donne aussi des orientations et des indications qui suivent une logique certaine basée sur la certitude que réveiller les talents chez les jeunes et leur offrir l'occasion de se rendre compte qu'ils ont un génie qui dort en eux et qui n'attend qu'une étincelle pour se réveiller est la clé pour un développement harmonieux.

Ainsi, grâce à cet outil, il sera possible de leur faire comprendre que le leadership n'est pas une position mais une attitude et un comportement de tous les jours. Ils sauront que l'essentiel n'est pas de se mettre en avant, mais de mettre leurs actions en avant. Ils pourront ainsi sortir de leur zone de confort et acquérir plus confiance en eux afin de reconnaître et s'approprier un défi civique.

Le chapitre consacré au « Design Thinking » leur donnera la possibilité de structurer leur pensée, d'avoir une conception centrée sur l'être humain et de connaître les techniques à utiliser pour mieux cerner les hommes et par la même occasion, leur rendre service.

Avec les sessions consacrées au passage « De l'idée à l'action », l'accent est mis sur les techniques permettant de passer d'une idée de projet à la réalisation d'un projet, en passant par les différentes étapes qui permettent de mettre en musique une étincelle.

Le numérique, incontournable, a été utilisé par Africtivistes pour conscientiser et faire la promotion de la citoyenneté numérique, amener les citoyens à se rendre compte du rôle qu'ils peuvent jouer, en tant qu'agents de changement et en qualité de jeunes à qui les destinées de leur pays seront confiées. Il a permis d'observer des élections, d'impliquer le peuple sur des questions sociétales et civiques mais aussi de partager des expériences.

La session qui lui est dédiée revient sur cette expérience accumulée pour montrer qu'avec la puissance du numérique, il n'y a plus de frontières pour la quête du savoir et que toute voix peut se faire entendre.

Dans toutes les sessions, la pratique a été privilégiée par rapport à la théorie. En effet, il ne s'agit pas seulement de partager le savoir, mais surtout de faire en sorte que les participants puissent sortir des formations avec des savoir-faire, des « savoir-se-comporter » et des connaissances qu'ils pourront utiliser dans la vie ordinaire.

Faire les sessions, c'est bien. Mais laisser un texte sur lequel l'on peut se baser pour poursuivre le partage de connaissance et surtout organiser des sessions de formation des formateurs, c'est encore mieux. Voilà ce qui motive la rédaction de ce guide qui, nous en sommes convaincus, sera très utile pour tous ceux qui s'intéressent à ces questions.

Bonne lecture !!!

Cheikh FALL, Président Africtivistes
Mamadou DRAME, Pôle scientifique Africtivistes



Ces catalyseurs n'ont pas attendu que toute la population soit engagée pour lancer leurs mouvements. Ils étaient souvent seuls, ne pouvant compter que sur une dizaine de fidèles camarades avec qui ils partageaient leurs idées. Néanmoins, ils arrivaient à mobiliser toute une population derrière leurs causes. La force de leurs messages, alors qu'ils évoluaient dans un monde sans internet et sans médias privés, a fini par faire adhérer toute une population à leurs causes.

Aujourd'hui, Internet est venu outiller, armer et mettre en réseau ces nouveaux acteurs de changement. Le programme AfricTivistes Civic Engagement Tour (ACET) ayant été mis en œuvre du 1er Novembre 2019 au 28 Août 2020 est venu élargir la sphère de la citoyenneté augmentée au Sénégal.

Six sessions de formation à travers le Sénégal ont permis à ACET de prendre forme et de former plus de 150 jeunes en leadership, citoyenneté, engagement communautaire et digital story-telling pour la promotion du narratif local. Ces personnes venant de plusieurs strates de la société, notamment des activistes, des universitaires, des étudiants, des citoyens lambda et des membres d'associations et de mouvements sociaux, ont pu, le temps des sessions de formation, se confronter, partager des idées, s'auto-former, co-construire du savoir et s'engager à se rendre plus utiles à leur société et à leurs communautés.

Au vu de la demande qui était très grande, le choix des participants a été difficile. Ainsi, il a fallu le faire

en faisant abstraction des niveaux académiques, des métiers, des âges, etc. ainsi qu'en ne faisant attention qu'à ce que les uns et les autres pourraient apporter comme contribution au bien-être de leur communauté.

Ainsi, a-t-on mis un professeur des universités à côté d'une ménagère, un ouvrier manuel en face d'un ingénieur et un étudiant vis-à-vis d'un expert confirmé, entre autres. Tous mus par une seule chose : le désir de partager ce que tout le monde a en commun, c'est-à-dire la volonté de participer au développement de son pays, en partant de la base ainsi que le souci de révéler les talents qui dorment en chacun et de les mettre au service de la communauté.

Les premières sessions de Dakar ont permis d'asseoir la base et celles qui ont été, par la suite, menées à Saint-Louis, à Fatick, à Ziguinchor et encore à Dakar ont donné l'opportunité d'éprouver la formation et de la modéliser afin qu'elle puisse être démultipliée partout.

Ce guide sera très utile pour les sessions de formations de formateurs – une suite logique de cette phase pilote. Il permettra de mettre en œuvre des formations partout dans le pays et ailleurs, en toute autonomie puisqu'il donne les clés nécessaires à la conduite de sessions. On y trouve des exercices bien structurés et bien en phase avec les préoccupations des cibles, même si, comme le veut un Guide, il n'est pas une Bible qu'il faut forcément suivre à la lettre. Les formateurs ont une large latitude pour adapter les contenus au public qu'ils auront en face d'eux.



Ce guide donne aussi des orientations et des indications qui suivent une logique certaine basée sur la certitude que réveiller les talents chez les jeunes et leur offrir l'occasion de se rendre compte qu'ils ont un génie qui dort en eux et qui n'attend qu'une étincelle pour se réveiller est la clé pour un développement harmonieux.

Ainsi, grâce à cet outil, il sera possible de leur faire comprendre que le leadership n'est pas une position mais une attitude et un comportement de tous les jours. Ils sauront que l'essentiel n'est pas de se mettre en avant, mais de mettre leurs actions en avant. Ils pourront ainsi sortir de leur zone de confort et acquérir plus confiance en eux afin de reconnaître et s'approprier un défi civique.

Le chapitre consacré au « Design Thinking » leur donnera la possibilité de structurer leur pensée, d'avoir une conception centrée sur l'être humain et de connaître les techniques à utiliser pour mieux cerner les hommes et par la même occasion, leur rendre service.

Avec les sessions consacrées au passage « De l'idée à l'action », l'accent est mis sur les techniques permettant de passer d'une idée de projet à la réalisation d'un projet, en passant par les différentes étapes qui permettent de mettre en musique une étincelle.

Le numérique, incontournable, a été utilisé par Africtivistes pour conscientiser et faire la promotion de la citoyenneté numérique, amener les citoyens à se rendre compte du rôle qu'ils peuvent jouer, en tant qu'agents de changement et en qualité de jeunes à qui les destinées de leur pays seront confiées. Il a permis d'observer des élections, d'impliquer le peuple sur des questions sociétales et civiques mais aussi de partager des expériences.

La session qui lui est dédiée revient sur cette expérience accumulée pour montrer qu'avec la puissance du numérique, il n'y a plus de frontières pour la quête du savoir et que toute voix peut se faire entendre.

Dans toutes les sessions, la pratique a été privilégiée par rapport à la théorie. En effet, il ne s'agit pas seulement de partager le savoir, mais surtout de faire en sorte que les participants puissent sortir des formations avec des savoir-faire, des « savoir-se-comporter » et des connaissances qu'ils pourront utiliser dans la vie ordinaire.

Faire les sessions, c'est bien. Mais laisser un texte sur lequel l'on peut se baser pour poursuivre le partage de connaissance et surtout organiser des sessions de formation des formateurs, c'est encore mieux. Voilà ce qui motive la rédaction de ce guide qui, nous en sommes convaincus, sera très utile pour tous ceux qui s'intéressent à ces questions.

Bonne lecture !!!

Cheikh FALL, Président Africtivistes
Mamadou DRAME, Pôle scientifique Africtivistes



Ce guide est dédié à notre camarade **feu Souleymane Chakorane Diouf** dont la passion pour l'engagement citoyen et le développement de la communauté par l'action demeureront, nous l'espérons, une inspiration pour **des générations d'africains à venir.**



LEXIQUE

- Leadership edge: ensemble des principes et compétences en leadership civique qu'il faut pour faire face au challenge civique
- Zone de confort: Etat ou espace où nous sommes le plus à l'aise
- Gap: distance qui sépare les problèmes des solutions/aspirations
- Adaptive challenge: Challenger un statu quo en engageant et stimulant les valeurs et l'esprit des personnes concernées par ce challenge. Un adaptive challenge est à propos de changements de priorités, de valeurs, de croyances et de loyautés pour une cause commune
- Problèmes/Solutions techniques: Problèmes qu'on sait résoudre, il faut juste de l'expertise et une ressource humaine pour résoudre le problème. Généralement, la solution existe déjà
- Forces: Les aspects du leadership civique que vous avez naturellement
- Vulnérabilités: Points faibles, tout ce qui vous empêche de sortir de votre zone de confort pour exercer votre leadership civique
- Déclencheur : Toute action, tout comportement ou toute décision qui peut vous perturber et vous mettre hors de vous
- Prototype : Modèle premier; premier exem-

plaire (d'un objet à reproduire).

- Idéation : L'idéation est le processus créatif de production, développement, et communication de nouvelles idées
- Itération : une itération désigne l'action de répéter un processus.
- U Process : La Théorie U est une méthode de leadership et de conduite de l'intelligence collective orientée vers la découverte et la mise en œuvre de solutions innovantes
- Hand-out : Un polycopié est quelque chose donné gratuitement ou distribué gratuitement à ceux qui en ont besoin.
- Pain Points : "pain point" désigne un point de douleur ou un irritant client.
- Design Thinking : Le design thinking, en français démarche design ou conception créative, est une méthode de gestion de l'innovation élaborée à l'université Stanford aux États-Unis dans les années 1980 par Rolf Faste



MODULES

- I. Leadership Edge : Sortir de sa zone de confort**
- II. Reconnaître et s'appropriier un Challenge Civique**
- III. Gestion de soi**
- IV. De l'Idée à l'Action**
- V. Design Thinking : processus d'innovation**
- VI. Influence et Conscientisation via Campagne Digitale**
- VII. Gestion des Risques**



MODULE 1:

INTRODUCTION AU LEADERSHIP EDGE:

SORTIR DE SA ZONE DE CONFORT





INTRODUCTION AU LEADERSHIP EDGE: sortir de sa zone de confort

Objectifs

A la fin de la leçon les apprenants comprendront :

- Comment identifier leur zone de confort
- Comment sortir de leur zone de confort pour faire des progrès face au challenge civique et citoyen de la communauté
- Les principes du Leadership Civique
- Les compétences du Leader Civique

Matériel nécessaires pour la session :

- Moyens visuels pour mentionner les idées (Pad ex, rétro-projecteur, Post-it, tableau padex, colle murale & marqueurs)

Tâches à accomplir avant la leçon :

- Impressions des exercices
- Hand out sur l'exercice Edge Groupe

Configuration de la Salle

- Configuration de la salle en mode U
- Aménager un espace pour les exercices d'Edge Groupe



Durée :
3 heures

Note à l'Intention de l'Animateur :

Ce module est basé sur le leadership, la connexion, l'écoute, l'observation et l'interaction. Il faut prendre en compte quelques éléments importants :

- La mise en place d'un cadre approprié d'échanges et d'apprentissage
- La mise en place d'un cadre pour que le participant se sente à l'aise et en sécurité
- La mise en place d'un mécanisme qui va permettre aux participants d'interagir entre eux
- L'identification des participants qui interviennent le moins afin de les encourager à prendre la parole
- L'importance des pauses pour évaluer et sonder l'atmosphère, l'engagement et la compréhension des participants
- L'utilisation d'exercices énergisants à chaque fois que vous sentirez une baisse d'énergie dans la salle

Note à l'Intention de l'Animateur :



Il est également important de noter les principes suivants de la session sur un pad ex et les coller quelque part dans la salle

- Il n'y a pas de bonnes ni mauvaises Réponses/Idees, il n'y a que des idées/Réponses
- Les téléphones en mode muet ou avion afin d'avoir l'attention de tous les participants
- La session doit être interactive et participative
- Le respect et la gestion du temps sont essentiels
- On ne coupe pas la parole et on ne lève pas la main pour prendre la parole
- Il faut être ouvert d'esprit et jouer le jeu à 100% lors des exercices de groupe

Susciter l'intérêt : (10 min)



- Souhaitez-la bienvenue aux participants, se présenter en tant que facilitateur (nom, prénom, organisation, fonction dans l'organisation), expliquer le contexte de cette activité et annoncer le programme de la journée



AfricTivistes Youth Civic Engagement Workshop - 25 - 28 mars 2020



Présentation des participants: (45- 50 min)

- Remettre à chaque participant 3 post-it avec des couleurs différentes (Bleu, Rose et vert...)
- Demander aux participants remplir les post-it avec les informations suivantes:
 - Nom, Prénoms, et Organisations/Associations (Post-it Bleu)
 - Objectifs et Attentes à l'issue de la session (Post-it Rose)
 - Où est ce que vous voyez vous et votre organisation /association dans 5 ans (Post-it Vert)
- Donner 3 à 5 minutes aux participants pour répondre aux questions et remplir les post-it
- Donner 1min30s - 2:00 min au maximum pour que chaque participant puisse restituer ses réponses



Notion d'introduction de la session: (10 min)

Introduire la session sur le leadership Edge, les objectifs de cette session et les domaines d'application du concept de leadership Edge

Brainstorming avec les participants en posant les questions suivantes et en notant toutes les réponses sur un Padex ou au tableau :

- i. C'est quoi le leadership civique?
- ii. C'est quoi l'engagement Citoyen?
- iii. C'est quoi une communauté?
- iv. Le Leadership civique est-il une activité ou une position?

Introduire en profondeur le concept de leadership Edge et la zone de confort: (25 min)

Encercler les mots suivants qui sont sortis des définitions des participants:

- i. **"Engager, Mobiliser, Influencer, Impacter, Communauté, Moi, Vision, etc."**

Définir le leadership civique, le leadership Edge, la zone de confort et montrer comment on sort de la zone de confort

Information à partager avec les participants

- Le leadership civique est une activité et non une position.
 - Il est important de mobiliser la communauté pour faire face aux challenges de la localité
 - Le leadership, c'est créer des connections et relations basées sur l'intention, l'éthique et les valeurs communes. Il commence par "Moi" et doit engager les "autres". L'objectif/Cause doit être clair.
 - Faire preuve de leadership est très risqué...
- Empathie

Note: A l'intention de l'animateur

Il faut toujours observer les participants. Il faut voir s'ils accrochent avec ces nouveaux concepts et toujours les impliquer dans la session.

- Faire une pause pour demander si c'est clair pour tout le monde. S'il n'y a pas de questions, demandez à 2-3 personnes maximum de dire ce qu'ils ont compris.
- Toujours rappeler qu'il n'y a pas de bonnes ni mauvaises réponses mais que des réponses.
- Donner la parole à ceux qui ne l'ont pas encore prise depuis le début de la session...



Exercice 1 : Edge Groupe – Former 5 groupes de 5 personnes (30 mn)

■ Etape 1: Former 4 groupes de 5 personnes

Donner les numéros de à "1 à 5" aux 5 premières personnes de la table, répéter le même geste jusqu'à ce que tous les participants aient un numéro. Tous les participants avec le même numéro seront dans le même groupe.

Nommer dans chaque groupe un responsable du temps, cette personne va gérer le temps durant l'exercice et rappeler aux membres du groupe le temps qui reste.

On gardera les mêmes groupes pour tous les autres exercices d'Edge Group du module de Leadership Civique et Engagement Citoyen. Pour chaque exercice d'Edge Group, une nouvelle personne du groupe gère le temps.

■ Objectifs:

Discuter et échanger entre participants sur le leadership civique au sein de nos communautés

Identifier et partager sa zone de confort avec les autres participants

Apprendre l'empathie, l'écoute active et le public narratif

■ Etape 2: Donner la consigne

Consigne: Les membres du groupe vont répondre aux questions suivantes

Comment évalueriez-vous votre leadership civique au sein de votre communauté ou au sein de votre organisation/association ?

Quelle est votre zone de confort et quelles sont les limites/blocages qui vous empêchent de sortir de votre zone de confort ?

■ Etape 3: Déroulé de l'exercice

Chaque participant aura 4 minutes pour écrire la réponse aux questions posées sur leur notebook.

Ensuite, à tour de rôle, chaque participant aura 5 minutes pour partager et répondre aux questions des autres membres du groupe. Le membre du groupe aura 3 minutes pleines pour partager sa réponse aux questions posées ci-haut.

Les autres membres du groupe l'écoutent attentivement pendant ces 3 minutes, sans le couper, ni lui poser des questions de relance.

Le responsable de la gestion du temps va chronométrer le temps et la personne qui partage devra épuiser toutes les 3 minutes allouées pour sa réponse.



Une fois les 3 minutes finies, les autres membres du groupe auront 2 minutes pour lui poser des questions et la personne devra répondre aux questions des autres membres du groupe.

Règle de base : On ne juge pas, on ne coupe pas la parole mais surtout on ne donne pas de conseils. La conversation reste confidentielle pour chaque groupe et entre les membres des groupes.

Pause/Break : (10-15 min) 

Retour à la session, Energizer avant la synthèse de la session : (10 min)

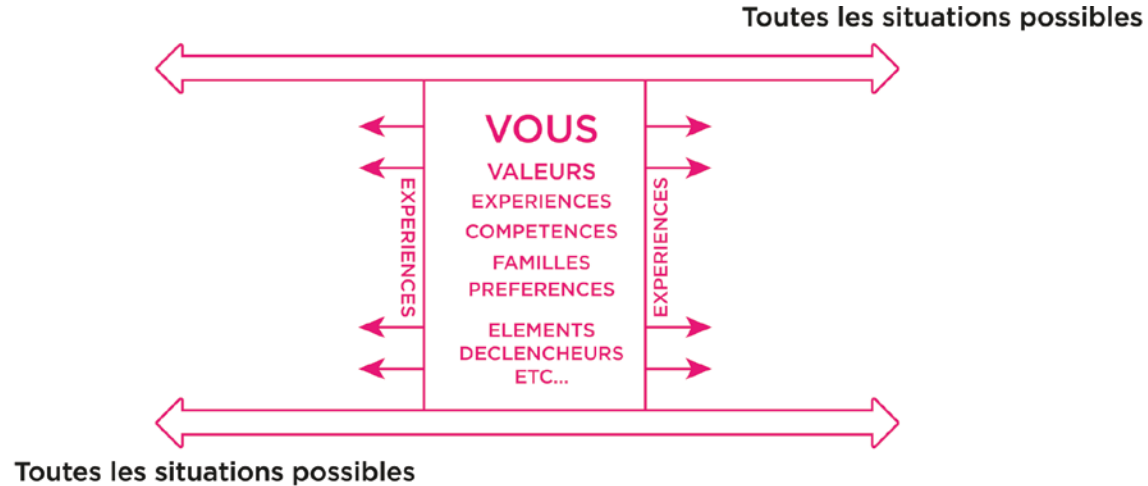
Compter de 1 à 14 par ordre croissant mais si deux participants disent le même nombre en même temps on reprend. L'objectif de cet exercice est de travailler la collaboration en équipe.

Synthèse de la session : (60min) 

- Prendre 5 minutes pour demander aux participants comment ils ont trouvé l'exercice.
- 10 minutes pour rappeler et échanger sur les définitions de leadership civique, leadership edge et zone de confort
- 10 minutes pour introduire les principes de leadership civique

Les principes de Leadership Civique
Le Leadership civique est une activité et non une position
Tout le monde peut faire preuve de leadership civique, il est dédié à tout le monde
Ça commence par Moi et doit Engager les Autres
L'objectif ou la cause doivent être clair
C'est très risqué

- 10 minutes pour introduire le schéma de la zone de confort



Evaluation et Réflexions (25 min)

- A la fin, remercier le groupe et demander aux participants de vous évaluer par une séance de réflexion et de feedbacks.

- Poser la question suivante aux participants:

Comment avez-vous trouvé la session?

Qu'est-ce que vous avez appris aujourd'hui?

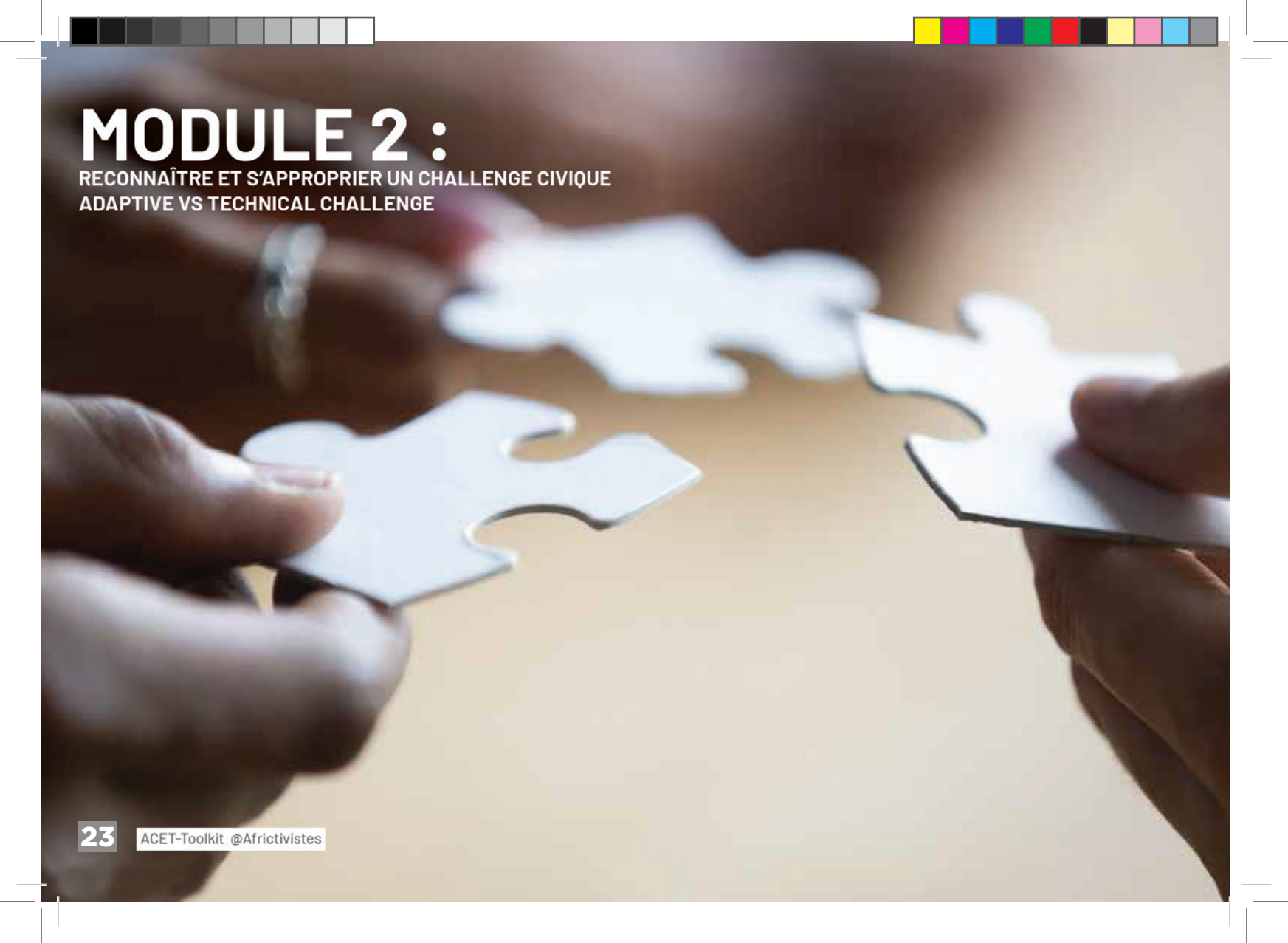
Quels concepts ou outils allez-vous ramener chez vous ?

Qu'est-ce qu'on devrait améliorer dans la session ?

- Noter toutes les suggestions sur un pad ex



ACET Mbelacadiao, Fatick - 3 - 6 mars 2020



MODULE 2 :

RECONNAÎTRE ET S'APPROPRIER UN CHALLENGE CIVIQUE
ADAPTIVE VS TECHNICAL CHALLENGE



RECONNAÎTRE ET S'APPROPRIER UN CHALLENGE CIVIQUE : Adaptive VS Technical Challenge

Objectifs

A la fin de la leçon les apprenants sauront:

Reconnaître un challenge civique
S'approprier un challenge civique au sein de la communauté/localité
Définir, identifier et différencier la solution Adaptive vs Technique
Faire des progrès pour réduire le gap face au challenge civique

Matériel nécessaires pour la session:

Moyens visuels pour mentionner les idées (Pad ex, rétroprojecteur, Post-it, tableau padex, colle murale & marqueurs)

Tâches à accomplir avant la leçon:

- Impressions des exercices
Hand out sur l'exercice Edge Groupe

Configuration de la Salle:

Configuration de la salle en mode U
Aménager un espace pour les exercices d'Edge Groupe



Durée :
3 heures

Note à l'Intention de l'Animateur :

Ce module est basé sur le leadership, la connexion, l'écoute, l'observation et l'interaction. Il faut prendre en compte quelques éléments importants:

La mise en place d'un cadre approprié d'échanges et d'apprentissage

La mise en place d'un cadre pour que le participant se sente à l'aise et en sécurité

La mise en place d'un mécanisme qui va permettre aux participants d'interagir entre eux

L'identification des participants qui interviennent le moins pour les encourager à prendre la parole

Les pauses pour évaluer et sonder l'atmosphère, l'engagement et la compréhension des participants

Enfin l'utilisation des exercices énergisants à chaque fois que vous sentirez une baisse d'énergie dans la salle.



Note à l'Intention de l'Animateur :



Il est également important de noter les principes suivants de la session sur un pad ex et les coller quelque part dans la salle

Il n'y a pas de bonnes ni mauvaises Réponses/Idees, il n'y a que des idées/Réponses

Les téléphones en mode muet ou avion afin d'avoir l'attention de tous les participants

La session doit être interactive et participative

Le respect et la gestion du temps sont essentiels

On ne coupe pas la parole et on ne lève pas la main pour prendre la parole

Il faut être ouvert d'esprit et jouer le jeu à 100% lors des exercices de groupe

Susciter l'intérêt: (15 min)



- Rappeler les notions de leadership Edge, la zone de confort et les principes du leadership civique. Introduire le module "Reconnaître et s'approprier un challenge civique".

- Expliquer les objectifs de ce module et comment les participants pourraient s'en servir au niveau de leur communauté/organisation/localité.



ACET - Saint Louis 7 - 10 janvier 2020



Introduire la notion de Gap: (45min)



- Poser la question suivante aux participants : "Quand vous pensez au futur de votre communauté/organisation/localité, quel problème vous concerne le plus ?"
- Ecrire la question sur un Pad Ex et Noter la réponse des participants
- Accompagner et orienter les participants à être plus spécifiques dans les réponses
- Poser ensuite la question suivante: "Quelles sont vos aspirations par rapport au challenge civique de votre communauté ?"
- Noter les réponses sur le même Pad Ex
- Introduire la notion de GAP (La distance ou l'état qu'il y a entre les problèmes et aspirations par rapport à ce problème)
- Conclure par le schéma suivant



Objectif : Réduire le GAP entre les problèmes observés et les solutions proposées en faisant des progrès par rapport aux challenges civiques et citoyens

Introduire la notion Adaptive/Technical Challenge : (15 min)

Poser la question suivante aux participants : « Qu'est ce qui fait que le leadership civique soit difficile dans le "gap" (Problèmes —> Solutions) ? »

Noter les réponses des participants dans un nouveau Pad Ex

Toujours orienter les participants à être spécifiques dans leurs réponses.

Une fois que les participants ont fini de répondre, énoncer l'idée selon laquelle si le leadership civique est difficile, c'est à cause des solutions adaptées et systémiques qu'il faut mettre en place.

Définir les notions suivantes:

- C'est quoi un Adaptive Challenge
- C'est quoi un Challenge Technique



Information à partager avec les participants:

Les challenges civiques sont beaucoup plus compliqués et nuancés que cela en a l'air.

Bien reconnaître et s'approprier le challenge civique avant de proposer des solutions techniques vs adaptées/systemiques.

Les problèmes techniques sont faciles à reconnaître, soit la solution existe déjà, soit il existe des experts pour mettre en place la solution.

Pour faire du Challenge Civique Adaptée, il faut prendre en considération l'empathie, les valeurs, l'écoute active, le relationnel et faire des expérimentations.

Note: A l'intention de l'animateur



Il faut toujours observer les participants. Il faut voir s'ils accrochent avec ces nouveaux concepts et toujours les impliquer dans la session.

- Faire une pause pour demander si c'est clair pour tout le monde. S'il n'y a pas de questions, demander à 2-3 personnes maxi de dire ce qu'ils ont compris.
- Toujours rappeler qu'il n'y a pas de bonnes ni mauvaises réponses mais que des réponses.
- Donner la parole à ceux qui ne l'ont pas encore prise depuis le début de la session...
- Donner des exemples de la vie de tous les jours en se basant sur le contexte local pour aider les participants à mieux comprendre.
- Être patient avec les participants pour cette session.



Social Initiative Workshop Dakar novembre 2019



Exercice 1 : Edge Groupe - former 4 groupes de 5 personnes (45 min)

- **Etape 1:** Retourner dans les groupes créés lors de la session "Introduction au Leadership Edge"
Choisir une autre personne dans chaque groupe pour être le responsable du temps, cette personne va gérer le temps durant l'exercice et rappeler aux membres du groupe le temps qui reste.

On gardera les mêmes groupes pour tous les autres exercices d'Edge Group du Programme Leadership Civique et Engagement Citoyen. Pour chaque exercice d'Edge Group, une nouvelle personne du groupe gère le temps

- **Objectifs:**

Discuter et échanger entre participants sur les opportunités d'exercer le leadership civique au sein de leur communauté/organisation/localité

Stimuler les membres du groupe pour qu'ils reconnaissent la partie adaptative et technique de leur challenge civique

Identifier les gaps et les indicateurs de progrès par rapport au challenge civique

- **Etape 2: Donner la consigne**

Consigne: Les membres du groupe vont répondre aux questions suivantes

Quel problème de leadership civique aimeriez-vous vous impliquer au niveau de votre communauté?

Qu'est ce qui est adaptative et technique par rapport à ce challenge civique identifié?



ACET Mbellacadio, Fatick - 3 - 6 mars 2020



Etape 3: Déroulé de l'exercice

Chaque participant aura 5 minutes pour réfléchir et écrire la réponse aux questions posées sur son notebook

Ensuite, à tour de rôle, chaque participant aura 5 minutes pour partager les réponses aux questions posées avec les autres membres du groupe. Les autres membres du groupe écoutent attentivement la personne pendant ses 5 minutes de parole, sans l'interrompre.

Ensuite, les autres membres du groupe auront 3 minutes pour poser des questions à la personne une fois qu'elle aura terminé ces 5 minutes de parole. Le responsable de la gestion du temps va surveiller le temps et la personne qui partage devra épuiser toutes les 5 minutes allouées pour expliquer sa réponse.

Une fois les 5 minutes finies, les autres membres du groupe auront 3 minutes pour lui poser des questions et la personne devra répondre aux questions des autres membres du groupe.

Règle de base: On ne juge pas, on ne coupe pas la parole mais surtout on ne donne pas de conseils. La conversation reste confidentielle pour chaque groupe et entre les membres des groupes.



ACET Dakar - 25 - 28 août 2020



Pause/Break: (10 min)

Retour à la session, Energizer avant la synthèse de la session: (10 min)

2 vérités et un mensonge: Demander à 1 participant de dire 3 déclarations sur sa personne (2 vérités et un mensonge), les autres participants devineront les vérités et le mensonge.

Synthèse de la session : (25 min)

- Prendre 5 minutes pour demander aux participants comment ils ont trouvé l'exercice.
- 10 Minutes pour rappeler et échanger sur la notion de gap, d'adaptive vs technical challenge et d'expérimentation pour faire des progrès.
 - i. "Nous devons faire plus de progrès par rapport au adaptive challenge"
 - ii. "Les challenges civiques nécessitent une solution technique et une solution adaptive"
 - iii. "Nous avons besoin de faire preuve d'innovation et de créativité pour faire face au challenge civique au sein de notre communauté/organisation/localité"
- 10 minutes pour schématiser adaptive vs technical et pour introduire les compétences du leadership civique

Distinguer la solution Technique et Adaptive

	Solution Technique	Solution Adaptive
La Solution	... est claire	... demande un apprentissage
Le problème	... est claire	... demande un apprentissage
Qui doit faire le travail	Experts ou Autorités	... Parties Prenantes
Le type de travail	Efficient	Faire des expérimentations
La Timeline	Tout de Suite	Long Terme
Les Attentes	Régler le problème	Progresser
L'attitude	Confiance et Talent	Curiosité



INTRODUCTION AU LEADERSHIP SKILLS ET COMPÉTENCES

Diagnostiquer la situation

- Explorer à travers les interprétations
- Distinguer la solution technique et adaptative/systemique
- Comprendre les procédures des challenges
- Tester et recueillir plusieurs interprétations et point de vue
- Mesurer et Tâter l'ambiance
- Identifier qui doit faire le travail

Gestion de Soi

- Connaître ses forces, vulnérabilités et déclencheurs
- Connaître l'histoire que les gens racontent sur vous
- Choisir entre ses différentes valeurs personnelles
- Se préparer à la gestion de conflits
- Expérimenter au delà de votre zone de confort
- prendre soin de soi

Engager les autres

- Engager et demander l'avis de tout le monde
- Engager et collaborer avec toutes les équipes et factions
- Commencer par là où ils sont
- Inspirer un objectif collectif et commun
- Toujours faire preuve de transparence

Intervenir adéquatement

- Faire des choix conscients
- Faire preuve de la même implication que les autres membres de la communauté
- Toujours garder l'objectif et la cause en ligne de mire
- Être honnête, sincère et empathique
- Mettre en place des expérimentations

Copyright: Kansas leadership Center, your leadership edge

Balcon et Piste de danse (15 min)

- Introduire le concept de Balcon Vs Piste de danse
- Demander aux participants de prendre du recul en faisant une rétrospective sur tout ce qu'ils ont appris sur le leadership Edge et le challenge civique
- Demander aux participants d'écrire sur un post-it ce qu'ils ont appris et retenu des modules
- Remercier les participants pour leur implication et interaction durant le module

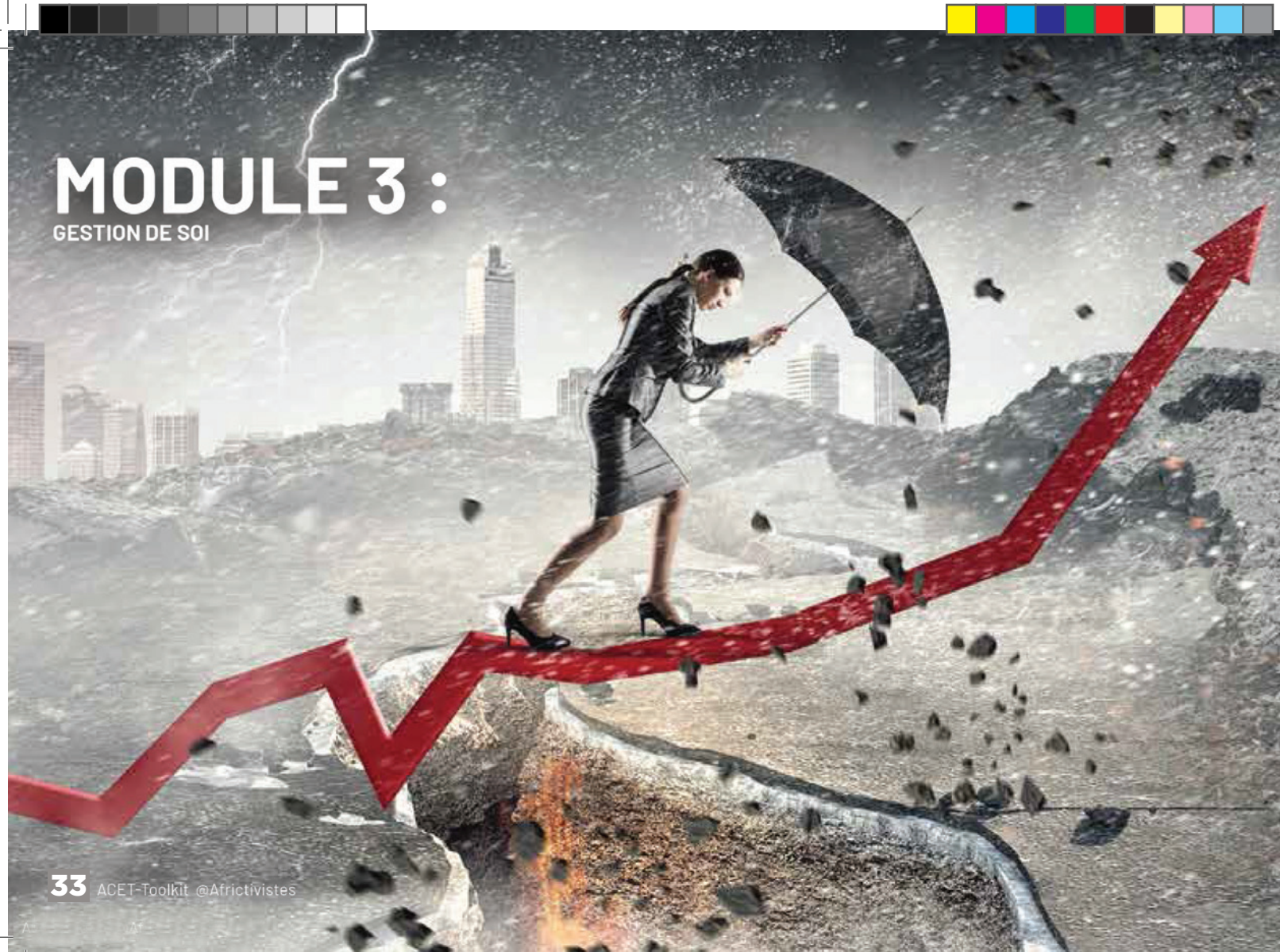


- Demander à 2 ou 3 participants de partager avec le groupe
- Demander aux participants de vous évaluer par une séance de réflexion et de feedbacks.
- Noter toutes les suggestions sur un pad ex



MODULE 3 :

GESTION DE SOI



GESTION DE SOI

Objectifs

A la fin de la leçon, les apprenants sauront:

Reconnaître leurs forces, vulnérabilités et déclencheurs
Travailler l'écoute active et le relationnel
Expérimenter « comment sortir de sa zone de confort »

Matériel nécessaires pour la session:

Moyens visuels pour mentionner les idées (Pad ex, rétro-projecteur, Post-it, tableau pad ex, colle murale & marqueurs)

Tâches à accomplir avant la leçon:

- Configuration de la Salle

Configuration de la salle en mode U
Aménager un espace pour les exercices de Gestion de Soi



Durée :
2 heures

Note à l'Intention de l'Animateur :

Ce module est basé sur le leadership, la connexion, l'écoute, l'observation et l'interaction. Il faut prendre en compte quelques éléments importants:

La mise en place d'un cadre approprié d'échanges et d'apprentissage

La mise en place d'un cadre pour que le participant se sente à l'aise et en sécurité

La mise en place d'un mécanisme qui va permettre aux participants d'interagir entre eux

L'identification des participants qui interviennent le moins pour les encourager à prendre la parole

Les pauses pour évaluer et sonder l'atmosphère, l'engagement et la compréhension des participants

Enfin l'utilisation des exercices énergisants à chaque fois que vous sentirez une baisse d'énergie dans la salle.



Note à l'Intention de l'Animateur :



Il est également important de noter les principes suivants de la session sur un pad ex et les coller quelque part dans la salle

Il n'y a pas de bonnes ni mauvaises Réponses/Idees, il n'y a que des idées/Réponses

Les téléphones en mode muet ou avion afin d'avoir l'attention de tous les participants

La session doit être interactive et participative

Le respect et la gestion du temps sont essentiels

On ne coupe pas la parole et on ne lève pas la main pour prendre la parole

Il faut être ouvert d'esprit et jouer le jeu à 100% lors des exercices de groupe

Susciter l'intérêt: (15 min)



- Rappeler les notions de leadership edge, la zone de confort et les principes du leadership civique. Rappeler les compétences du leadership civique.

- S'arrêter sur la gestion de soi en parlant de cette partie de la définition du leadership civique "Le leadership civique commence par "Moi" et doit engager les "autres".

- Introduire le module sur la gestion de soi, les objectifs de ce module et le déroulé de la session.



ACET - Saint Louis 7-10 janvier 2020



Introduire La Gestion de Soi:

Forces, Vulnérabilités et Déclencheurs (35min)



- Définir une force (Voir définition dans lexique)
- Définir une vulnérabilité (Voir définition dans lexique)
- Définir un déclencheur (Voir définition dans lexique)
- Noter dans un padex 3 colonnes avec les termes suivants : Forces, Vulnérabilités et Déclencheurs
- Demander ensuite aux participants de donner des exemples de forces, vulnérabilités et déclencheurs et les noter sur le padex
- Echanger un peu avec eux sur la raison pour laquelle ils pensent que les exemples cités sont des forces, vulnérabilités et déclencheurs.
- Conclure en montrant que la gestion de soi "Moi" est la première étape avant de pouvoir mobiliser les autres à faire face au challenge civique au sein de la communauté.
- Terminer en posant la question suivante: « Comment pensez-vous pouvoir mobiliser les autres si c'est difficile pour vous de prendre soin de votre "MOI"? »

Information à partager avec les participants :

Exercer le leadership civique demande de faire preuve à beaucoup d'humanité et de prendre en compte le capital humain

Forces: Les aspects du leadership civique que vous avez naturellement

Vulnérabilité: Point faible, tout ce qui vous empêche de sortir de votre zone de confort pour exercer votre leadership civique

Déclencheur: Toute action, tout comportement ou toute décision qui peut vous perturber et vous mettre hors de vous.

Identifier les forces, vulnérabilités et déclencheurs des autres membres de la communauté/organisation/ localité afin de pouvoir les engager de manière optimale et efficiente.





Note: A l'intention de l'animateur



Il faut toujours observer les participants. Il faut voir s'ils accrochent avec ces nouveaux concepts et toujours les impliquer dans la session.

- Faire une pause pour demander si c'est clair pour tout le monde. S'il n'y a pas de questions, demander à 2-3 personnes maxi de dire ceux qu'ils ont compris.
- Toujours rappeler qu'il n'y a pas de bonnes ni mauvaises réponses mais que des réponses.
- Donner la parole à ceux qui ne l'ont pas encore prise depuis le début de la session...
- Donner des exemples de la vie de tous les jours en se basant sur le contexte local pour aider les participants à mieux comprendre.
- Être patient avec les participants pour cette session.

Exercice I : Le marqueur connecteur (45 min)



Etape 1: Demander aux participants de se lever et de former un cercle

Etape 2: Donner la consigne

Tenir un marqueur dans la main, demander à chaque participant pendant 2 min à tour de rôle de partager une chose personnelle sur lui qu'il a toujours voulu partager mais n'en avait pas le courage.

Une fois que le participant a fini de partager, lui demander de passer le marqueur à un autre participant au hasard ou participant avec lequel il voudrait se connecter pour qu'il fasse la même chose.

La personne qui partage devra se mettre au milieu du cercle.

L'animateur sera le premier à partager une chose personnelle avec les participants et donnera le marqueur à un autre participant pour continuer l'exercice

Etape 2: Donner la consigne

Une fois que tous les participants soient passés, leur poser les questions suivantes:

Comment avez-vous trouvé cet exercice?

Ça fait quoi de sortir de sa zone de confort?

Qu'est-ce que vous allez amener chez vous après cette exercice ?

Demander aux participants de s'applaudir pour avoir pris le risque de sortir de leur zone de confort.



Objectifs:

Aider les participants à sortir de leur zone de confort
Aider les participants à identifier leurs forces et vulnérabilités
Connecter les participants et renforcer le relationnel entre eux
Pratiquer la prise de parole en public

Exercice 2 : Le jeu des Binômes (25 min)

Etape 1: Demander aux participants de faire deux files

Etape 2: Donner la consigne

Une fois les deux files composées, demander aux participants dans chacune des files de faire face à l'autre file.

Idéalement, chaque participant doit faire face à un participant avec lequel il n'a pas beaucoup échangé durant les sessions de renforcement de capacité.

Une fois que chaque participant ait une binôme, énoncé les règles de cet exercice :

- Chaque binôme trouve un endroit calme pour échanger entre eux
- Chaque participant des binômes aura 5 minutes chacun pour parler de son challenge civique, de ses aspirations, de ses centres d'intérêts.
- L'autre participant du binôme aura 3 minutes pour poser des questions à l'autre participant du binôme qui vient de partager pendant 5 minutes.





- Ensuite changer les rôles, le premier participant du binôme à avoir partager son histoire écoute le second partager son histoire pendant 5 minutes et ensuite, il aura aussi 3 minutes poser des questions par rapport à son histoire.

Etape 3: La restitution

- Former un cercle avec les chaises et demander aux participants de s'asseoir par binôme
- Demander à 3 binômes (2 à 3 minutes par binôme) de faire un retour sur les choses qu'ils ont apprises de leur partenaire durant cette exercice
- Demander aux participants ce qu'ils ont appris de cet exercice
- Conclure en rappelant les notions de leadership edge, les principes du leadership civique, adaptive vs technical work et finir par les compétences du leadership civique.

Objectifs:

Travailler l'écoute active des participants
Créer des connections et des synergies entre les participants
Travailler la prise de parole en public

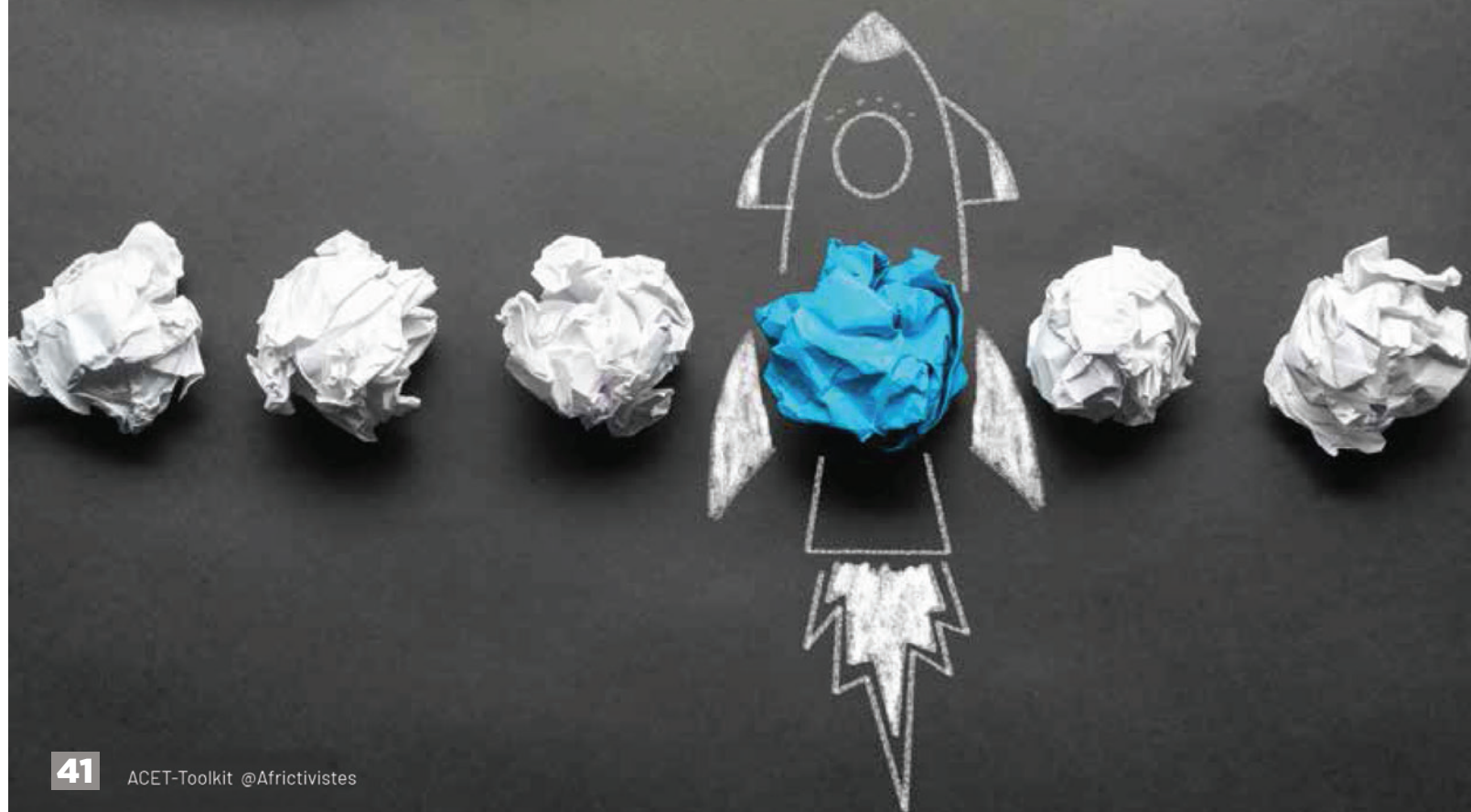






MODULE 4 :

DE L'IDEE A L'ACTION





DE L'IDÉE À L'ACTION

Objectifs

A la fin de la leçon les apprenants comprendront l'expression de l'idée à l'action afin qu'ils puissent :

- Analyser une idée
- Étudier sa faisabilité
- Proposer un plan d'action à partir d'une idée

Matériel nécessaires pour la session:

Moyens visuels pour mentionner les idées (Padex, rétro-projecteur, tableau padex & scotch murale)

Tâches à accomplir avant la leçon:

- Impressions
- Préparations
- Venir avec une idée de projet

Note à l'Intention de l'Animateur :

Un travail de groupe avec des réflexions communes consignées est la meilleure optique, plutôt qu'un exposé oral.

Susciter l'intérêt :

- Energizer
- Activités ou jeux pour détendre l'atmosphère et inviter les participants à s'approprier l'espace

- Notion d'introduction de la session

Quatre questions à se poser pour répondre à la faisabilité de la question :

Quoi

Pourquoi

Comment

Quand

Déroulement de la session

Exercice 1 : Planification de l'action

Durée 1h 30mn



(30 mn d'exercice, 1h présentation des résultats et discussions)

Objectifs spécifiques

A la fin que les participations seront capables :

D'identifier une idée,

De déterminer les objectifs, les moyens et les pré-alables pour transformer une idée en un projet

De voir les conditions de réalisation d'un projet



Matériels nécessaires pour la session :

Moyens visuels pour mentionner les idées (Padex, rétroprojecteur, tableau pad ex & scotch murale/ vidéoprojecteur si c'est une présentation PowerPoint)

Note à l'Intention de l'Animateur :



Il est nécessaire d'analyser et de préciser l'idée de projet. Il faut se dire qu'une idée, même géniale, n'est qu'un concept imprécis et qu'il faut essayer de la préciser de lui donner une dimension puisse permettre de la réaliser.

Organisation de la session

Les participants se mettent en 4 groupes, désignent un président de séance et un rapporteur. Le groupe 1 va se focaliser sur l'étape 1 et le groupe 2 sur l'étape 2.

Consigne : Chaque groupe va répondre aux différentes questions et exposer les résultats de sa réflexion.

Groupe 1 :

- 1re étape : L'analyse de l'idée
- Quelle est cette idée ?
- Avez-vous les compétences requises pour réaliser votre idée ?
- À qui ce projet s'adresse-t-il ?
- À quel(s) besoin(s) répond-il ?
- Quel(s) objectif(s) vise-t-il ?
- Est-ce qu'il existe déjà quelque chose de semblable ou de comparable ?
- Cette idée apportera-t-elle quelque chose de différent et d'utile ?
- Si oui, en quoi (avantages et forces) et pour qui ?

Groupe 2 :

- 2e étape : L'évaluation de la faisabilité de l'idée
- Qui se chargera de la réalisation de ce projet ?
- La collaboration avec d'autres partenaires est-elle requise ? Si oui, lesquels ?
- Quelles sont les ressources humaines, financières et matérielles requises pour réaliser ce projet ?
- D'où proviendront le personnel, l'argent et les matériaux requis ?
- À quel endroit ce projet pourrait-il se réaliser ?
- Quel échéancier faut-il prévoir pour mener ce projet à terme et combien de temps faudra-t-il pour le concrétiser ?
- Quelles sont les contraintes qui pourraient nuire à la réalisation de ce projet ?
- Quels sont les risques ou les menaces qui pourraient faire échouer ce projet ?

Présentation des résultats

Chaque groupe présente sa production en plénière. Les présentations sont suivies de



Exercice 2 : Réalisation du projet

Durée 1h 30mn

(30 mn d'exercice, 1h présentation des résultats et discussions)



Objectif spécifiques

A la fin de la leçon les participations seront capables :

- De définir le contexte de réalisation
- De déterminer les rôles de chaque partie prenante
- D'évaluer l'impact

Matériel nécessaires pour la session :

Moyens visuels pour mentionner les idées (Padex, rétroprojecteur, tableau pad ex & scotch murale/ vidéoprojecteur si c'est une présentation PowerPoint)

Organisation de la session

Les participants se mettent en 4 groupes, désignent un président de séance et un rapporteur. Chaque groupe poursuit sa réflexion sur le projet sur lequel il travaille.

Consigne : En prenant appui sur l'idée de projet déjà évoqué, répondre aux questions suivantes :

- Analysez les atouts du territoire que le projet pourrait être amené à valoriser
- Analysez le contexte socio-économique à l'aide des études réalisées par des institutions spécialisées, les universités...
- Analysez le jeu des acteurs en présence. Quels sont les acteurs sur la zone d'intervention ? Quels sont leurs enjeux respectifs ?
- Analysez les politiques publiques avec lesquelles le projet devrait être en cohérence.

Présentation des résultats

- Chaque groupe présente sa production en plénière. Les présentations sont suivies de discussions.



A RETENIR

Note à l'Intention de l'Animateur :

- Les participants doivent savoir qu'il y a plusieurs étapes intermédiaires de l'idée à l'action. Il faut insister sur les étapes intermédiaires.

Comment concevoir un projet ?

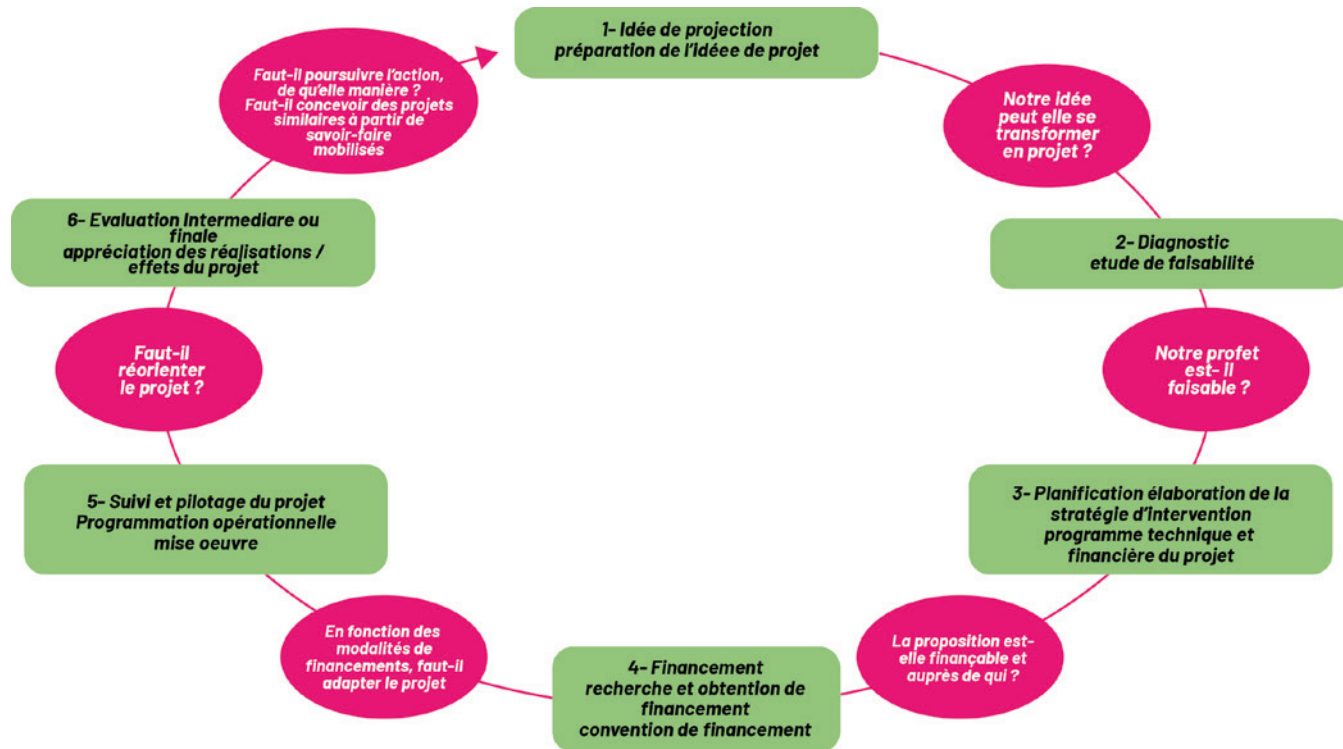
- A partir d'une idée de projet, plusieurs activités sont nécessaires, notamment :
- Analyser le contexte dans lequel s'insère l'action
- Analyser et évaluer les besoins de la population cible
- Identifier et impliquer les différents acteurs en présence
- Diagnostiquer la problématique : les problèmes, les causes, les effets et la stratégie d'intervention.

1. Analyser le contexte dans lequel s'insère l'action de solidarité. Pourquoi ?

o Avoir une compréhension aussi fine que possible du contexte : géographique, géopolitique, humanitaire, socio-économique, juridique et légal, environnemental, culturel...

- 2. Analyser et évaluer les besoins de la population cible

- Les bénéficiaires, qui sont-ils ?
- Il s'agit des personnes concernées directement ou indirectement par les améliorations qui amèneront le projet
- La plupart des projets de développement local ont pour bénéficiaires directs et indirects les habitants d'un quartier ou d'un village.
- Critères à prendre en compte pour déterminer et circonscrire la population bénéficiaire : la composition, l'origine, la zone géographique, l'activité, l'âge, ou encore le niveau d'instruction.



A la fin de la session

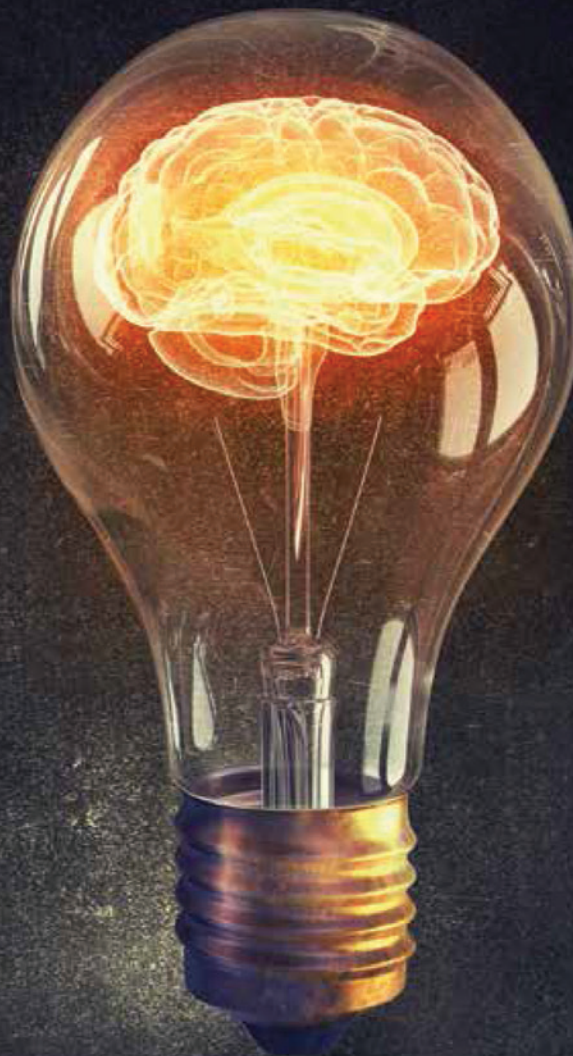
Evaluation Personnelle

- Timing exercice d'évaluation de la session
- Individuellement ou par la plénière



MODULE 5:

DESIGN THINKING





DESIGN THINKING

Objectifs

A la fin de la leçon les participants comprendront:

Ce qu'est le design thinking
La matrice du design thinking avec les 5 piliers
La manière créative de résoudre un problème
La matrice d'évaluation du design thinking

Matériels nécessaires pour la session:

Moyens visuels pour mentionner les idées (Pad ex, rétro-projecteur, tableau pad ex, colle murale & marqueurs)

Tâches à accomplir avant la leçon:

- Impressions des exercices

Hand out sur l'exercice faire connaissance
Hand out sur la matrice d'interview
Hand out sur la classification des idées
Hand out sur la matrice d'évaluation de l'idée

Note à l'Intention de l'Animateur :

Ce module est basé sur la créativité. Il faut prendre en compte deux éléments importants:



Durée :
8 heures

La création d'un cadre approprié d'échanges et d'apprentissage : il faut faire de tel sorte que le participant puisse se sentir à l'aise afin de se libérer et d'interagir avec les autres
L'utilisation des exercices énergisants à chaque fois que vous sentirez une baisse de l'énergie des participants.

Susciter l'intérêt: (15 mn)

- Souhaiter la bienvenue aux participants et après par un jeu de cercle
- Remettre le hand out, faire connaissance et lancer le challenge signature : Le participant qui aura eu en premier les 20 signatures crie en premier (hop hop) et ensuite on arrête.
- Vous pouvez penser récompenser les 3 premiers



Notion d'introduction de la session: (10 mn)



C'est quoi le design thinking pour les participants

Brainstorming avec les participants ensuite vous leur montrez la matrice

Information à partager avec les participants:

Le design vous offre des avantages concurrentiels incontournables tandis que le design thinking peut vous aider à exploiter l'incertitude et la complexité.

Attention à ne pas mélanger Design Vs Design Thinking!

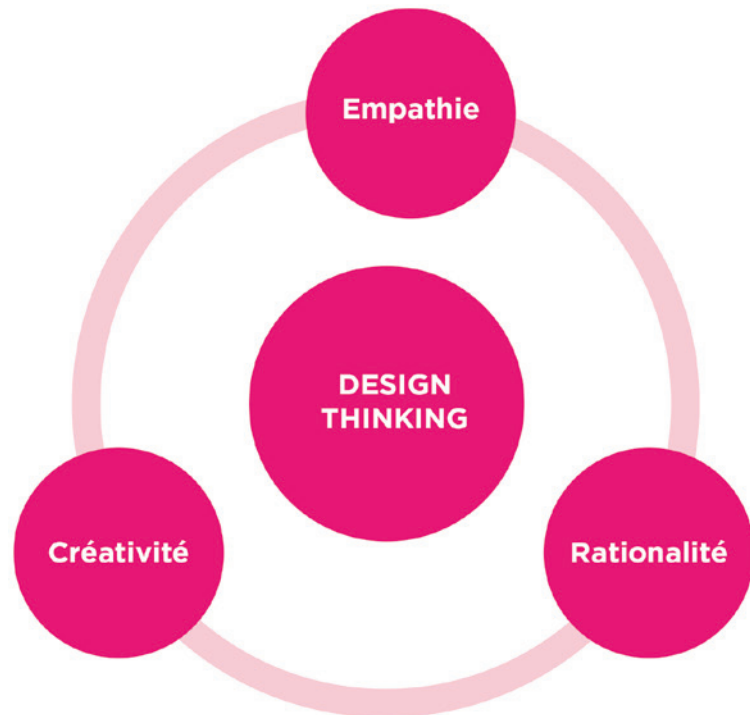
Une définition du Design Thinking : Une manière créative de résoudre un problème qui nécessite l'utilisation d'outils à partir des trois **(3) points de l'innovation :**

Empathie

Créativité

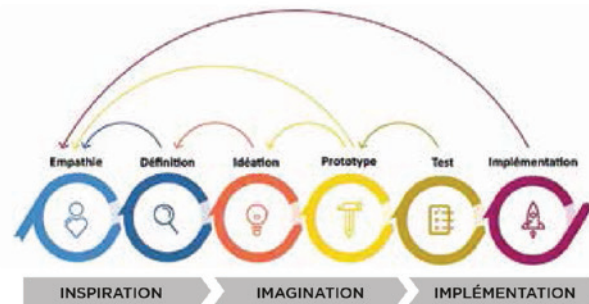
Rationalité

Design thinking comme: comportement et façon de voir





Voyons voir à quoi ressemble la matrice du Design Thinking (30 mn)



**Note: A l'intention
de l'animateur**



A ce niveau, il faut prendre le temps de parcourir la matrice avec l'ensemble des participants (étape par étape) et expliquer pour chaque étape le contenu et les éléments à respecter. A la fin, laisser un temps de réflexion aux participants et les laisser poser toutes les questions qu'ils ont par rapport à la matrice.

Si vous pouvez modéliser un cas selon le contexte, cela faciliterait grandement la compréhension.

Les étapes:

Expliquer aux participants ce qu'ils doivent faire pour chaque étape. Il est important qu'ils puissent comprendre la chronologie et l'interrelation des éléments. (15 mn)





Information à partager avec les participants:

Il s'agit d'un processus applicable à tout élément de votre Start up. La conception centrée sur l'homme est la discipline consistant à résoudre les problèmes afin de rendre service aux personnes.

Quand on parle de "Design," on ne fait pas référence à la conception de graphiques.

On fait plutôt référence au processus de résolution des défis de taille. C'est une branche qui nécessite beaucoup de travail. Il y'a un très grand nombre de techniques à utiliser. Cela suppose d'aller chercher et réunir des outils, pour ensuite revenir les rassembler encore et encore. Il ne s'agit pas d'un processus linéaire, il s'agit d'un processus en boucle.

Exercice 1 : en groupe de 5 personnes (45 mn)



Etape 1

Consigne: En groupe faites l'exercice 1 en remplissant le formulaire interview avec vos pairs. Posez votre idée sur le pad ex et utilisez la trame pour discuter avec les membres de votre groupe (1 partie - 30 mn)

Interviews

Creuser plus profondément



Etape 2

Consigne : Soyez focus sur le problème que vous voulez résoudre et matérialiser votre point de vue après l'interview avec vos pairs. (45 mn)

Définir le problème	
Recevoir des feedbacks sur le problème/ Constat	
Réviser le problème	

Etape 3 : Générer des idées de solution (45 mn)

- Focus sur le problème
- Visualisez-le sous différent angles
- Volume / Taille



Remplir les cases par vos idées

Etape 4 / Prototype de votre solution (60 mn)

- Créez un prototype de votre produit / Service
- Créer quelque chose que votre partenaire peut expérimenter
- Décrivez-le en détails ou dessinez-le

Etape 5/ La matrice d'évaluation (60 mn)

Qu'est ce qui a marché?	Eléments à améliorer	Questions	Nouvelles idées



Evaluation Personnelle (90 mn)



- Restitution en plénière

Demandez aux participants de venir présenter devant la salle le résultat des 5 étapes par rapport à leurs idées et donnez la parole aux participants pour des feedbacks. Il est important ici que le facilitateur puisse modérer et synthétiser afin de permettre aux présentateurs de prendre en compte les inputs intéressants pour les prochaines étapes de l'itération.

Evaluation (suite)

A la fin, remercier le groupe et demander aux participants de répondre en anonymat sur des bouts de feuille aux questions suivantes :

Quels sont les points essentiels que vous avez retenus en activant la méthode du Design Thinking?

En testant la méthode qu'est ce qui a le plus marché pour vous?

Quels sont les points d'amélioration que vous souhaiteriez voir la prochaine fois?

MODULE 6:

INFLUENCE & CAMPAGNE DIGITALE



INFLUENCE ET CAMPAGNE DIGITALE

Objectifs

Ce module a pour objectif de promouvoir la participation citoyenne et renforcer les capacités d'influence des jeunes via les campagnes digitales.

A la fin de la leçon les apprenants comprendront comment :

Comprendre le cycle d'influence et les différentes notions de la théorie de changements.
Développer et améliorer les capacités d'influence via les outils du numérique.

Co-développer une campagne d'influence digitale, à partir des intérêts communs.

Co-crée une campagne d'influence numérique.

Durée : 4 heures

Matériel nécessaires pour la session :

Un nombre important de participants pour pouvoir former des groupes de travail

Une grande salle avec possibilité d'aménager des sessions de travail par groupe autour d'une table

Plusieurs post-it de couleurs différentes

Du papier taille A1

Padex, rétroprojecteur, tableau & scotch murale

Tâches à accomplir avant la leçon :

- Préparer les travaux de groupes sur Papier A1 pour :
 - o Identifier les problèmes (causes) à porter
 - o Préparer les plans SWOT pour chaque groupe de travail
 - o Préparer les plans Analyse des pouvoirs
 - o Préparer le plan pour les portes d'entrée de la Théorie du changement

- Préparations

- o Préparer une étude de cas à présenter sur une campagne dans leurs zones respectives.
- o Préparer une histoire de réussite (succès story) orientée sur une théorie du changement (l'exemple de Gandhi en Inde).

Note à l'Intention de l'Animateur :

- Cette session est interactive avec 70% de pratique en travaux de groupe.
- Tout le monde doit participer et doit être dans un groupe de travail.
- Travailler l'écoute, commencer à créer des liens entre participants, commencer à rentrer dans le vif du sujet
- Formuler des objectifs clairs, de façon concise et efficace.
- Chaque participant doit choisir une campagne (cause) à porter mais aussi avoir à l'idée une campagne commune avec plusieurs portes d'entrée
- Chaque participant doit prendre la parole durant ce module



Session 1 : Café Leader (15mn) :



Objectif

- Réflexion individuelle au début du module pour inviter les participants à proposer une campagne qui aboutira au changement pour leur communauté (société)
- Introspection dans un moment de silence avec musique de fond pour amener les participants à réfléchir sur leur atout ou don et à l'inscrire sur un post-it ensuite à le dire à voix haute

Enjeu

Pousser les participants à se questionner sur leur potentiel, leur motivation et l'objectif réel de leur présence dans le digital.

Stratégie

Identifier les différents piliers qui aideront à porter la campagne (les experts, les journalistes, les techniciens, les artistes, les infographistes ...)

Exercice pratiques

- Quel est votre talent (votre ressource naturelle) ? 2 mn
- Révolution Digitale : Que pouvez-vous apporter ? 2 mn
- Restitution 10 mn

Evaluation Personnelle

- Timing exercice d'évaluation de la session
- Individuellement ou en plénière





Session 2 : Cycle d'Influence (25mn)



Objectif

- Identifier les campagnes communes et les différentes portes d'entrées
- Classer les campagnes par catégories (Environnement, Sécurité, Développement ...)
- Choisir ensemble les 3 ou 4 campagnes à retenir
- Former les groupes de travail par campagne

Enjeu

- Que tout le monde comprenne que toutes les causes sont bonnes et peuvent impacter mais qu'il est important de commencer avec des campagnes réalisables, mesurables et à fort impact social.

Stratégie

- Il n'y a pas de vainqueur ni de perdant.
- L'identification des causes personnelles permettant de choisir des causes communes. Cela participe à la mutualisation, la co-création et la mise en place d'une communauté de valeur.
- Améliorer les conditions de vie des populations est une cause mais la réaliser peut-être difficile. Par contre, si les enfants sont aidés à rester à l'école, cela pourrait être une campagne dans le court et moyen terme qui permettrait à aider à atteindre une meilleure condition de vie.

Exercice pratiques

- Prenez 3 mn pour réfléchir et identifier votre cause (réflexion individuelle)
- Collez les post-it sur le mur
- Classement des post-it par catégorie
- Brainstorming collectif pour le choix des différentes campagnes proposées

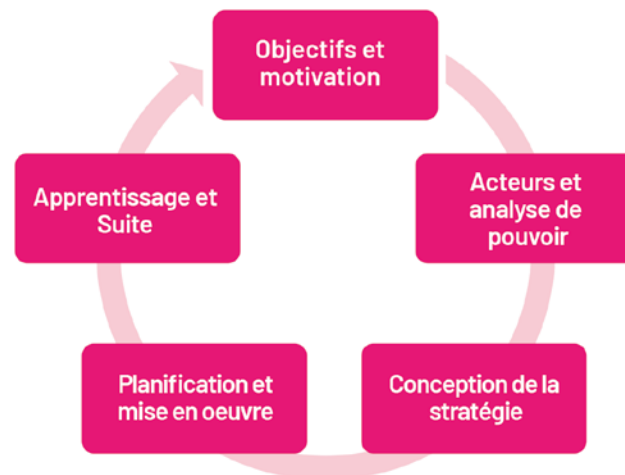
Session 3 : Identification des SWOT des causes (25mn)



Objectif

- Identifier les opportunités, menaces, forces et faiblesses pour les campagnes (par groupe de travail)

LE CYCLE D'INFLUENCEUR





Enjeu

Faire la différence entre les éléments du SWOT (Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats. Forces Faiblesses Opportunités Menaces)

Compter sur la participation de tous pour valider les SWOT des différents groupes de travail

Note pour l'animateur



De façon individuelle, les membres des groupes utilisent 4 couleurs différentes de post-it pour inscrire les opportunités, menaces, forces et faiblesses qu'ils jugent impacter leur cause. Ensuite, chacun ira coller ses post-it.

De façon collégiale, les membres du groupe doivent se retrouver devant leur campagne pour ajuster sur les choix des forces, faiblesses, menaces et opportunités. Ce travail doit se faire par les membres des groupes.

C'est l'occasion d'identifier les leaders, les meneurs et les timides.



Exercice pratiques

- Prener 5 mn pour réfléchir et identifier les SWOT de votre cause (réflexion individuelle)
- Coller les post-it sur le mur
- Classement et validation des post-it par catégorie de SWOT
- Brainstorming collectif pour le choix des SWOT

Session 4 : Identification des Acteurs et Analyse des pouvoirs (25mn)



Objectif

- Dresser la liste des cibles de la campagne et des liens entre les différents cibles
- Identification des futurs leviers (influenceurs grands publics) sur qui il faudra s'appuyer pour poster et booster la campagne
- Identifier de futurs ambassadeurs, portes paroles où adhérents à la cause
- Identifier le "levier" à activer pour avoir un déclic pour un résultat positif
- Trouver les différents moyens de contact possible et/ou de communication

Enjeu

Comprendre les différences entre cibles favorables et cibles hostiles

Comprendre les cibles aux influences hautes, moyennes et faibles

Faire la différence entre cibles, public et audience

Bien qu'étant une campagne digitale, ne pas oublier d'impliquer les non-connectés qui ont une force d'influence assez grande et qui pourraient aider à atteindre rapidement les objectifs.

Note pour l'animateur

Chaque groupe de travail dispose d'un papier d'identification des cibles.

Exercice pratiques

Dans un premier temps, ils doivent identifier les cibles et les coller sur le mur. Ensuite, trier les cibles sur la base de plusieurs facteurs (influences, décision, contacts, sensibilité, adhésion...) pour les classer selon leurs caractéristiques. Ils feront attention pour éviter les redondances.

Ensuite, l'animateur organise la séance de débriefing collectif pour la validation des CIBLES à pouvoir, impacté par la situation. Choisir un possible levier.



Quels acteurs détiennent le pouvoir ?

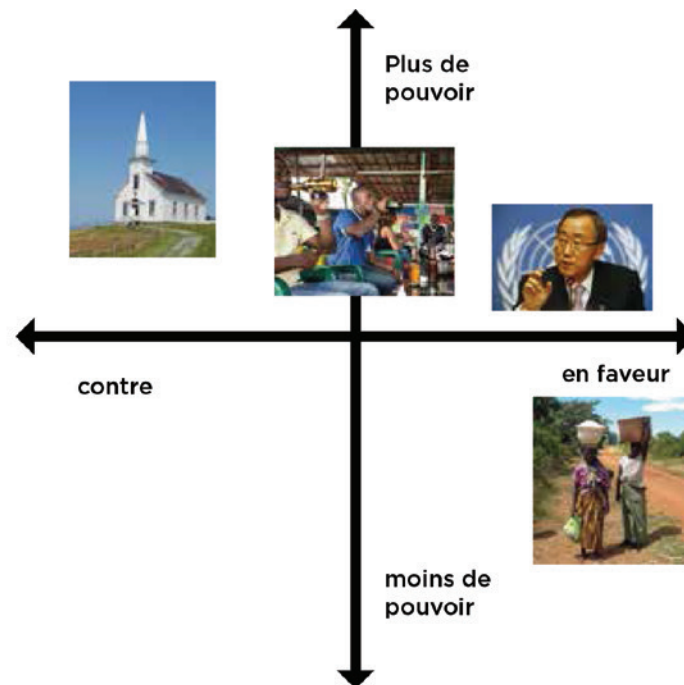
Distinguer :

Champions (en faveur):
supporter & sympathisants

Inhibiteurs (contre):
ignorer ou faire adhérer

Personnes versatiles (indécis):
mettre l'accent sur eux

*** Pensez à mettre à jours votre
analyse de pouvoirs**



- Analyse des pouvoirs

Après l'identification des Cibles, les participants doivent encore filtrer en triant parmi les cibles et les niveaux d'influence associés à la position par rapport à la campagne que nous voulons porter.



ANALYSE DE POUVOIRS

	HOSTILES À NOS OBJECTIFS	NEUTRES (-)	NEUTRES (+)	FAVORABLES NOS OBJECTIFS
INFLUENCE HAUTE				
INFLUENCE MOYENNE				
INFLUENCE FAIBLE				

Slide du cours : https://drive.google.com/file/d/1eh7njGZJBr0IpcU-Foa3i_90T-dqKYPi7/view?usp=sharing



MODULE 7 :

GESTION DES RISQUES



LA GESTION DES RISQUES

Objectifs

A la fin de la leçon les apprenants comprendront les compétences les plus importantes et les outils les plus applicables d'une gestion des risques réussie de manière rapide et efficace.

Ils seront capables de :

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

Matériel nécessaires pour la session:

Moyens visuels pour mentionner les idées (Padex, rétroprojecteur, tableau pad ex & scotch murale, Marqueurs de Différentes couleurs)

Tâches à accomplir avant la leçon:

- Préparations :

- o Lister les projets des participants.
- o Regrouper les participants par domaine d'intervention (Éducation, Environnement, Culture...)
- Imprimer la Matrice d'évaluation des risques

Note à l'Intention de l'Animateur :

- Ce module est basé sur l'expérience pratique des participants. Les exemples et illustrations doivent porter sur des activités et situations qui ont du sens pour les participants.



Durée :
8 heures

- Ce module explique les principaux problèmes et concepts impliqués dans une gestion efficace des risques. Ceci peut être nouveau pour les participants. De ce fait, il est recommandé d'avancer progressivement en mettant l'accent sur la compréhension du processus d'identification, d'évaluation, de prévention.

Susciter l'intérêt : (15 mn)



- Souhaitez la bienvenue aux participants et après par un jeu de cercle dérouler le Challenge #Name. Les trois premières personnes à nommer tous les participants sans erreurs et sans voir leurs badges remportent le challenge.
- Vous pouvez penser récompenser ces 3 premiers

Notion d'introduction de la session : (15 mn)



Qu'est ce qu'est la Gestion ?



Qu'est ce qu'est le Risque ?

Qu'est ce qu'est la gestion de risques pour vous ?

Brainstorming avec les participants puis projeter les définitions.

Information à partager avec les participants :

Risque = Danger x Vulnérabilité

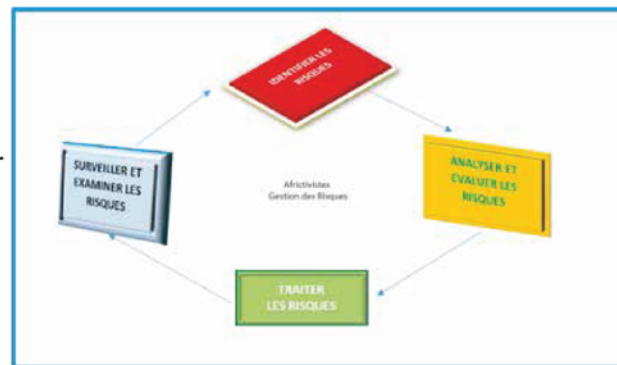
o Danger : plus la gravité et le degré de probabilité du danger augmentent, plus le risque est élevé.

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

Souligner que toute activité implique un certain niveau de risque. Quelle que soit l'activité, il y a un élément de risque qui doit être analysé et mis en balance avec les bénéfices potentiels.

Préciser que la gestion du risque à l'intérieur d'un projet n'est pas très différente de la gestion des autres risques.

Expliquer aux participants que, bien qu'il ne soit probablement pas possible de prévoir tous les risques potentiels qui pourraient survenir, le fait d'en prévoir le plus grand nombre possible donnera au projet une plus grande chance de réussir.



PRENONS CONNAISSANCE DES ETAPES DE LA GESTION DES RISQUES (90 mn)

**Note : A l'intention
de l'animateur**



A cette étape de la session, il convient de prendre le temps de parcourir le Schéma et expliquer pour chaque étape les objectifs visés. Laissez un temps de réflexion aux participants pour d'éventuelles questions.



Information à partager aux participants :

Identifier les Risques :

Avant même qu'un projet ne démarre, il est important que les risques potentiels soient identifiés et qu'une stratégie de gestion de ces risques soit élaborée. L'un des meilleurs moyens d'y parvenir est de tirer les leçons des expériences passées, qu'il s'agisse de vos propres expériences ou de celles de l'organisation dans son ensemble.

Analyser et évaluer les risques :

Grâce à une liste qui met en évidence les risques que vous prendrez au cours du projet, vous pouvez commencer à examiner de près chacun d'entre eux et décider quel type de menace ils représentent réellement. Le risque est-il quelque chose qui pourrait causer des dommages à long terme à l'organisation s'il se concrétisait ?

Traiter les Risques :

Personne n'aime avoir à faire face à des risques, mais c'est un élément inévitable de la vie des affaires. L'objectif est de rendre le niveau de risque acceptable pour l'organisation et de prendre des mesures qui minimisent autant que possible l'élément de risque.

Surveiller et examiner les risques :

Les plans initiaux de gestion des risques ne seront jamais parfaits. Les résultats de l'analyse des risques et les plans de gestion doivent être mis à jour périodiquement.



Exercice I : en groupe de 5 personnes (45 mn)

Consigne :

En groupe, identifiez les risques qui peuvent survenir dans la cadre de votre projet/Organisation. Établir une liste d'au moins 10 risques qui peuvent avoir des répercussions sur votre projet/votre Organisation.

Note : A l'intention de l'animateur :



Demandez aux groupes de restituer à tour de rôle. Après, demandez à chaque groupe comment ils ont procédé pour identifier les risques listés.

DECOUVRONS COMMENT BIEN IDENTIFIER LES RISQUES (60 MN)



Information à partager aux Participants :

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

Plusieurs techniques peuvent également être utilisées pour identifier les risques liés au projet.

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



Analyse des hypothèses :

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

Note : A l'intention de l'animateur :



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

APPRENNONS A EVALUER LES RISQUES (90MN)



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

	Très faible
	Faible
	Moyen
	Elevé
	Très Elevé



Note : A l'intention de l'animateur



A ce niveau, il faut expliquer que la matrice des risques – également appelée "matrice probabilité-impact" (MPI) – est l'un des outils les plus importants pour l'évaluation des risques. Préciser que la Matrice des risques repose sur le principe selon lequel un risque a deux dimensions principales : Probabilité & Impact. Prendre un exemple, mesurer la probabilité et l'impact pour définir le niveau de risque. Laisser les participants poser toutes les questions qu'ils ont par rapport à la matrice.

Information à partager aux Participants :

Un risque, de par sa nature même, a toujours un impact négatif. Cependant, l'ampleur de l'impact varie en termes de coût et d'impact sur la santé, la vie humaine ou un autre facteur critique. Le tableau vous permet d'évaluer les risques potentiels selon ces deux dimensions. La probabilité qu'un risque se produise est représentée sur un axe du graphique – et l'impact du risque sur l'autre.



Exercice 2 : en groupe de 5 personnes (45mn)



Consigne : En groupe, dans le cadre de votre projet/Organisation, identifiez 5 risques selon les méthodes apprises (précisez les méthodes).
Analysez ces 5 risques à l'aide de la matrice probabilité-impact (MPI)
Classez ces risques selon le Niveau (du plus élevé au plus faible)

Note : A l'intention de l'animateur :

Demandez aux groupes de restituer les travaux et après chaque passage, donnez la parole aux participants du même groupe pour ajouts et aux autres participants pour des feedbacks. Synthétisez à la fin de la présentation.



DECOUVRONS COMMENT TRAITER LES RISQUES (120 MN)





Note : A l'intention de l'animateur



Il faut expliquer aux participants que tout risque doit être éliminé ou maîtrisé le plus rapidement possible. Il est important que les réponses soient appropriées à l'importance du risque, réalistes dans le contexte du projet, convenues par toutes les parties concernées et détenues par une personne responsable. Il faut également préciser qu'il existe quatre stratégies possibles pour faire face aux risques qui peuvent avoir des impacts négatifs sur le projet : **Éviter – Transférer – Atténuer – Accepter**

Information à partager aux Participants :

1. Éviter

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

2. Transférer

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



3. Atténuer les risques

Il est souvent plus efficace de prendre des mesures précoces pour réduire la probabilité et/ou l'impact d'un risque que d'essayer de réparer les dommages après qu'ils se sont produits. L'adoption de processus moins complexes, la réalisation d'un plus grand nombre de tests ou le choix d'un fournisseur plus stable sont des exemples de mesures d'atténuation.

L'action préventive consiste à éviter qu'une situation à haut risque ne se produise. Elle comprend une formation en matière de santé et de sécurité, une protection par pare-feu sur les serveurs de l'entreprise et une formation croisée de votre équipe.

4. Accepter

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

Exercice 3 : en groupe de 5 personnes (90MN)



Consigne : En groupe, basez-vous sur le classement des risques de l'exercice précédent.

Choisissez les trois premiers risques :

1. Identifiez toutes les actions qui peuvent être prises pour que la situation ne se produise pas.
2. Proposez des actions qui doivent être prises une fois que la situation se produit et identifier un responsable et les acteurs impliqués
3. Classez les différentes actions selon la stratégie visée (Eviter – Transférer – Atténuer- Accepter)



**Note A l'intention
de l'animateur :**



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

COMMENT SURVEILLER ET EXAMINER LES RISQUES ? (60 MN)



**Note A l'intention
de l'animateur :**



Il faut savoir que tous les risques ne peuvent pas être éliminés - certains risques sont toujours présents. La gestion des risques est un processus continu d'identification, de traitement et de gestion des risques. Une communication claire entre votre équipe et les parties prenantes est essentielle lorsqu'il s'agit de surveiller en permanence les menaces potentielles.
Information à partager aux Participants :

1. Amélioration Continue

Le suivi et l'examen devraient faire partie intégrante du processus de gestion des risques et comporter un contrôle ou une surveillance régulière. Il est important

- D'obtenir des informations complémentaires pour améliorer l'évaluation des risques.
- D'Analyser et tirer les leçons des événements à risque, y compris les quasi-accidents, les changements, les tendances, les succès et les échecs.
- De détecter les changements dans le contexte externe et interne.
- D'identifier les risques émergents.

C'est de l'amélioration continue.



2. Communication

Une communication et une consultation efficaces sont essentielles pour garantir que les responsables de la mise en œuvre de la gestion des risques, et ceux qui ont un intérêt direct, comprennent la base sur laquelle les décisions sont prises et les raisons pour lesquelles des options de traitement particulières sont choisies. Il faut donc communiquer et consulter les parties prenantes internes et externes pendant toutes les étapes du processus de gestion des risques, en particulier lorsque les plans sont examinés pour la première fois et que des décisions importantes doivent être prises.

Exercice 4 : en groupe de 5 personnes (30mn)

Consigne : 1. Indiquez comment vous allez assurer le suivi des risques

2. Indiquez comment vous allez communiquer avec les différents acteurs.

Note A l'intention de l'animateur :

Demandez aux groupes de restituer les travaux et après chaque passage, donnez la parole aux participants du même groupe pour ajouts et aux autres participants pour des feedbacks. Synthétisez à la fin de la présentation.

Evaluation

A la fin, il faut remercier les participants, leur demander de répondre en anonymat sur une feuille aux questions suivantes :

Quels sont les points essentiels que vous avez retenus ?



Conclusion

L'ambition de développer, par la formation pratique et l'échange, le leadership de transformation auprès des jeunes a été au cœur de la première édition de l'Africtivistes – Civic Engagement Tour (ACET).

A travers plusieurs régions, et malgré les limites imposées cette année par la crise du coronavirus, le programme a pu se tenir avec des résultats très satisfaisants.

Les objectifs initiaux relatifs au renforcement des compétences, de développement d'un élan d'engagement civique, de formation aux enjeux du digital, de promotion de la redevabilité, ont été atteints eu égard aux retours reçus et du niveau croissant observé après évaluation des bénéficiaires.

L'ACET a, à travers six sessions de formation à travers le Sénégal, pu former 150 jeunes en leadership, citoyenneté, engagement politique et communautaire et digital pour d'abord susciter des vocations en termes de prise d'initiative au local, ensuite promouvoir un narratif nouveau capable de transformer leur conception de l'espace public.

Nous avons organisé par thématiques les différentes sessions avec pour chacune un facilitateur qui vient partager son expérience avec les bénéficiaires par un dialogue franc, interactif, inclusif et sans tabou.

Au total, un large spectre lié à cette notion fondamentale de « citoyenneté augmentée » a été évoqué par les différents modules de formation. Ceci dans le but de contribuer à l'objectif de consolidation de la démocratie de Africtivistes à travers une démocratie participative où le citoyen est acteur pro-actif de la cité en utilisant en sus les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Ainsi, ACET a permis un partage d'expérience et de transmission sur les sujets suivants :

Engagement citoyen, en vue de promouvoir l'idée d'une citoyenneté active comme moteur de la vie en communauté;

Développement durable, pour une contextualisation au niveau local du débat mondial sur les changements climatiques et le développement d'une conscience écologique ;

Droits des femmes et des enfants, comme moyen de promouvoir les libertés fondamentales, notamment celles liées à ces couches les plus vulnérables;

Service à la communauté, pour développer l'esprit de don de soi au service de la collectivité ;

Design Thinking, pour donner des solutions en termes de structuration de la pensée, et d'organisation d'une personnalité agile centrée sur l'homme ; Digital Advocacy, pour identifier comment porter une cause, notamment relative au progrès social, en utilisant de façon optimale les outils numériques.



Lors de toutes les sessions, les échanges et l'interactivité ont prévalu permettant de briser dès le début la glace et d'avoir des débats riches en solutions. Les bénéficiaires se sont montrés intéressés et motivés, ce qui a permis d'aller au-delà des espérances initiales.

Le hashtag #sunucitoyennete de ACET vit grâce à son appropriation sur la toile au-delà de la communauté des bénéficiaires, rassemblant les actions et initiatives des différents citoyens.

Il convient de préciser avant de clore que la prise de conscience sur les enjeux et impacts du numérique fut au cœur de l'idée de l'ACET. Le numérique n'a également cessé d'avoir une place prépondérante durant toute la mise en œuvre de cette première édition. Cela eu égard notamment au coronavirus qui nous a obligé de procéder des mois durant à des réunions par visioconférence pour accorder les idées et organiser le planning de la suite.

Ainsi, il a été montré le caractère formidable d'internet pour notre époque et les nombreuses possibilités de dématérialisation et de reconfiguration des relations sociales qu'il offre pour les activistes, professionnels, étudiants et militants. D'ailleurs, c'est un grand insight que nous allons retenir et promouvoir pour la suite. Cette première édition d'ACET a été un succès, même si l'initiative et l'organisation demeurent encore perfectibles. Nous avons fait face à des challenges qui vont

constituer une expérience pour la suite.

Enfin, les discussions et les exemples souvent convoqués de l'extérieur ont permis de noter un point important : la similarité des situations sociales en Afrique, avec les mêmes problématiques auxquelles font face les jeunes quel que soit le pays, notamment en termes de citoyenneté, de participation à la vie publique, d'accès aux opportunités pour entreprendre. Cela rend nécessaire l'ouverture d'une réflexion pour répliquer le modèle ACET dans d'autres pays afin aussi de rendre effective cette conviction sans cesse répétée chez les jeunes : le panafricanisme.





Mot de la fin

"Il n'est pas dit que tout ce à quoi nous faisons face soit transformé
mais rien ne peut être transformé sans que nous y faisons face", James Baldwin

A vous revoir de l'autre côté ...

Chers lecteurs, tout au long de ce toolkit, vous vous êtes immergés dans la réalité du Africtivistes Civic Engagement Tour (#ACET), un programme expérimental qui a pris naissance le 19 Novembre 2019 et dont la première phase s'est éteinte le 28 Août 2020.

Dans le cadre de cette expérimentation d'intelligence collective, des ateliers de renforcement de capacités ont été délivrés aux jeunes résidant au Sénégal et intéressés par les questions d'engagement citoyen et de transformation sociale. Dans les régions de Saint-Louis, Fatick (Mbellecadio), Ziguinchor et Dakar, des sessions de quatre (04) jours se sont tenus autour des thèmes du leadership, de l'engagement civique, du plaidoyer et de la démarche participative. Entre travaux de groupe, et réflexions collectives, "ces six sessions de formation à travers le Sénégal ont permis à ACET de prendre forme et

de former plus de 150 jeunes et un peu moins jeunes en leadership, citoyenneté engagement communautaire et digital storytelling pour la promotion du narratif local" pour reprendre les mots du Président d'Africtivistes Cheikh Fall et du Professeur Mamadou Dramé, responsable du pôle scientifique de Africtivistes.

Toujours avec leurs mots à eux : "ces personnes venant de plusieurs strates de la société, notamment des activistes, des universitaires, des étudiants, des citoyens lambda, des membres d'associations et de mouvements sociaux, ont pu, le temps des sessions de formation s'engager à se rendre plus utiles à leur société et à leur communauté."

Telle a été mon expérience en tant que facilitatrice, volontaire et apprenante. Tout le processus d'organisation, de la pré-sélection des participants au design du programme, s'est fait dans l'équité, la transparence et l'efficacité à travers l'engagement et la prise en compte de la voix de toutes les parties prenantes.

Une inspiration de vivre le sens de l'esprit d'équipe, de la cohésion et de la complémentarité en temps réel. Une leçon de vie d'œuvrer auprès d'un collectif mu par une intention, une ambition et une aspiration commune : servir leurs communautés en travaillant à aller au bout



de leur potentiel et à donner le meilleur d'eux-mêmes. Qu'ai-je vu donné et reçu en abondance au fil de ces derniers mois ? Humilité. Partage. Connexion. Constance. Engagement. Positivité. Joie de vivre. Bonne humeur. Co-construction. Complémentarité. Esprit d'équipe. Humanité.

A présent que nous sommes de l'autre côté de cette initiative à laquelle nous avons donné vie ensemble et à laquelle nous avons également dit au revoir ensemble, ce toolkit est un résumé de tout ce que nous avons humblement partagé durant ces derniers mois.

Ici, nous vous offrons un ensemble de méthodologies reflétant divers perspectives, parcours, expertises et secteurs. La conjugaison de ces regards multiples permet de comprendre le système dans sa globalité tout en ayant une vision spécifique des multitudes d'angles et parties qui la composent. Les challenges de notre époque ne sont pas unidimensionnels. Dans ce sens, les solutions que nous nous évertuons à apporter ne sauraient l'être. Elle est là l'essence de ce document : partager notre volonté de comprendre la réalité des communautés que nous avons à cœur de servir, leur expérience, de voir le monde à travers leur regard, de créer des espaces d'écoute et de cocréation pour pérenniser les activités citoyennes, civiques et communautaires dans nos localités, associations, organi-

sations et relever le défi du vivre ensemble.

Enfin, ce toolkit symbolise la fin de la phase 1 de ACET. Seulement, cette fin ne fait qu'annoncer le début de la seconde phase de cette expérimentation. Cette dernière sera orientée vers la formation de formateurs pour faciliter l'appropriation du toolkit par les citoyens de sorte à leur donner les outils d'être les propres acteurs de changement et de transformation sociale au sein de leur communauté. La deuxième phase transcende également le Sénégal pour s'étendre à d'autres pays de l'Afrique de l'Ouest. Mauritanie, Gambie et Guinée Bissau seront nos prochaines destinations.

Comme vous avez pu le voir, le processus est incertain. On doute. On se demande "mais à quoi bon sert tout ceci ? En quoi est-ce que cela va nous aider ?".

On ne le voit pas de suite.

Il ne s'agit pas de commencer avec une destination en tête. Il s'agit de s'ouvrir à l'exploration, de rester ouvert dans les moments de doute, de ne rien nier, de tout écouter, de tout nommer et de continuer à faire confiance au processus. Cela n'implique pas ne rien faire.

Cela implique d'adopter une différente stratégie : agile, flexible, ouverte, en mouvement, régénérative. Les systèmes fixes et rigides ont montré leurs limites.



Ce moment où une pandémie frappe le monde et où nos systèmes de fonctionnement sont chamboulés l'attestent bien : les entités de demain seront agiles et résilientes ou elles ne le seront pas. Nous-même en tant qu'êtres humains seront agiles, résilients, capables de nous réinventer face aux changements qui surviendront ou nous disparaîtront. Le choix est le nôtre.

Au courage de choisir de se réinventer ...

De se laisser voir ...

Au courage et à vous chers lecteurs.

Camaradement vôtre

Fabienne Diouf



Copyright Editions AfricTivistes
2020



Anna GUEYE



Cheikh Anta DIOP



Thomas SANKARA



Mariama BA



Nelson MANDELA



Bob MARLEY



Amilcar CABRAL



Carmen PREIRA





Africtivistes || www.africtivistes.org || info@africtivistes.org

