

**The Network
for Religious
& Traditional
Peacemakers**



giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

**African
Union** 

iDove – Dialogue interconfessionnel sur l'extrémisme violent

Prévention de l'extrémisme violent par les jeunes au sein de leurs communautés

Manuel de formation et de formation des formateur·rice·s, avec supports de formation

Liste des acronymes

UA	Union africaine
LEV	Lutte contre l'extrémisme violent
ICAN	International Civil Society Action Network
iDove	Dialogue interconfessionnel sur l'extrémisme violent
Formation iDove	Formation de deux jours sur la prévention de l'extrémisme violent telle qu'elle est présentée dans ce guide
BIDDH	Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
PEV	Prévention de l'extrémisme violent
FdF	Formation des formateur-riche-s (pour la formation iDove)
EV	Extrémisme violent

Remerciements

Ce manuel a été initialement rédigé par Lucy Salek d'Opening Analysis pour le compte de la Direction des Organisations de la Société Civile et de la Diaspora de la Commission de l'Union africaine (AUC-CIDO) et de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Il a été élaboré dans le cadre d'un processus collaboratif, intégrant les contributions issues d'un atelier initial et d'une session de formation pilote avec les participants d'iDove et des experts invités en 2017–2018.

Une révision et une mise à jour approfondies ont été réalisées par la Dr Jennifer Philippa Eggert en 2023–2024, à l'issue d'un processus participatif impliquant les participants d'iDove.

Clause de non-responsabilité

Cette formation est axée sur la prévention primaire et secondaire plutôt que sur la prévention tertiaire. Elle n'est pas destinée à des individus déjà radicalisés, qui pourront tirer davantage de profit d'interventions sur le désengagement et la réintégration.

Pour en savoir plus, veuillez contacter :

ReligionMatters@giz.de

Table des matières

Introduction	5
À propos d'iDove	6
À propos de ce manuel	10
Aperçu de la formation iDove	12
Gestion de la formation	13
Partie I : Guide du·de la formateur·rice iDove	25
Présentation et cohésion de groupe	26
Module 1 : Approches intersectionnelles de l'identité	35
Module 2 : Comprendre le conflit et la violence	41
Module 3 : Comprendre l'extrémisme violent	46
Module 4.1 : Répondre à l'extrémisme violent (partie 1)	50
Clôture de la 1 ^{re} journée	52
Introduction à la 2 ^e journée	54
Module 4.2 : Répondre à l'extrémisme violent (partie 2)	56
Module 5 : Comprendre et répondre aux discours de haine	58
Module 6 : Ressources interculturelles et interconfessionnelles	62
Module 7 : Leadership des jeunes en faveur de la justice et de la paix	66
Clôture de la formation iDove (2 ^e journée)	69
Partie II : Guide du·de la formateur·rice de formateur·rice·s iDove	71
Aperçu des différentes parties de la formation des formateur·rice·s	72
Introduction à la formation des formateur·rice·s	76
Styles et méthodes d'apprentissage	78
Évaluation de la formation	80
Exercice pratique	83
Clôture de la formation des formateur·rice·s	85
Partie III : Documents à distribuer et autres ressources	87

Introduction



À propos d'iDove

En février 2017, la Direction des citoyens et de la diaspora de la Commission de l'Union africaine (CUA-CIDO) et la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, mandatée par le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ), ont lancé le projet pilote « Dialogue interconfessionnel sur l'extrémisme violent » (*interfaith Dialogue on Violent Extremism* – iDove) qui utilise des approches innovantes, axées sur les jeunes, pour mettre en avant la capacité de la religion à prévenir l'extrémisme violent. Depuis lors, le projet gère des programmes annuels de renforcement des capacités des jeunes en Afrique, en Asie, en Europe et au Moyen-Orient.

iDove part de l'hypothèse que l'extrémisme violent est un problème mondial. En effet, qu'elle trouve ses racines dans la politique, l'idéologie, le racisme ou la religion, la radicalisation des jeunes a de multiples impacts sur les sociétés du monde entier. Or, les mesures de répression n'ont qu'un impact limité pour un coût élevé, que ce soit financièrement ou en termes de violation des droits humains. La prévention doit donc passer par une approche globale de persuasion et d'influence, axée sur le dialogue et la coopération, capable de lutter contre les causes profondes et non uniquement contre les symptômes de l'extrémisme violent. Les activités et les événements conçus par la société civile sont autant de moyens efficaces de gérer les différences au sein d'une communauté. Les approches innovantes dans ces domaines favorisent la compréhension mutuelle, la coopération et l'assistance entre les différents groupes sociaux et religieux. Elles s'appuient sur l'idée selon laquelle les communautés sont souvent les mieux placées pour résoudre les problèmes qui les affectent.

Les objectifs d'iDove sont les suivants :

- › proposer une approche innovante, axée sur les jeunes ;
- › s'appuyer sur le pouvoir de persuasion de la religion ;
- › favoriser le dialogue intraconfessionnel et interconfessionnel ;
- › lancer un contre-mouvement stratégique pour prévenir l'extrémisme violent ;
- › promouvoir la compréhension et le respect mutuels sur la base de valeurs intraconfessionnelles, interconfessionnelles, interreligieuses et interculturelles utilisées comme principes fondamentaux ;
- › faciliter le dialogue interreligieux et interconfessionnel en tant qu'outil non violent de transformation politique en Afrique, en Asie, en Europe et au Moyen-Orient ;
- › créer une plateforme d'échange et d'apprentissage pour les jeunes qui travaillent dans le domaine de la prévention de l'extrémisme violent et du renforcement de la cohésion sociale ;
- › utiliser des composantes numériques pour lutter contre le recrutement des jeunes par les groupes extrémistes violents.

De nombreuses activités ont déjà été lancées dans le cadre d'iDove, par exemple le Forum intercontinental de la jeunesse, plusieurs projets à petite échelle et une application de jeu « sérieuse ». Parmi ces activités, la formation iDove est particulièrement importante, car elle apporte aux jeunes les outils dont il-elle-s ont besoin pour prévenir l'extrémisme violent au sein de leurs communautés tout en favorisant la cohésion sociale. Elle est assortie d'un cursus de formation des formateur-ric-e-s, destiné aux personnes qui encadrent la formation iDove. Les futur-e-s formateur-ric-e-s commencent par suivre eux-elles-mêmes la formation iDove. La suite de leur formation est divisée en deux parties : une première axée sur la prévention de l'extrémisme violent et une deuxième portant sur les méthodes, les styles d'apprentissage et l'animation de la formation, qui est assortie d'un exercice pratique.

Contexte : pourquoi opter pour une approche interconfessionnelle de la prévention de l'extrémisme violent ?

L'extrémisme violent et la radicalisation sont de plus en plus souvent considérés comme un des principaux enjeux de la coopération mondiale en faveur du développement. De nombreux acteurs mondiaux du développement (notamment la GIZ¹ et l'Union africaine²) intègrent dorénavant une composante de lutte contre l'extrémisme violent à leurs activités.

Dévastateurs, le terrorisme et l'extrémisme violent provoquent décès, blessures physiques et angoisse dans de nombreuses communautés, sans compter les dommages causés aux biens, au patrimoine culturel, aux moyens de subsistance et à la planète. Les inquiétudes sur la fragilité et l'instabilité croissantes du monde ont progressé en même temps que l'extrémisme violent, ce qui a alimenté les préjugés, divisé les communautés et porté préjudice à des religions entières. La radicalisation et l'extrémisme violent, ainsi que les violations des droits humains associées à la lutte contre le terrorisme, mettent les objectifs de l'Agenda 2030 en péril.

Ni la radicalisation ni l'extrémisme violent ne sont à mettre à l'actif d'une cause unique, qu'elle soit idéologique, politique ou religieuse, et ni l'un ni l'autre ne peuvent être combattus par la simple répression. Les ressorts de l'extrémisme violent sont complexes, multiples et très dépendants du contexte. Des facteurs (réels ou perçus) tels que les inégalités socio-économiques, la répression, l'injustice sociale, la marginalisation politique, la corruption et la mauvaise gouvernance créent souvent un environnement qui favorise la radicalisation et l'extrémisme violent.

Le rôle joué par la religion dans la radicalisation et l'extrémisme violent est un sujet très controversé dans le débat politique et intellectuel. Les preuves d'une corrélation directe entre le niveau de religiosité et la radicalisation sont rares dans la littérature³. Par contre, la religion est souvent instrumentalisée par les groupes extrémistes violents pour justifier leurs actions. Les recherches montrent que l'éducation religieuse peut devenir un facteur important de prévention de toute implication dans la violence.

Alors que le nombre de décès liés au terrorisme a baissé ces dernières années dans le monde, l'Afrique subsaharienne est devenue un foyer d'extrémisme violent, avec une hausse du nombre d'attaques. En 2021, la moitié des attaques mortelles liées au terrorisme se sont produites dans cette région. L'étude du PNUD intitulée « Sur les chemins de l'extrémisme en Afrique » (2023), qui est une des plus vastes études réalisées dans ce domaine, est le fruit de travaux de recherche menés auprès de 2 200 participant·e·s (dont plus de 1 000 ancien·ne·s membres de groupes violents)⁴. Elle met en avant la double influence de la religion dans le parcours des individus vers l'extrémisme, puisqu'elle peut être utilisée à la fois pour porter des revendications et pour renforcer la résilience contre la radicalisation. Ces constatations confirment les résultats d'études antérieures menées dans d'autres régions⁵. La religion ne doit donc pas être considérée uniquement comme un facteur potentiel de radicalisation. Au contraire, les communautés et les groupes religieux peuvent jouer un rôle crucial dans la prévention de l'extrémisme violent. Leur portée mondiale et leur crédibilité sont également à même d'appuyer les mesures préventives et de renforcer la cohésion sociale.

1 GIZ (2019) : *Prevention of violent extremism* (Prévention de l'extrémisme violent). Document d'orientation du pôle d'expertise. <https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz2019-en-Position%20Paper%20-PVE.pdf>

2 OUA (1999) : Convention de l'OUA sur la prévention et la lutte contre le terrorisme. <https://au.int/fr/treaties/convention-de-loua-sur-la-prevention-et-la-lutte-contre-le-terrorisme>.

3 Frazers et Jambers (2018) : Religion and the Prevention of Violent Extremism (Religion et prévention de l'extrémisme violent). https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securities-studies/pdfs/PP6-6_2018.pdf

4 PNUD (2023) : Sur les chemins de l'extrémisme en Afrique. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-02/undp-journeytoextremism-report-2023-french.pdf>.

5 E-IR (2014) : Interview de Marc Sageman (en anglais). <https://www.e-ir.info/2014/11/20/interview-marc-sageman/>.

Les valeurs incarnées par les religions et par les traditions religieuses jouent un rôle important dans la prévention de l'extrémisme violent, pour les raisons suivantes :

- › De nombreux groupes extrémistes se réclament de la religion.
- › Les religions et les traditions religieuses peuvent apporter des valeurs, des croyances et des motivations, qui seraient absentes dans une approche purement pragmatique ou « fondée sur des intérêts ».
- › Les spécialistes de l'extrémisme violent s'accordent pour dire que la religion peut servir de catalyseur au recrutement et qu'elle est souvent exploitée par les groupes extrémistes militants pour légitimer l'usage de la violence.
- › L'autorité des acteurs confessionnels, leur crédibilité, leurs ressources institutionnelles et leurs liens avec les communautés locales sont inaliénables dans la prévention de l'extrémisme violent.
- › Les acteurs confessionnels peuvent prendre un certain nombre de mesures pour prévenir l'extrémisme violent, puisqu'ils peuvent adopter un rôle d'éducateur, d'intermédiaire, de défenseur ou de médiateur tout en contribuant à changer les comportements.
- › L'extrémisme violent peut être défini en termes religieux et séculaires. Même si tous les extrémismes ne sont pas violents, les débats rhétoriques et médiatiques sur l'extrémisme violent oublient souvent de mentionner le rôle positif que les acteurs confessionnels peuvent jouer.
- › Les acteurs confessionnels peuvent jouer un rôle crucial dans la promotion des droits humains, qui est un aspect essentiel de la prévention de l'extrémisme violent. Souvent bien placés pour proposer des services essentiels à leurs communautés, ils sont d'importants vecteurs des droits humains en raison de leur influence au sein de la communauté, qui surpasse généralement celle des autorités officielles.

iDove met explicitement l'accent sur les jeunes, qui font partie des personnes les plus directement affectées par l'extrémisme violent mais qui sont souvent exclus des processus décisionnels⁶. Le chômage, les problèmes économiques, l'impact socioculturel des conflits violents, le manque d'éducation et l'utilisation de récits à caractère religieux jouent un rôle dans le recrutement des jeunes par les organisations extrémistes violentes. Pourtant, les jeunes peuvent aussi être des agents du développement durable et de la paix. Ils deviennent souvent d'excellents vecteurs de changement social, de croissance économique et d'innovation. Leur imagination, leurs idéaux, leur énergie et leur vision sont essentiels pour la prospérité et la stabilité futures. Les jeunes devraient être considérés comme de véritables agents du changement, capables de promouvoir la cohésion sociale et la paix au sein de leurs communautés.

6 Eggert (2023) : Produire des connaissances sur l'extrémisme violent et comment le contrer : une autre voie est-elle possible ? <https://jilflc.com/2023/03/producing-knowledge-on-pve-jennifer-eggert/>

Le principal rôle de la coopération au développement dans la prévention de l'extrémisme violent consiste à favoriser la cohésion sociale et à renforcer la résilience des sociétés. Il est indispensable d'utiliser une approche globale et centralisée pour renforcer la cohésion sociale et la résilience, ce qui oblige à éliminer les obstacles à la bonne gouvernance, à la paix et à la sécurité, ainsi qu'aux services de base. Dans le même temps, l'utilisation d'une approche décentralisée favorise le dialogue entre les décideur·euse·s locaux·ales et les citoyen·ne·s et encourage les interactions positives entre tous les membres de la communauté. Il est important de concevoir des approches non violentes, participatives et inclusives pour résoudre les problèmes et prendre des décisions communautaires. Ces processus doivent rassembler tous les segments concernés de la société, particulièrement les groupes marginalisés et ceux qui sont les plus affectés par l'extrémisme violent ainsi que par les contre-stratégies. Les sports, les arts et les activités et événements culturels sont très utiles pour gérer les différences au sein d'une communauté. Une excellente compréhension de sa propre religion, ainsi qu'une connaissance de base des autres religions, est importante pour éviter les réponses et les interprétations simplistes et promouvoir la tolérance. Les acteurs confessionnels et leurs communautés jouent un rôle clé dans ces processus, particulièrement dans les zones reculées, et sont donc des partenaires importants des approches de prévention de l'extrémisme violent.

Tous les contextes sont différents et les motivations complexes. Il est important d'éviter de stigmatiser certains groupes de la société. La haine, la marginalisation et l'exclusion qui en résultent peuvent être des vecteurs d'extrémisme violent, comme le sont les violations des droits humains dans la lutte contre la terreur. Toute intervention de prévention de l'extrémisme violent doit donc respecter le principe « Ne pas nuire »

La formation propose différents mécanismes pour mieux comprendre le contexte et la motivation, qui doivent être utilisés parallèlement aux ressources sur les échanges interreligieux et interculturels, la transformation des conflits, l'analyse intersectionnelle des conflits, l'apprentissage participatif, etc.

À propos de ce manuel

Ce manuel est destiné à servir de guide aux formateur·rice·s iDove et/ou aux personnes assurant la formation des formateur·rice·s iDove sur la prévention de l'extrémisme violent et le renforcement de la cohésion sociale au sein de leurs communautés.

Remarque : dans le guide, la formation en elle-même est appelée « **formation iDove** ». Le cursus suivi par les futur·e·s formateur·rice·s iDove est appelé « **formation des formateur·rice·s** ».

Finalité de la formation iDove

La formation a pour but de :

**Permettre
aux jeunes de jouer un
rôle actif dans la
prévention de l'extrémisme
violent et dans la création
de communautés
solidaires**

La formation est axée exclusivement sur la prévention plutôt que sur les autres caractéristiques de l'extrémisme violent et du manque de cohésion au sein des communautés. Elle n'est donc pas destinée aux personnes qui souhaitent œuvrer à la réintégration ou travailler sur l'impact de l'extrémisme sur les communautés. La formation iDove vise à aider les personnes qui souhaitent prévenir l'extrémisme violent au sein de leurs communautés en leur offrant les outils et la confiance nécessaires pour initier le processus. La formation des formateur·rice·s iDove apprend à des formateur·rice·s expérimenté·e·s à animer la formation iDove.

On part du principe que les personnes qui suivent cette formation sont déjà impliquées dans une action confessionnelle ou interconfessionnelle au sein de leur communauté ou souhaitent s'impliquer davantage dans (ou développer) de telles initiatives.

Comment utiliser ce manuel

Le manuel est divisé en quatre parties :

Partie I :

Guide du·de la formateur·rice iDove

Cette section contient des informations détaillées sur chaque session de la formation iDove. La description de chaque module est composée des éléments suivants :

- › Objectif(s) ;
- › Durée suggérée ;
- › Aperçu des différentes étapes de la formation ;
- › Remarques détaillées sur les différents modules et sur les étapes de la prestation pour les formateur·rice·s ;
- › Liste des ressources ou équipements suggérés ;
- › Ressources et documents à distribuer, notamment les documents qui figurent dans ce manuel. Ceux-ci sont disponibles dans la partie III : Documents à distribuer et autres ressources

Il est recommandé d'utiliser le mode de formation présenté dans ce manuel, qui est le fruit de multiples évaluations et tests réalisés. Toutefois, sachant que le module est destiné à des personnes ayant une certaine expérience de la formation, les formateur·rice·s peuvent adapter le mode de formation à leur contexte ainsi qu'à la composition des participant·e·s et à leur style de formation personnel. Il·elle·s peuvent, par exemple, remplacer certaines des vidéos, exemples et lectures préparatoires par des éléments mieux adaptés au contexte. Il est important d'équilibrer la représentation des différents pays, groupes raciaux et ethniques, traditions religieuses, etc. afin d'éviter de stigmatiser certains groupes.

Vous trouverez, tout au long du manuel, des remarques sur la gestion des principaux problèmes qui peuvent se présenter.

Partie II :**Guide du·de la formateur·rice
de formateur·rice·s iDove**

Cette section contient des informations sur le déroulement des sessions destinées aux futur·e·s formateur·rice·s iDove. Comme pour la section précédente, chaque partie contient les informations suivantes :

- › Objectif(s) ;
- › Durée suggérée ;
- › Aperçu des différentes étapes de la formation ;
- › Remarques détaillées sur les différents modules et sur les étapes de la prestation pour les formateur·rice·s ;
- › Liste des ressources ou équipements suggérés ;
- › Ressources et documents à distribuer, notamment les documents qui figurent dans ce manuel. Ceux-ci sont disponibles dans la partie III : Documents à distribuer et autres ressources

Partie III :**Documents à distribuer et autres ressources**

Cette section contient de nombreux modèles de documents à distribuer, qui ont été préparés pour les modules présentés dans ce manuel. Avant de les imprimer, les formateur·rice·s doivent vérifier que le document est adapté à la situation locale. Il·elle·s peuvent y apporter des modifications pour que les informations soient pertinentes et sensibles au contexte. Les formateur·rice·s qui modifient la conception de la formation souhaiteront peut-être créer leurs propres documents.

Partie IV :**Supports de formation**

D'autres supports de formation sont disponibles au format numérique :

- › Version numérique de ce manuel
- › Modèle de diaporama
- › Exemplaires individuels du document à distribuer

**Suivi et évaluation**

Si vous avez organisé une formation iDove ou si vous prévoyez de le faire, veuillez en informer l'équipe iDove à l'adresse ReligionMatters@giz.de.

Il est recommandé de recueillir du feedback et des commentaires sur la formation et sur l'approche et les supports utilisés et de les transmettre à l'équipe iDove. La théorie et les pratiques de prévention de l'extrémisme violent ont beaucoup évolué ces dernières années. Il est donc recommandé de réviser régulièrement ce manuel et les supports de formation associés, avec, si possible, la participation active de personnes ayant suivi la formation et d'ancien·ne·s formateur·rice·s.

Aperçu de la formation iDove

Objectif de la formation	Permettre aux jeunes de jouer un rôle actif dans la prévention de l'extrémisme violent et dans la création de communautés solidaires
Durée de la formation	<p>Formation iDove (liée au contenu) : deux jours</p> <p>Formation des formateur-ric-e-s iDove : quatre jours</p> <p>Pour la formation des formateur-ric-e-s iDove, les participant-e-s suivent d'abord la formation iDove de deux jours, puis les deux journées supplémentaires de la formation des formateur-ric-e-s assorties d'un exercice pratique.</p>
Participant-e à la formation iDove	<p>15 à 20 participant-e-s qui sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> › âgé-e-s de 18 à 35 ans, en fonction de la définition locale de la jeunesse ; › d'une maturité et d'une éducation suffisantes pour participer efficacement à la formation ; › capables d'utiliser une langue commune ; › issu-e-s de communautés affectées ou menacées par l'extrémisme violent ; › déjà impliqué-e-s dans des actions confessionnelles ou interconfessionnelles au sein de leurs communautés OU prêt-e-s à s'impliquer davantage dans (ou à mettre en œuvre) de telles initiatives.
Formateur-ric-e-s et participant-e-s iDove	<p>Deux formateur-ric-e-s ou plus (dont l'un-e est identifié-e comme formateur-ric-e principal-e), qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> › sont des formateur-ric-e-s expérimenté-e-s, de préférence dans le domaine de la prévention de l'extrémisme violent ; › sont issu-e-s de milieux correspondant à la diversité des participant-e-s, par exemple, de religions ou d'ethnicités différentes ; › proviennent, si possible, de la même communauté que les participant-e-s ; › forment une équipe équilibrée en termes de genre, de race, d'ethnicité, de religion, etc.
Méthode	<p>Les étapes de formation présentées dans le manuel sont basées sur les différentes approches testées et sur les évaluations réalisées. La méthode est largement axée sur les exercices interactifs et la collaboration de groupe.</p> <p>La formation est conçue pour des formateur-ric-e-s expérimenté-e-s. Ces dernier-ère-s sont censé-e-s adapter les modules au contexte, aux participant-e-s et au style qu'il-elle-s préfèrent.</p> <p>La formation peut être prolongée s'il s'avère nécessaire d'ajouter des thèmes supplémentaires. Quelques suggestions de thèmes sont évoquées dans l'« Aperçu des différentes parties de la formation des formateur-ric-e-s ».</p>

Gestion de la formation

Équipe des formateur·rice·s

La formation et la formation des formateur·rice·s iDove exigent l'implication de différentes parties chargées d'observer et de réfléchir aux liens qui existent entre les valeurs religieuses et la lutte contre l'extrémisme violent, ainsi qu'une volonté de s'intéresser au rôle des jeunes au sein des communautés. La formation offre aux participant·e·s la possibilité d'interagir et d'échanger des idées, ce qui décuple les possibilités de dialogue et de réponse créative. Toutefois, si cette composante n'est pas bien gérée, elle ouvre la voie à un risque substantiel de désaccords profonds. La formation doit donc être dispensée avec beaucoup de sensibilité tout en laissant aux participant·e·s la liberté de partager leurs idées.

Les formateur·rice·s doivent être prêt·e·s à réagir si certain·e·s participant·e·s se mettent à énoncer des stéréotypes au sujet des motivations et de l'identité des personnes attirées par l'extrémisme violent. Il·elle·s devront le faire avec tact en s'efforçant de faire évoluer les mentalités et en évitant d'humilier les participant·e·s, sachant que ces points de vue sont probablement partagés par de nombreux membres de leur entourage.



Caractéristiques recommandées pour les participant·e·s à la formation des formateur·rice·s et pour les formateur·rice·s iDove

- › Expérience de l'animation de formations et des méthodes d'apprentissage pour adultes.
- › Expérience de la prévention de l'extrémisme violent, de préférence au niveau communautaire.
- › Engagement visible et/ou expérience en matière de compréhension et de collaboration interconfessionnelles.
- › Implication visible et/ou expérience de l'aide apportée aux jeunes pour qu'ils renforcent la cohésion communautaire.
- › Expérience du renforcement des capacités et du leadership qui permettront d'œuvrer à la cohésion communautaire.
- › Diplomatie lors des discussions sur les problèmes difficiles et volonté de s'impliquer auprès de personnes ayant des points de vue différents.

En principe, la formation iDove sera assurée par des personnes ayant participé à la formation des formateur·rice·s, qui seront en mesure d'agir en tant que multiplicateur·rice·s pour former un groupe élargi de formateur·rice·s potentiel·le·s, par exemple de jeunes leaders communautaires.

La formation doit, de préférence, être animée par une équipe d'au moins deux formateur·rice·s, l'un·e d'entre eux·elles étant choisi·e comme « leader ». (Les membres de l'équipe peuvent se relayer pour animer les différents modules de la formation, mais il est important d'indiquer clairement qui dirige chaque module.) Pour pouvoir servir de modèle aux participant·e·s, les formateur·rice·s doivent, de préférence, être issu·e·s de milieux reflétant la diversité des participant·e·s, que ce soit en termes de croyance, d'ethnicité, de religion ou de genre. Étant donné la nature de la formation iDove, il est toujours préférable que les formateur·rice·s et les participant·e·s soient issu·e·s de milieux similaires. Lorsque l'équipe des formateurs reflète bien les identités des participant·e·s, ces dernier·ère·s ont également moins de mal à évoquer les problèmes difficiles. Avec une équipe diversifiée, il sera également plus facile de mettre au jour les différentes sensibilités et de les gérer de manière productive.

S'il n'est pas possible d'avoir plusieurs formateur·rice·s ou de recruter une équipe diversifiée, ou si les formateur·rice·s ne sont pas issu·e·s des communautés représentées, il faut en parler aux participant·e·s et discuter des limitations qui en découlent.

Enfin, en raison de la nature sensible de la formation, les formateur·rice·s doivent être conscient·e·s de la quantité de travail de préparation requise. Il est notamment indispensable d'adapter tous les documents au contexte, de comprendre les problèmes difficiles et les conflits qui peuvent émerger, de savoir comment se positionner dans ce contexte et de maîtriser parfaitement la méthode.

Participant·e·s à la formation et à la formation des formateur·rice·s iDove

Les participant·e·s à la formation iDove doivent être des jeunes issu·e·s de communautés affectées ou menacées par l'extrémisme violent. La formation est destinée à des personnes qui sont déjà impliquées dans une action confessionnelle ou interconfessionnelle au sein de leurs communautés ou qui souhaitent s'impliquer davantage dans (ou développer) de telles initiatives. Il peut notamment s'agir de jeunes leaders, de jeunes activistes ou d'autres membres de la communauté.

Il est fortement recommandé que les participant·e·s et les formateur·rice·s partagent une langue commune. En effet, lorsque différentes langues sont parlées, les possibilités de discussion de groupe sont limitées et le risque de malentendu augmente. Dans un environnement bilingue ou même trilingue, la répartition en petits groupes peut s'avérer difficile. Si la présence d'un interprète est nécessaire, les formateur·rice·s doivent tenir compte du temps supplémentaire requis et envisager d'adapter la formation en conséquence.



Évaluation des besoins de formation

Il est fortement recommandé de demander à tou-te-s les participant-e-s de remplir une évaluation des besoins de formation avant que les organisateurs ne confirment leur participation à la formation. Cette évaluation permet de déterminer :

- › dans quelle mesure il-elle-s œuvrent à l'amélioration de la cohésion dans leurs communautés ;
- › dans quelle mesure il-elle-s sont habitué-e-s à échanger avec d'autres communautés religieuses. S'il-elle-s ne sont pas en relation avec d'autres groupes religieux, expriment-il-elle-s le souhait de bâtir de meilleures relations mutuelles ?
- › dans quelle mesure il-elle-s sont capables de comprendre le thème de la formation. Quelles sont leurs capacités ?
- › si la formation est en adéquation avec leurs projets.

L'évaluation des besoins de formation ne vise pas nécessairement à éviter que certain-e-s participant-e-s assistent à la formation en raison de leurs réponses à ces questions. Elle sert plutôt à aider les formateur-ric-e-s à adapter la formation aux capacités et à l'expérience des participant-e-s. En outre, l'évaluation des besoins de formation permet notamment de déterminer si certain-e-s participant-e-s sont handicapé-e-s ou ont des besoins qui obligeront à adapter la formation pour leur permettre d'assister à tous les modules.

De plus amples informations sur l'évaluation des besoins de formation sont disponibles dans la deuxième partie du manuel et un modèle est proposé dans la troisième partie.

La formation est conçue pour environ 15 à 20 participant-e-s âgé-e-s de 18 à 35 ans (selon les critères locaux). Les participant-e-s devront être assez matures et avoir reçu une éducation suffisante pour pouvoir s'impliquer efficacement dans la formation, bien que les formateur-ric-e-s soient encouragé-e-s à adapter la formation aux contextes, aux âges et aux capacités.

En tant que futur-e-s formateur-ric-e-s iDove, les participant-e-s à la formation des formateur-ric-e-s doivent disposer d'une expérience préalable dans les domaines suivants : animation de formations, apprentissage pour adultes et collaboration interconfessionnelle pour la prévention de l'extrémisme violent.

À la fin de la formation, tou-te-s les participant-e-s devront annoncer au groupe comment il-elle-s comptent traduire la formation en actions dans leurs communautés respectives. Il est donc conseillé aux formateur-ric-e-s de se poser les questions suivantes lors de la sélection des participant-e-s à la formation iDove :

- › Seront-il-elle-s impliqué-e-s à 100 % dans la formation et pourront-il-elle-s assister à tous les modules et y consacrer toute leur attention ?
- › Les participant-e-s sont-il-elle-s en mesure de s'engager auprès de leur communauté sur ces questions après la formation ?
- › Le groupe des participant-e-s est-il représentatif de la diversité religieuse et ethnique de leur communauté ? L'équilibre de genre est-il garanti ?

La formation aura plus d'impact si les équipes apprennent à travailler conjointement à la prévention de l'extrémisme violent et au renforcement de la cohésion au sein de leur communauté. Les organisateur-ric-e-s peuvent décider d'ajouter un événement social à la fin de la première journée pour permettre aux participant-e-s de faire connaissance.

Pendant la préparation de la formation, il est important que les formateur-ric-e-s s'informent des antécédents des participant-e-s, notamment de leurs affiliations religieuses, des organisations et des projets sociaux dans lesquels il-elle-s sont engagé-e-s, de leur position au sein de la communauté et de leurs capacités. En effet, cela :

- › permet aux formateur-ric-e-s d'utiliser des exercices ciblés pour stimuler la collaboration entre les participant-e-s ;
- › permet aux formateur-ric-e-s d'utiliser le dialogue pour élargir les points de vue et les expériences des participant-e-s ;

- › limite le risque que la formation soit dominée par un seul groupe ;
- › garantit la représentation de multiples points de vue ;
- › permet de s'assurer que les ressources de la formation sont consacrées à des personnes qui disposent de la motivation et des capacités nécessaires pour mettre en pratique ce qu'elles ont appris.



Structure proposée

Durée

La **formation iDove** est conçue pour durer **deux jours**.

La **formation des formateur·rice·s iDove** dure **quatre jours**. Elle commence par le contenu de la formation iDove, avant de passer à des modules sur les méthodes d'enseignement, les styles de formation et une composante pratique.

JOUR 1 : Formation iDove

30 min	Arrivée et inscription
1 h	Présentation et cohésion de groupe
30 min	Pause
1 h	Module 1 : Approches intersectionnelles de l'identité
1 h	Module 2 : Comprendre le conflit et la violence
1,5 h	Déjeuner
1 h	Module 3 : Comprendre l'extrémisme violent
30 min	Module 4.1 : Répondre à l'extrémisme violent
30 min	Pause
30 min	Clôture de la 1 ^{re} journée
	Départ

JOUR 2 : Formation iDove

30 min	Introduction à la 2 ^e journée
30 min	Module 4.2 : Répondre à l'extrémisme violent
1 h	Module 5 : Comprendre et répondre aux discours de haine
30 min	Pause
1,5 h	Module 6 : Ressources interculturelles et interconfessionnelles
1,5 h	Déjeuner
1 h	Module 7 : Leadership des jeunes en faveur de la justice et de la paix
30 min	Pause
30 min	Clôture de la 2 ^e journée
Soirée	Dîner de groupe
	Départ



Structure proposée

Durée

La **formation iDove** est conçue pour durer **deux jours**.

La **formation des formateur·rice·s iDove** dure **quatre jours**. Elle commence par le contenu de la formation iDove, avant de passer à des modules sur les méthodes d'enseignement, les styles de formation et une composante pratique.

JOUR 3 : Formation des formateur·rice·s iDove

30 min	Introduction à la formation des formateur·rice·s
30 min	Formation des formateur·rice·s : styles et méthodes d'apprentissage
30 min	Pause
1,5 h	Formation des formateur·rice·s : évaluation de la formation
1 h	Exercice pratique : préparation
1,5 h	Déjeuner
1 h	Exercice pratique : préparation
30 min	Pause
1 h	Exercice pratique : préparation
	Photo de groupe et départ

JOUR 4 : Formation des formateur·rice·s iDove

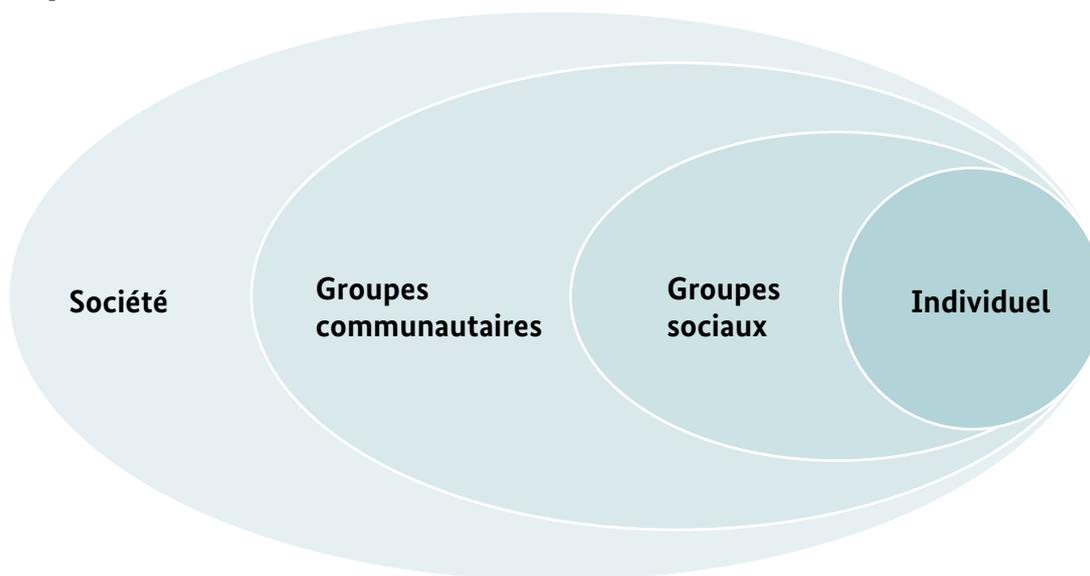
1 h	Exercice pratique – session 1
1 h	Exercice pratique – session 2
30 min	Pause
2 h	Exercice pratique – session 3
1,5 h	Déjeuner
1 h	Exercice pratique – session 4
1 h	Clôture de la formation des formateur·rice·s
	Départ

Théorie du changement pour la formation iDove

Chaque module de cette formation est conçu comme faisant partie d'une théorie globale du changement qui vient appuyer l'objectif de la formation :

Permettre aux jeunes de jouer un rôle actif dans la prévention de l'extrémisme violent et dans la création de communautés solidaires.

La formation aide les participant·e·s à réfléchir au rôle qu'il·elle·s jouent au sein de leurs communautés respectives et à ce qu'il·elle·s peuvent faire pour prévenir l'extrémisme violent en utilisant les ressources dont il·elle·s disposent.



MODULE	OBJECTIF DU MODULE	CONTRIBUTION À L'OBJECTIF GLOBAL
1. Approches intersectionnelles de l'identité	Les participant-e-s comprennent les composantes intersectionnelles de l'identité, la diversité des identités au sein des communautés et le concept de positionnalité.	Être capable de comprendre les autres en commençant par se comprendre soi-même.
2. Comprendre le conflit et la violence	Les participant-e-s comprennent la signification, les causes, les niveaux et les étapes du conflit.	Comprendre son environnement pour mieux appréhender les sources potentielles d'extrémisme.
3. Comprendre l'extrémisme violent	Les participant-e-s commencent à comprendre les causes et les déterminants de l'extrémisme violent.	Comprendre les autres et son propre environnement pour comprendre l'extrémisme violent.
4. Répondre à l'extrémisme violent	Les participant-e-s comprennent les différentes réponses à l'extrémisme violent, ainsi que les avantages et les inconvénients des différentes approches.	Comprendre son propre environnement et celui des autres pour élaborer des stratégies de réponse à l'extrémisme violent.
5. Comprendre et répondre aux discours de haine	Les participant-e-s comprennent les différents moyens de communication qui existent entre les individus et étudient les réponses possibles aux discours de haine.	Comprendre le rôle de la communication dans l'extrémisme violent et prendre conscience de l'importance des modes de communication dans la réponse à l'extrémisme violent.
6. Ressources interculturelles et interconfessionnelles	Les participant-e-s découvrent en quoi les différents points de vue religieux et culturels aident à surmonter la violence et à encourager la coexistence pacifique.	Utiliser les ressources de la communauté pour répondre à l'extrémisme violent.
7. Leadership des jeunes en faveur de la justice et de la paix	Les participant-e-s comprennent que les jeunes ont le pouvoir de transformer les choses pour prévenir l'extrémisme violent et planifier des actions.	Prendre conscience de tout ce que l'on peut faire soi-même pour prévenir l'extrémisme violent et passer à l'action.

Approche méthodologique

La formation iDove étant destinée à de jeunes adultes et non à des enfants, il est préférable d'utiliser une approche interactive. Bien que la formation soit sensible aux normes culturelles et religieuses, les formateur-riche-s doivent l'étudier soigneusement pour s'assurer qu'elle est adaptée au contexte.

Défis associés à l'approche méthodologique

Il est possible que les participant-e-s n'aient jamais été confronté-e-s à des méthodes d'apprentissage participatives et qu'il-elle-s soient donc un peu sceptiques au départ. Ce problème concerne plus particulièrement les contextes où la hiérarchie joue un rôle important, car les personnes hauts placées ou occupant des postes officiels risquent alors de se sentir mal à l'aise et même de résister. Des limites peuvent également apparaître pour les participant-e-s souffrant de handicaps physiques.

Dans tous les cas, il est important de choisir des exercices culturellement appropriés. Les méthodes participatives ne doivent être introduites qu'une fois qu'un certain degré de confiance s'est installé entre les participant-e-s. Le module d'ouverture de la formation est donc crucial pour sa réussite.

L'utilisation d'une approche participative se fonde sur l'idée que tou-te-s les participant-e-s possèdent des connaissances et des compétences utiles à la formation. En plaçant la formation sous le sceau de la participation, il est possible d'aider les participant-e-s à trouver leurs propres réponses à certains problèmes tout en sachant que les individus apprennent davantage lorsqu'ils sont eux-mêmes les agents du processus d'apprentissage.

Les méthodes d'apprentissage participatif s'efforcent de créer une atmosphère au sein de laquelle les participant-e-s sont autonomisé-e-s, encouragé-e-s, enrichi-e-s et autorisé-e-s à réfléchir à leur propre expérience et à apprendre les un-e-s des autres. Lors d'une formation participative, les formateur-riche-s agissent surtout comme des « facilitateur-riche-s », c'est-à-dire qu'il-elle-s apportent des informations, mais que ce sont, la plupart du temps, les participant-e-s qui prennent la direction des opérations. Il est important d'être transparent au sujet de cette approche et de l'expliquer aux participant-e-s dès le début du module. Il peut également s'avérer nécessaire de revenir sur l'importance de l'approche plus tard, par exemple si les participant-e-s ont tendance à faire appel aux formateur-riche-s pour obtenir un « avis d'expert-e ».

La règle des 10:30:60 s'applique ici :

- › 10 % du temps est consacré à la partie théorique
- › 30 % aux résumés et à la discussion
- › 60 % à l'apprentissage actif

Les présentations laissent le maximum de place possible à des approches interactives, par exemple :

- › Discussions en plénière et en groupes
- › Sessions de brainstorming
- › Jeux
- › Jeux de rôle
- › Vidéos
- › Études de cas
- › Exercices créatifs/artistiques
- › Travail en petits groupes et présentations
- › Réflexion sur soi

Si les formateur-riche-s modifient la formation, il leur est conseillé de ne pas utiliser les mêmes exercices trop souvent lors d'une même session ou lors de sessions consécutives. Il est également important de savoir si certain-e-s participant-e-s souffrent d'un handicap ou ont des besoins particuliers, auquel cas la formation devra être adaptée afin de leur permettre de participer à l'ensemble des activités.

Il est également recommandé d'inclure des exercices dynamiques pour limiter la fatigue et renforcer la participation et l'attention. Les formateur-riche-s doivent toutefois s'assurer que l'exercice prévu est compatible avec les normes culturelles et religieuses, particulièrement lorsqu'il nécessite un contact physique entre les participant-e-s.

Durée

La formation iDove dure deux journées entières. Il n'est pas possible de la raccourcir, mais les formateur-ric-e-s peuvent la prolonger pour organiser des discussions supplémentaires, créer leurs propres modules ou inclure des modules supplémentaires. Quelques suggestions de prolongation de la formation sont présentées à la Partie II, section « Aperçu des différentes parties de la formation des formateur-ric-e-s ». Cette recommandation vaut uniquement si les formateur-ric-e-s possèdent une expérience préalable de l'animation de modules supplémentaires.

Sachant que les participant-e-s auront d'autres engagements (garde d'enfants, obligations de soins, etc.) et que des ressources seront peut-être nécessaires pour faciliter leur participation, la décision de prolonger la durée de la formation ne doit pas être prise à la légère. Il est également important de communiquer tous les détails de la formation aux participant-e-s avant le début de celle-ci. Dans la mesure du possible, il est souhaitable de proposer des bourses aux participant-e-s pour couvrir les frais de garde d'enfants ou autres, afin que toutes les personnes intéressées, quelle que soit leur situation financière, puissent participer.

L'équipe des formateur-ric-e-s doit également, au moment du choix des dates de la formation, prêter attention aux jours fériés religieux, aux célébrations, aux périodes de jeûne, etc. Choisir le bon timing (y compris au niveau des horaires des pauses, etc. pendant la formation elle-même) est une preuve de respect et évitera que certain-e-s participant-e-s soient obligé-e-s de quitter la formation plus tôt. En fonction du contexte local, le programme doit également prévoir des pauses pour la prière pendant la formation.

Lieu

Le choix du lieu de formation est un sujet sensible. L'équipe des formateur-ric-e-s doit réfléchir aux messages implicites associés au choix du lieu et s'efforcer de répondre aux questions suivantes :

- **Tou-te-s les participant-e-s se sentiront-il-elle-s à l'aise dans ce lieu ?**

L'expression « à l'aise » ne fait pas référence uniquement aux installations, mais à l'histoire du lieu, aux associations ou aux symboles religieux qui pourraient décourager certain-e-s participant-e-s d'assister à la formation en raison de leur identité. Le lieu choisi doit également se trouver à un endroit « neutre ».

- **Le lieu est-il accessible ?**

Si certain-e-s participant-e-s ont des besoins spécifiques, pourront-il-elle-s accéder au lieu et aux installations qu'il contient ? Le trajet jusqu'au lieu est-il facile pour les participant-e-s ? Est-il nécessaire de prévoir un hébergement ?

Les formateur-ric-e-s doivent également penser à plusieurs éléments concernant le lieu :

- L'espace doit être suffisant pour que tou-te-s les participant-e-s puissent s'asseoir et participer à une discussion plénière, ainsi que pour les jeux et les méthodes interactives.
- Le lieu doit permettre le travail en petits groupes.
- L'espace mural doit être suffisant pour permettre l'affichage des documents préparés pendant les modules. Les règles d'utilisation du lieu doivent également autoriser l'affichage de documents sur les murs.
- Enfin, une attention particulière doit être portée à la circulation de l'air, à la température et aux éventuels problèmes d'acoustique et de bruits extérieurs. Ces difficultés risqueraient, en effet, de perturber la concentration des participant-e-s pendant la formation.
- **Le lieu contient-il une pièce calme/salle de prière ?**

Il est conseillé de s'assurer qu'une pièce calme est disponible sur le lieu de formation. Elle pourra être utilisée par les participant-e-s qui souhaitent réfléchir au calme/prier ou s'isoler du groupe.

Équipement

L'équipement standard nécessaire pour cette formation est le suivant :

- a. Équipement pour les participant-e-s :
 - Cahier
 - Crayon
 - Sac/classeur pour conserver les documents distribués et autres supports
 - Badge nominatif (et non une simple carte sur la table puisque le groupe sera amené à se déplacer)
 - Pour les participant-e-s à la formation des formateur-ric-e-s : un exemplaire de ce manuel
- b. Équipement pour les formateur-ric-e-s
 - Projecteur (en cas de diaporama)
 - Haut-parleurs (si la présentation contient une vidéo)
 - Ordinateur (portable) pour le diaporama
 - Tableau à feuilles/tableau blanc/grandes feuilles ou similaire
 - Supports (en cas d'utilisation de tableaux à feuilles) ou ruban adhésif pour afficher de grandes feuilles sur le mur
 - Gros feutres de couleurs assorties
 - Papier (de préférence de couleurs assorties)
 - Post-it (ou papier et ruban adhésif)
 - Fil de couleur
 - Ruban adhésif/Blu Tack

Dans ce manuel, l'équipement indiqué est basé sur un scénario « idéal », que les formateur-ric-e-s doivent adapter en fonction de l'équipement dont il-elle-s disposent.

Liste de vérification : préparation de la formation et de la formation des formateur-ric-e-s iDove

Aspects pratiques de la formation à étudier avant de commencer :

- Identifier l'équipe des formateur-ric-e-s
- Identifier et réserver le lieu de formation – sera-t-il adapté à vos besoins ?
- Réfléchir à des aspects logistiques tels que :
 - déplacement des participant-e-s
 - hébergement
 - coûts pris en charge, pour qui
 - restauration et boissons
 - documents pour les participant-e-s
- Envoyer des notifications (réservez la date) aux futur-e-s participant-e-s, avec quelques informations sur la formation
- Réaliser une évaluation des besoins de formation auprès des futur-e-s participant-e-s (voir la Partie II : Guide du-de la formateur-ric-e de formateur-ric-e-s iDove pour en savoir plus)
- Choisir ou non d'organiser un événement social à la fin de la première journée et prendre les dispositions nécessaires
- Envoyer un message de confirmation officiel aux participant-e-s, assorti d'informations sur les horaires, le contexte, le programme et la logistique
- Se procurer les supports de formation et vérifier qu'ils correspondent aux critères
- Vérifier que la formation et les ressources sont culturellement appropriées et déterminer les adaptations nécessaires pour les personnes handicapées ou ayant des besoins particuliers
- Vérifier que les liens vers les vidéos et autres ressources sont à jour. Envisager de télécharger les vidéos à l'avance si la connexion Internet risque de ne pas être fiable sur le lieu de formation
- Si la formation est animée dans une langue autre que l'anglais, vérifier que les vidéos en anglais sont sous-titrées dans la langue des participant-e-s, les remplacer par des vidéos dans la langue de la formation ou fournir aux participant-e-s une traduction de la transcription
- Imprimer les supports et plastifier les cartes pour les jeux, si cela est nécessaire et possible

Formations en ligne

Les formations en ligne sont devenues de plus en plus populaires ces dernières années. Elles présentent de nombreux avantages, notamment en termes de coût (réduit), de portée (accrue) et d'accessibilité. Animer une formation en ligne exige toutefois des compétences particulières et de l'expérience. Il ne suffit pas de prendre un plan de formation en présentiel et de l'utiliser pour une formation en ligne sans effectuer un travail d'adaptation préalable. Lors des formations en ligne, il est souvent compliqué de garantir l'implication pleine et entière des participant-e-s. Il faut également plus de temps pour réussir à créer des liens entre les participant-e-s. Les exercices durent plus longtemps. Dans certains cas, il n'est pas possible d'utiliser les mêmes exercices que lors des formations en présentiel si ceux-ci nécessitent que les participant-e-s se trouvent dans la même pièce. Les participant-e-s se fatiguent souvent plus vite que lors d'une formation en présentiel en raison du temps passé devant leur écran. N'oubliez pas non plus que tou-te-s les participant-e-s ne disposent pas obligatoirement d'un accès fiable à Internet ou que leur connexion n'est peut-être pas suffisamment puissante pour leur permettre de garder leur caméra activée toute la journée, ce qui risque de nuire aux relations avec les autres participant-e-s et avec le-la formateur-ric-e et à l'établissement d'un climat de confiance. Les coupures de courant risquent également d'empêcher certain-e-s participant-e-s de suivre pleinement la formation.

Si une formation en ligne est prévue, il est important de la préparer avec des formateur-ric-e-s ayant déjà l'expérience des formations en ligne. Les formateur-ric-e-s doivent prévoir du temps supplémentaire pour étudier les supports de formation et tous les exercices et vérifier qu'ils conviennent à une formation en ligne. Il faut encourager les organisateurs à répartir la formation sur plusieurs demi-journées (ou même sur des sessions plus courtes avec, par exemple, un module par jour) pour ne pas obliger les participant-e-s à rester assis-e-s devant un écran pendant deux journées entières. Les organisateurs doivent envisager d'offrir des bourses Internet aux participant-e-s pour leur permettre d'acheter des heures de connexion supplémentaires ou de couvrir les coûts liés aux trajets et au temps passé dans un café Internet ou dans un lieu disposant d'une connexion fiable. Il peut également être utile de prendre en charge les frais de garde d'enfants des participant-e-s qui travaillent habituellement à domicile, mais qui devront se rendre dans un lieu offrant une connexion Internet suffisamment puissante pour participer à la formation. En cas de formation en ligne, il est particulièrement important de fournir des instructions claires aux participant-e-s et de bien communiquer les attentes (par exemple, les exigences techniques, les horaires des sessions et les directives de participation et d'implication), afin de minimiser la confusion et de garantir une formation harmonieuse. Il peut également s'avérer nécessaire d'offrir aux participant-e-s des conseils sur la résolution des éventuels problèmes techniques auxquels il-elle-s peuvent être confronté-e-s avant ou pendant la formation, par exemple, en fournissant les coordonnées d'une assistance technique dédiée et/ou des guides de dépannage pour permettre aux participant-e-s de résoudre eux-mêmes les problèmes techniques les plus courants. Il est parfois nécessaire de rappeler aux participant-e-s que leur comportement et leur langage doivent toujours être respectueux. En effet, les participant-e-s risquent de se sentir moins proches des autres membres du groupe s'il-elle-s ne les ont jamais rencontrés en personne et qu'il-elle-s peuvent « se cacher » derrière leur écran.

De nombreux outils sont dorénavant disponibles pour les formations en ligne : les formateur-riche-s peuvent utiliser des salles de groupe, documents en ligne partagés, des tableaux en ligne (Miro, etc.), des tableaux interactifs ou des sondages (Mentimeter, etc.). En cas d'utilisation d'activités et d'applications en ligne, tenez compte des différents types d'apprentissage et des capacités des participant-e-s. Les objets multimédias tels que les vidéos, les photos, les infographies ou la musique aident à garder l'attention des participant-e-s. En fonction du contexte, il peut également s'avérer utile de combiner des activités en ligne et hors ligne. Par exemple, les participant-e-s d'un même lieu peuvent former un groupe et recevoir des exercices à réaliser ensemble hors de la salle de classe. S'il s'avère difficile d'organiser des sessions live en raison de problèmes d'horaires et/ou du manque de fiabilité des connexions Internet, une alternative consiste à enregistrer la formation. Cette solution nécessite toutefois une adaptation importante de la formation et une planification soignée car il est difficile d'utiliser les éléments interactifs si les formateur-riche-s et les participant-e-s ne peuvent pas échanger en temps réel.

A stylized dove in flight, rendered in a dark teal color, is positioned within a large, light yellow circular outline. The dove is facing right, with its wings spread. The background is a solid, vibrant red. The text is located in the lower right quadrant of the page, within the yellow circle's boundary.

Partie I:
Guide du·de
la formateur·rice iDove

Présentation et cohésion de groupe

Objectif	Les participant-e-s apprennent à se connaître, découvrent le contexte et le déroulé de la formation, communiquent leurs attentes et se mettent d'accord sur les règles de base.
Temps nécessaire	60 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accueil : Présentation des participant-e-s et de l'équipe de formateur-riche-s (5 minutes) 2. Faire connaissance : brise-glace (15 minutes) 3. Attentes des participant-e-s (10 minutes) 4. Contrat d'apprentissage (10 minutes) 5. Questions pratiques (5 minutes) 6. Discussion ouverte sur l'extrémisme violent (15 minutes)
Ressources suggérées	<ul style="list-style-type: none"> › Projecteur LCD › Haut-parleur › Ordinateur portable › Tableau à feuilles, grandes feuilles de papier ou similaire › Ruban adhésif ou similaire › Feutres › Post-it™
Documents à distribuer	<p>Document 0.1 :  Programme</p> <p>Document 0.2 :  Journal d'apprentissage</p> <p>Document 0.3 :  Réflexion sur l'extrémisme violent</p>

Remarques pour les formateur·rice·s

La « session d'ouverture » est une composante essentielle de cette formation pour les raisons suivantes :

1. Les participant·e·s y reçoivent des informations qui les aident à comprendre la finalité et le contenu de la formation.
2. Les participant·e·s s'engagent à être présent·e·s et à participer à la formation, tant physiquement que mentalement. Les formateur·rice·s doivent les encourager en leur expliquant le processus et le contenu, et leur offrir la possibilité de faire connaissance.

Lorsqu'elle est ludique, la session d'ouverture stimule les participant·e·s et les encourage à s'impliquer activement dans la formation. Il s'agit d'un moyen très efficace d'obtenir un résultat positif.

En fonction du contexte et du groupe de participant·e·s, il est possible d'ajouter des exercices supplémentaires pour renforcer la participation et limiter les hiérarchies de pouvoir (fondées sur le genre, la race, l'ethnicité, la classe sociale, l'âge, le handicap, l'expérience en matière de formation ou de prévention de l'extrémisme violent, etc.) qui risquent de perturber le processus. Pour bien se préparer, il est conseillé aux formateur·rice·s de réaliser une activité de brainstorming sur les facteurs qui risquent de renforcer les rapports de force et les structures de pouvoir existant au sein d'un groupe donné.

Tout en discutant de l'objectif de la formation, le groupe doit commencer à réfléchir à la prévention de l'extrémisme violent et au rôle des jeunes. C'est l'occasion d'identifier certaines des idées préconçues que les participant·e·s peuvent avoir au sujet des personnes les plus menacées par l'extrémisme violent, afin de pouvoir y revenir plus tard.

La première journée peut débuter par une prière interconfessionnelle (voir l'encadré de la session d'ouverture du deuxième jour). L'avantage d'organiser la prière interconfessionnelle le deuxième jour est que les participant·e·s ont plus de temps pour la préparer ensemble. En fonction du contexte, il est également possible de prévoir plusieurs prières individuelles le premier jour et une prière collective le deuxième jour.

Vous pouvez également concevoir cette session en faisant en sorte d'évoquer les différentes identités confessionnelles/non confessionnelles présentes ou en encourageant une discussion et des échanges entre ces groupes, mais cela n'est possible que si vous pouvez parler avec sensibilité de tous les groupes confessionnels (y compris celui des non-croyants) présents. Vous trouverez, ci-dessous, des informations sur la façon d'intégrer cette activité à la session, si vous pouvez le faire avec délicatesse et si vous avez suffisamment de temps à y consacrer.



Dans le cadre d'une formation des formateur·rice·s

Si vous dispensez cette formation dans le cadre d'une formation des formateur·rice·s, vous devez modifier cette session **pour y inclure des informations sur la partie « formation des formateur·rice·s » de la formation.**

Les formateur·rice·s doivent expliquer clairement qu'au cours des deux premiers jours de leur formation, les futur·e·s formateur·rice·s feront l'expérience de la formation iDove en tant que participant·e·s.

L'objectif est triple :

1. S'assurer que les futur·e·s formateur·rice·s ont une parfaite connaissance du contenu de la formation et qu'il·elle·s sont eux·elles-mêmes « formé·e·s ».
2. Permettre aux formateur·rice·s de faire eux·elles-mêmes l'expérience de la formation.
3. Donner aux formateur·rice·s la possibilité de réfléchir à chacun des modules de la formation, et notamment à la manière dont il·elle·s aimeraient les animer.

Il est préférable d'aborder les rapports de force au sein du groupe, notamment en lien avec la classe sociale, la race, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap et le genre, le plus tôt possible. Il faut ensuite surveiller les rapports de force et la positionnalité tout au long du processus et encourager les participant-e-s à y réfléchir à chaque fois que cela est nécessaire. N'oubliez pas d'indiquer clairement, dès le départ, que tou-te-s les participant-e-s doivent s'exprimer équitablement tout au long de la formation. Vous éviterez ainsi que la conversation soit dominée par un ou plusieurs individus.

Vous pouvez utiliser un exercice pour sensibiliser les participant-e-s aux rapports de force qui existent au sein du groupe : demandez à chacune des personnes présentes d'écrire sur un Post-it le nom des personnes qu'elle considère comme des expert-e-s des domaines qui seront abordés pendant la formation (une personne/un groupe de personnes par Post-it). Les Post-it sont ensuite rassemblés au milieu de la pièce ou sur un des murs et résumés par le-la formateur-riche, qui demande aux participant-e-s s'il-elle-s sont d'accord. Au cours du débat qui s'ensuit, le-la formateur-riche peut délicatement orienter la discussion pour faire comprendre que chaque membre du groupe est un expert dans son domaine et que personne ne doit se sentir intimidé par la présence d'individus ayant (semble-t-il) plus d'expérience. Cela montrera que tou-te-s les participant-e-s, quels que soient leurs antécédents ou leur expérience préalable, sont des membres du groupe à part entière, dont l'expérience est appréciée.

Il est important, dès le départ, d'encourager vivement tou-te-s les participant-e-s, quel que soit leur genre, leur origine ethnique ou leur classe sociale, à s'impliquer. Si vous remarquez que certain-e-s participant-e-s et/ou membres d'un groupe précis dominent la discussion, n'hésitez pas à encourager les autres à s'exprimer, par exemple en leur demandant personnellement de partager leur point de

vue. Lors des discussions de groupe, vous pouvez introduire des règles supplémentaires, en indiquant que chaque membre du groupe doit contribuer au moins une fois et que personne ne peut parler une deuxième fois tant que tout le monde n'a pas pris la parole. Dans le même temps, il est important de respecter le fait que certain-e-s participant-e-s puissent ne pas se sentir à l'aise à l'idée de participer autant que les autres. Certain-e-s d'entre eux-elles n'aiment peut-être pas parler en public. Donc, même s'il est conseillé aux formateur-riche-s d'encourager les participant-e-s à s'exprimer, si certaines personnes préfèrent ne pas s'exprimer sur un sujet en particulier ou dans un cadre spécifique, elles ne doivent pas se sentir contraintes de le faire. Si cela pose un problème au sein d'un groupe, il est conseillé de varier les activités ou d'offrir aux participant-e-s la possibilité de participer à des discussions en grands groupes et en petits groupes.

Avvertissement

Il est conseillé d'avertir les participant-e-s que la formation abordera certains thèmes sensibles ou difficiles. Les formateur-riche-s doivent rappeler aux participant-e-s qu'il-elle-s peuvent quitter les discussions et les activités à tout moment ou demander à parler aux formateur-riche-s s'il-elle-s considèrent que certains thèmes sont trop difficiles à gérer. Pour réussir à identifier à l'avance les thèmes susceptibles d'être compliqués pour les participant-e-s, les formateur-riche-s doivent parfaitement comprendre le contexte, faire preuve de sensibilité et préparer soigneusement la formation. Vous devez régulièrement offrir des possibilités de retrait aux participant-e-s pendant la formation. Il est également conseillé aux formateur-riche-s de souligner combien il est important que les participant-e-s prennent soin d'eux-elles pendant la formation et d'encourager les participant-e-s à pratiquer des activités pour les aider à se recentrer et à déstresser.

Guide d'animation de la formation

1. Accueil : Présentation des participant-e-s et de l'équipe de formateur-riche-s (5 minutes)

En fonction de l'organisme qui héberge la formation, il est important qu'un membre de l'équipe d'organisation accueille les participant-e-s à leur arrivée, les remercie de leur travail et de leur temps et leur explique l'objectif de la formation. Vous pouvez également inclure des informations générales sur iDove à cette étape.

Nous recommandons de commencer par présenter l'équipe des formateur-riche-s aux participant-e-s avant que ces dernier-e-s ne se présentent eux-mêmes. Une équipe de formateur-riche-s diversifiée, que ce soit en matière de genre, de religion, de nationalité ou d'ethnicité, peut servir de modèle de collaboration. Si l'équipe n'est pas aussi diversifiée ou équilibrée, parlez-en aux participant-e-s dès le départ. Tout en réfléchissant à ce que cela signifie pour la formation, déterminez les lacunes et les biais potentiels que cette situation peut entraîner pour la formation et insistez sur le fait que la « neutralité » n'existe pas : nous apportons tous un point de vue personnel à notre travail. Il peut également être utile de parler de l'éventuelle expertise des membres de l'équipe en lien avec la formation. Enfin, n'oubliez pas de rappeler aux participant-e-s que toutes les contributions sont utiles et qu'il-elle-s peuvent en apprendre autant des autres participant-e-s que des formateur-riche-s.

2. Faire connaissance : brise-glace (15 minutes)

La session d'ouverture du programme est le meilleur moment pour alléger l'atmosphère en jouant à un jeu ou en utilisant une activité brise-glace pour permettre aux participant-e-s de faire connaissance. Même si les participant-e-s retrouveront probablement des visages familiers, un exercice de ce genre permet de surmonter la tendance à se cantonner aux personnes que l'on connaît déjà. Il est crucial d'établir une atmosphère amicale, qui ouvrira la voie à la discussion tout au long de la formation. Comme toujours, vous devez déterminer si l'exercice proposé est trop sensible dans le contexte et éventuellement le remplacer par un autre que vous préférez ou que vous considérez comme plus efficace.

Supplément facultatif : dialogue interconfessionnel

Pour intégrer plus explicitement la foi et la religion aux discussions, vous pouvez envisager d'inclure un exercice de sensibilisation à la foi et à l'identité. Si vous le faites, il est recommandé de rallonger la durée de la session.

Commencez par demander aux différents groupes confessionnels de se regrouper. Les participant-e-s discutent entre eux-mêmes de la manière dont il-elle-s répondraient aux deux questions suivantes :

- › Quelles sont les principales caractéristiques pratiques de votre foi ?
- › Quelles sont les principales croyances associées à votre foi ?

Réunissez ensuite les participant-e-s et divisez-les à nouveau mais, cette fois-ci, en groupes interconfessionnels de taille égale.

Chaque membre d'un groupe confessionnel présente alors les résultats de la discussion aux autres membres de son groupe. Les questions sont encouragées, de même que les comparaisons.

3. Attentes des participant-e-s (10 minutes)

Bien que la plupart, si ce n'est la totalité, des participant-e-s aient reçu, avant la réunion, une invitation formelle des organisateurs avec des informations sur le contexte et la finalité de la formation (voir la section « Gestion de la formation » ci-dessus), vous devez, dès le départ et pour éviter tout malentendu, évoquer les attentes des participant-e-s et indiquer si le contenu de la formation est susceptible d'y répondre. Il ne sera probablement pas possible de discuter de tous les thèmes que les participant-e-s souhaitent aborder pendant la formation.

Approchez cette discussion en douceur. Expliquez brièvement le but de la formation et son contenu en insistant sur les priorités. Le programme initial de la formation (Document 0.1 : Programme), disponible dans la partie III : « Documents à distribuer et autres ressources », peut être distribué à ce moment-là. Il peut également être utile de préparer à l'avance une feuille de présentation contenant l'ordre du jour et de l'afficher sur un mur à la vue de tous.



Principe fondamental de la formation iDove

Lors de la discussion sur le contenu de la formation, il vous faudra peut-être insister fortement sur l'aspect **prévention**. La formation est destinée à des personnes qui souhaitent s'impliquer auprès des communautés et des jeunes menacés. Elle ne contient pas d'outils ou de discussions sur la réintégration (sauf en lien avec l'expérience de prévention des participant-e-s) ou sur les impacts de la violence.

4. Contrat d'apprentissage (10 minutes)

La rédaction d'un contrat d'apprentissage est une composante importante de la session d'ouverture. Ce contrat, valable pour tou-te-s les participant-e-s, explique comment les personnes présentes doivent se comporter les unes vis-à-vis des autres pendant la formation.

L'objectif est de mettre en place un environnement d'apprentissage sûr, une étape cruciale puisque les participant-e-s seront probablement de milieux et de traditions diverses. Le risque de voir émerger des thèmes sensibles et des différences d'opinions est également substantiel.

Il est donc important de fixer des règles de base sur lesquelles vous pourrez ensuite vous appuyer pour réclamer des échanges respectueux.

En tant que formateur-riche, vous devez vous assurer que les besoins des participant-e-s sont entendus. Si un-e participant-e dit quelque chose ou affiche un comportement qui n'est pas constructif pour la progression de la formation (par exemple, s'il-elle veut commencer en retard ou rentrer chez lui-elle trop tôt), vous devez montrer que vous avez entendu son souhait, tout en vous en tenant fermement au programme prévu. Expliquez l'objectif de la formation plus en détail, en indiquant qu'il pourra être atteint si tout le monde respecte l'accord d'apprentissage établi.

Pour encourager l'adhésion, il est important que les participant-e-s élaborent cet accord eux-elles-mêmes au lieu d'utiliser un modèle imposé par les formateur-riche-s.

Voici quelques suggestions sur ce que l'accord doit contenir et pourquoi :

Supplément facultatif : exercice « abolir les hiérarchies »

Il est possible que des problèmes liés à la hiérarchie et aux rapports de force émergent dans certains contextes, par exemple, lorsqu'un collègue plus haut placé est présent dans la salle ou si le contexte culturel valorise la hiérarchie, l'âge et les rapports de force. Ces rapports de force peuvent entraver la discussion ou même empêcher certains membres d'exprimer leur point de vue.

Pour atténuer ce problème, vous pouvez ajouter un exercice intitulé « **abolir les hiérarchies** ».

Première étape : distribuez à tou·te·s les participant·e·s une feuille de papier sur laquelle il·elle·s doivent écrire leurs « titres » ou leurs « accomplissements ». Demandez-leur de détailler leurs listes. Il est important que vous ne leur parliez pas de l'étape suivante à ce stade.

Deuxième étape : une fois que tout le monde a rempli sa feuille, demandez aux participant·e·s de les placer dans un chapeau ou dans un panier. Expliquez que cette activité doit permettre à tou·te·s les participant·e·s d'aborder la formation dans un esprit de coopération et d'honnêteté : dans la salle, leur rang ne compte plus. Si votre relation avec les participant·e·s n'est pas encore suffisamment solide, vous pouvez vous contenter de récupérer les listes et de leur rendre à la fin de la session.

Cet exercice peut également être utile à tout moment au cours de la formation, si certaines personnes dominent la conversation ou évitent les questions difficiles.

» Respecter les délais et les demandes

Les participant·e·s et le la formateur·rice doivent être ponctuels. En demandant aux participant·e·s de respecter vos horaires, vous vous engagez à faire de même. Le contrat conjoint permet d'exprimer votre respect mutuel vis-à-vis du temps des autres. Les participant·e·s savent aussi clairement à quels moments il·elle·s pourront librement s'occuper de leurs autres engagements (appels téléphoniques, courriels, retour à domicile à la fin de la journée, etc.).

» Participer pleinement

La pleine participation exige que les participant·e·s respectent ce qui suit :

- › les téléphones portables doivent être éteints ou mis sur silencieux ;
- › si les participant·e·s sont obligé·e·s de répondre à des appels, il·elle·s doivent le faire pendant les pauses ou à l'extérieur de la salle de formation ;
- › pas d'envoi de SMS ou de navigation sur Internet : respecter les autres en participant pleinement ;
- › interdiction d'ouvrir les ordinateurs portables, tablettes, etc. pendant les sessions ;
- › chacun·e doit s'engager à être présent (physiquement et mentalement).

» Respecter les autres

Il s'agit de l'une des principales exigences associées à la formation. Vous devez faire comprendre aux participant·e·s que chacun·e est responsable de la création d'un espace d'apprentissage sûr. N'hésitez pas à expliquer qu'il leur faudra, pour cela, utiliser un langage respectueux, accepter les avis divergents, mais aussi reconnaître que les autres personnes présentes dans la salle peuvent avoir des valeurs, des expériences ou des sensibilités différentes et éviter de les offenser inutilement.

» Respecter la diversité

La diversité doit être respectée. Les participant-e-s doivent comprendre que la « neutralité » n'existe pas et que tous nos points de vue sont façonnés par nos expériences de vie. Pour apprendre et progresser ensemble, il est important de laisser la place à la diversité des points de vue. Pour éviter d'offenser les autres, il peut être utile de formuler ces messages en commençant par « je » (« je pense que ... », « d'après mon expérience ... ») plutôt que de généraliser (« X est ... » ; « tout le monde sait que ... »). La vidéo de Chimamanda Ngozi Adichie⁷, disponible dans la section « autres ressources » du module 1, peut être utile pour illustrer ce point. Vous pouvez envisager de la regarder avec les participant-e-s ou leur demander de la regarder avant la session puis de dire ce qu'il-elle-s en pensent et/ou de discuter des éventuelles expériences similaires auxquelles il-elle-s ont été confronté-e-s.

» Droit d'apporter sa contribution (mais aussi de ne pas apporter sa contribution)

Tou-te-s les participant-e-s doivent être encouragé-e-s à partager leurs points de vue. Chacun-e est invité-e à contribuer, quelles que soient ses origines. La formation est conçue comme un espace d'apprentissage ouvert et collaboratif. Mais cela ne signifie pas que les opinions des participant-e-s ne peuvent pas diverger. Il peut même arriver que les participant-e-s acceptent d'avoir des avis divergents sur certaines questions. Il est également important de ne pas oublier que tout le monde ne se sent pas à l'aise à l'idée d'exprimer son point de vue ou de parler devant d'autres personnes. Les participant-e-s ne doivent pas se sentir obligé-e-s de le faire, mais les membres les plus sûrs d'eux ne doivent pas non plus accaparer la discussion.

» S'efforcer de comprendre

Si une personne ne comprend pas clairement une idée, elle est encouragée à poser des questions afin d'être certaine de bien comprendre le message ou la signification de l'idée avant d'exprimer son opinion.

» Être sensible aux autres croyances, pratiques et traditions, y compris celles qui ne sont pas représentées dans la salle

Par exemple, les temps de prière dont certains groupes ont besoin seront respectés et les participant-e-s acceptent le port de symboles religieux visibles, tels qu'une croix ou un hijab. Aucune remarque désobligeante ne doit être faite au sujet d'autres religions, ethnicités ou cultures.

» Une seule personne parle à la fois

» Écouter soigneusement lorsque d'autres participant-e-s donnent leur avis

Le contrat d'apprentissage doit être rédigé par écrit sur une grande feuille qui restera affichée sur le mur, à la vue de tous, tout au long de la formation. Il rappellera aux participant-e-s qu'il-elle-s doivent tou-te-s s'impliquer et qu'il-elle-s peuvent s'aider mutuellement pendant la formation.



Utilisation du journal d'apprentissage

Un nouvel exemplaire du journal d'apprentissage est distribué tous les jours. Indiquez aux participant-e-s que ce journal est réservé à leur usage personnel et qu'il ne leur sera pas demandé de communiquer ce qu'il-elle-s ont noté dedans. Le contenu du journal d'apprentissage relève de la seule responsabilité des participant-e-s. Ayez-en toujours quelques exemplaires supplémentaires en réserve afin que les participant-e-s puissent utiliser plusieurs feuilles s'il-elle-s le souhaitent. Le journal demande aux participant-e-s de noter leurs pensées, leurs réflexions et leurs questions et leur offre la possibilité de réfléchir à la manière dont ils mettront en pratique ce qu'ils ont appris pendant la formation.

⁷ Référence complète : Adichie, Chimamanda Ngozi (2009) : The danger of a single story (Le récit unique, facteur de risque). https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story. 18 min 33 sec.

5. Questions pratiques (5 minutes)

Vous devez ensuite lancer une discussion sur les questions pratiques associées à la formation. Elle doit notamment inclure :

- vérifier que chaque participant-e possède un programme (utiliser le document 0.1 : Programme pour créer ce document) ;
- temps disponible pour les pauses ;
- vérifier que les participant-e-s savent où se trouvent les toilettes et le réfectoire et ce qu'il-elle-s doivent faire en cas d'urgence ;
- distribuer des exemplaires du journal d'apprentissage (document 0.2 : Journal d'apprentissage) aux participant-e-s et expliquer son utilité.

6. Discussion ouverte sur l'extrémisme violent (15 min)

En utilisant le document 0.3 : Réflexion sur l'extrémisme violent, demandez aux participant-e-s d'écrire leur réponse à la question suivante :

Pourquoi voulons-nous permettre aux jeunes de jouer un rôle actif dans la prévention de l'extrémisme violent et dans la création de communautés solidaires ?

Continuez en leur demandant de *décrire leur propre expérience personnelle de l'extrémisme violent au sein de leurs communautés.*

Puis, placez les participant-e-s en petits groupes de taille égale (éventuellement par paires) et demandez-leur de se raconter leurs histoires mutuellement.

Les participant-e-s réfléchissent à ce qu'il-elle-s ressentiraient dans la situation qui est décrite. Chaque membre du groupe doit avoir la possibilité de raconter son histoire et de réagir aux histoires des autres. Si vous avez suffisamment de temps, vous pouvez également adapter l'exercice en demandant aux participant-e-s de réfléchir à ce que des « extrémistes » pourraient ressentir dans la situation décrite.

C'est un bon moyen de commencer à voir si les participant-e-s utilisent des stéréotypes pour déterminer qui est susceptible de tomber dans l'extrémisme violent.

Vous pouvez élargir la discussion en :

- demandant aux participant-e-s de réfléchir à la façon dont il-elle-s se considéreraient ou à ce qu'il-elle-s ressentiraient s'il-elle-s étaient d'un genre, d'une religion, d'une ethnicité ou d'un âge différent.

Supplément facultatif à ce module : vidéo

Vidéo suggérée :

 Youth Against Violent Extremism (3 m 27 s)

- demandant aux participant-e-s de réfléchir au rôle que la foi et la religion jouent dans la motivation des individus à rejoindre des groupes extrémistes (cela doit ouvrir la voie à des discussions sur l'identité lors du module suivant) et à l'importance de ces éléments pour la prévention.

Cet exercice peut être un point de départ utile pour la formation en rappelant aux participant-e-s la raison première de leur présence. Si vous estimez qu'il est trop tôt pour que les participant-e-s parlent d'expériences aussi personnelles, vous pouvez leur demander de raconter des histoires provenant de leurs communautés et/ou de personnes qui les ont inspiré-e-s ou qui leur ont fait forte impression (plutôt que leurs propres histoires personnelles).



PROBLÈMES ET DÉFIS POTENTIELS

Les participant-e-s ne souhaitent pas raconter leurs histoires personnelles.

Vous pouvez contourner ce problème en dépersonnalisant le récit : demandez-leur de parler à la troisième personne.

Les participant-e-s énoncent des stéréotypes et des opinions préjudiciables au sujet d'autres groupes.

Pour gérer ce problème, il est possible d'utiliser un exercice qui consiste à leur demander ce qu'une autre personne ressentirait. Vous devez surveiller attentivement la conversation tout en gardant à l'esprit les identités représentées dans la salle. En cas de scénario très difficile, vous pouvez demander aux participant-e-s de réfléchir au point de vue de l'autre personne dans leur propre scénario ou de réfléchir à ce qu'il-elle-s auraient ressenti si quelqu'un avait dit la même chose au sujet de leur propre groupe identitaire. Il peut également être utile d'encourager les participant-e-s à utiliser des messages commençant par « je » (c'est-à-dire parlant de ce qu'il-elle-s ressentent et de ce qu'il-elle-s pensent) au lieu d'exprimer des généralités au sujet d'autres personnes.

Les discussions sont axées presque exclusivement sur un segment démographique spécifique (par exemple, les hommes et les garçons).

Posez des questions pour orienter la conversation. Pendant un des exercices, vous pouvez demander aux participant-e-s d'imaginer que la personne qu'il-elle-s décrivent est d'un autre genre, d'une autre identité, d'un autre âge, etc. Ou donnez vous-même un exemple issu d'un groupe/contexte différent.

Les attentes des individus sont très différentes du contenu de la formation.

En principe, vous avez envoyé le questionnaire préalable à la formation (voir la formation des formateur-riche-s) pour pouvoir gérer les attentes dès le départ. Il peut néanmoins s'avérer nécessaire de se reporter au programme et aux informations qui ont été envoyées avant le début de la formation. Écoutez les attentes des participant-e-s de manière positive, en étant sensible à la raison pour laquelle il-elle-s souhaitent aborder ce thème, avant d'expliquer qu'il-elle-s pourront obtenir ces informations ailleurs et que la finalité de cette formation est différente.

Les participant-e-s attendent de vous que vous expliquiez comment lutter contre l'extrémisme violent et non comment le prévenir.

Vous devrez discuter de la différence entre les deux et expliquer qu'il n'est pas possible d'aborder la lutte contre l'extrémisme violent en deux jours. Rappelez-leur que la lutte contre l'extrémisme violent est un scénario bien différent et très sensible qui ne peut pas être traité en deux jours. Comme dit le proverbe : « mieux vaut prévenir que guérir ». C'est pour cette raison que cette formation est consacrée à la prévention.

Module 1 : Approches intersectionnelles de l'identité

Objectif	Les participant-e-s comprennent les composantes intersectionnelles de l'identité, la diversité des identités au sein des communautés et le concept de positionnalité.
Temps nécessaire	60 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoréflexion sur l'identité (10 minutes pour remplir les cercles, 5 minutes pour les activités de groupe) 2. Cercle d'exclusion (15 minutes) 3. Discussion en plénière (15 minutes) 4. Vidéo sur l'identité (15 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Projecteur LCD (si nécessaire) › Haut-parleur (en cas de vidéo) › Ordinateur pour la présentation › Post-it™ › Tableau à feuilles, grandes feuilles de papier ou similaire › Ruban adhésif ou similaire › Feutres › Espace pour les exercices de groupe
Documents à distribuer	1.1 : Module 1 :  Cercle de l'identité

Remarques pour les formateur·rice·s

Les conflits liés à l'extrémisme impliquent souvent des problèmes d'amour-propre individuel et de groupe, de pouvoir, de hiérarchie (au sein des groupes et entre les individus/groupes) et de symbolisme de groupe (« valeurs sacrées » associées à l'identité religieuse). En outre, les personnes issues de contextes différents peuvent être attirées par l'extrémisme violent pour des raisons différentes. Les groupes extrémistes violents personnalisent souvent leurs messages en fonction des groupes qu'ils ciblent (p. ex., en fonction du genre ou des antécédents culturels). Pour prévenir efficacement l'extrémisme violent, il est crucial de bien comprendre et de lutter contre ces différentes nuances. Il est important d'aborder le sujet d'un point de vue intersectionnel pour éviter de donner trop d'importance aux facteurs identitaires ; réfléchissez aux interconnexions entre les différentes composantes de l'identité d'une personne (genre, race, ethnicité, religion, classe sociale, etc.) et à leur impact sur la vie de la personne.

Ce module a lieu au début de la formation afin de faciliter les discussions et de sensibiliser les participant·e·s à leurs propres identités ainsi qu'à l'impact que ces identités ont sur leur perception des autres et sur la vision que les autres ont d'eux·elles. Les participant·e·s découvrent le concept de positionnalité : impact que les perceptions qu'une personne a au sujet d'elle-même et des autres ont sur son travail. Il est conseillé aux formateur·rice·s de remettre à niveau leurs connaissances sur les concepts d'intersectionnalité et de positionnalité avant la formation.

Le genre (y compris la sexualité et les identités de genre), la race, la religion et d'autres aspects de l'identité sont souvent des thèmes controversés. Il est important que les formateur·rice·s en soient conscients et y soient sensibles et qu'il·elle·s encouragent les participant·e·s à s'impliquer dans les débats sur l'intersectionnalité et la positionnalité. La connaissance du contexte est essentielle, sachant que les formateur·rice·s doivent également faire preuve de flexibilité pour pouvoir orienter judicieusement la discussion sur ces thèmes. Si les participant·e·s semblent accablé·e·s ou hostiles, il peut s'avérer utile de leur citer des exemples ou de leur demander ce qu'il·elle·s ressentiraient s'il·elle·s faisaient partie d'un groupe discriminé ou marginalisé. Si les discussions menacent de dérailler parce que les participant·e·s ne sont pas d'accord avec certains des concepts expliqués (identités de genre, etc.), il peut être utile de se recentrer sur le message clé de ce module, à savoir que les différents aspects de notre identité ont un impact sur nos expériences de vie (ce qui englobe l'extrémisme violent et les facteurs susceptibles de rendre les individus vulnérables à l'extrémisme violent). Insistez sur le fait qu'il est possible de ne pas être d'accord sur certains thèmes particulièrement controversés et recentrez le débat sur ce que le groupe a en commun (par exemple, la volonté de prévenir l'extrémisme violent).

Guide d'animation de la formation

1. Autoréflexion sur l'identité (10 minutes pour remplir les cercles, 5 minutes pour les activités de groupe)

Distribuez les documents sur le cercle (document 1.1 : Cercle de l'identité) aux participant-e-s. Montrez-leur comment procéder en utilisant un modèle de cercle grand format pour vous-même : écrivez votre nom au milieu, puis dessinez des sections (comme des parts de gâteau) dans lesquelles vous écrirez les différentes facettes de votre identité, par exemple votre genre, votre profession, votre nationalité, votre ethnicité, etc. Dans le même temps, indiquez qu'il est possible de remplacer l'étiquette par le type d'identité, par exemple, d'écrire « identité nationale » plutôt que le pays auquel vous vous identifiez. Encouragez les participant-e-s à réfléchir à d'autres aspects de leur identité, par exemple l'amitié, un passe-temps commun, un sport ou un autre centre d'intérêt. Il-elle-s peuvent également utiliser des valeurs. Pendant que les participant-e-s réalisent l'exercice, circulez dans la pièce et regardez le genre de catégories qu'ils écrivent pour vous préparer mentalement à l'étape suivante.

Emmenez maintenant le groupe vers un grand espace et demandez-leur d'apporter leurs cercles. Une fois arrivés, demandez à tout le monde de se tenir en cercle. Citez, à tour de rôle, différentes caractéristiques, par exemple : « Qui a mentionné son identité nationale ? » « Qui a noté son identité de genre ? » ou « Qui a noté un passe-temps ou un sport ? ». Demandez à ceux-celles qui ont noté ces caractéristiques de se placer au centre du cercle. Cela permet aux participant-e-s de voir que l'identité peut « rassembler les gens » et créer des liens entre eux.

Utilisez cette expérience pour poser quelques questions préliminaires sur ce que les participant-e-s pensent du fait que les groupes d'identité peuvent inclure et exclure certaines personnes. Comment nous permettent-ils de nous définir nous-mêmes ? Comment permettent-ils à d'autres personnes de vous définir ? Laquelle de ces descriptions pourriez-vous choisir et laquelle ne pourriez-vous pas choisir pour vous-même ?

2. Galerie photo (15 minutes)

L'exercice suivant permet aux participant-e-s d'apprécier l'importance des approches intersectionnelles de l'identité.

Première étape : Demandez au groupe de se répartir en petits groupes sur la base d'un élément de leur identité – il peut s'agir de la religion (tous les chrétiens dans un groupe, les musulmans dans un autre, etc.), de la race, du genre ou de l'emplacement géographique (pays du Nord/ pays du Sud). En tant que formateur-riche, c'est vous qui choisissez la catégorie. Par exemple, si le-la formateur-riche choisit le genre, les membres du groupe se répartissent en deux groupes (hommes/femmes) ou, si nécessaire, en trois groupes ou plus (hommes, femmes, non binaires, etc.). Il est important de vérifier à l'avance que certaines catégories ne sont pas trop sensibles pour les participant-e-s. Si tel est le cas, il est préférable de les éviter et de choisir des catégories plus innocentes telles que les « personnes aux cheveux longs, courts ou moyens » ou les « personnes grandes, petites, moyennes ». Il doit s'agir de catégories larges qui permettent au groupe de se diviser en 3 ou 4 petits groupes.

Deuxième étape : Écrivez le nom de chaque groupe (par exemple « femmes », « hommes ») sur un tableau à feuille et demandez aux participant-e-s de se rassembler autour. Attribuez à chaque groupe un autre groupe qui sera leur peintre. Par exemple, si vous avez trois groupes, le groupe 1 peut contenir les peintres du groupe 2, le groupe 2 les peintres du groupe 3 et le groupe 3 les peintres du groupe 1.

Troisième étape : Expliquez que chaque groupe doit peindre 3 à 5 représentant-e-s connu-e-s (contemporain-e-s ou ancien-ne-s) associé-e-s à ce groupe. Ce sont les peintres qui choisissent qui ils veulent peindre. Par exemple, les peintres du groupe « femmes » peignent 3 à 5 femmes. Il-elle-s décident de peindre la reine Élisabeth, Pocahontas, Fatima Al-Fihriya et Marie Curie. Les autres groupes font de même pour le groupe qu'ils sont censés peindre.

Quatrième étape : Une fois que tous les groupes ont terminé, affichez les portraits par groupes sur le mur. Demandez aux femmes de regarder quelles femmes leurs peintres ont décidé de dessiner. S'il n'est pas facile de distinguer qui est dessiné, demandez aux peintres de clarifier les choses. Demandez aux peintres pourquoi il·elle·s ont choisi de dessiner ces représentant·e·s. Résumez les composantes de l'identité qu'il·elle·s ont en commun (par exemple, il·elle·s peuvent avoir le même genre, mais pas la même race, la même ethnicité, le même âge ou le même pays de résidence). Procédez ainsi pour chaque groupe.

Cinquième étape : Avant de passer à l'exercice suivant, vérifiez rapidement ce que les participant·e·s ressentent. Demandez-leur de se tenir en cercle et d'utiliser un mot pour dire s'il·elle·s se sont senti·e·s bien représenté·e·s par les personnes que l'autre groupe a choisi de peindre (« oui », « non », « un peu », etc.) et un autre mot pour dire ce qu'ils en pensent. Les réponses des participant·e·s vous aideront à préparer la partie suivante du module au cours de laquelle vous discuterez de l'exercice. Par exemple, si certaines personnes disent qu'elles sont « surprises », « amusées » ou « gênées », vous utiliserez ces mots au cours de l'étape suivante pour approfondir la discussion sur ce que les gens peuvent ressentir lorsqu'on leur attribue une identité ou une étiquette.

3. Discussion en plénière (15 minutes)

Au cours de la discussion, vous devez parler de manière plus approfondie du caractère intersectionnel de l'identité (par exemple, personne n'est « simplement » une femme, un homme, une personne noire, une personne blanche, etc.) : la somme de tous les aspects de notre identité façonne notre vie, la manière dont nous sommes perçu·e·s par les autres et les vulnérabilités auxquelles nous sommes confronté·e·s dans la vie. La discussion doit également porter sur d'autres facteurs clés tels que la tendance à mettre des étiquettes sur les autres, l'image que l'on a de soi par rapport à la perception qu'en ont les autres et l'impact émotionnel et les risques potentiels associés à l'idée de se voir attribuer une identité par quelqu'un d'autre. Voici quelques questions pour relancer la discussion :

- Qu'avez-vous ressenti en tant que peintre ?
- Qu'avez-vous ressenti en voyant quelqu'un d'autre choisir un·e représentant·e pour votre groupe ?
- Qui auriez-vous choisi de peindre ? Pourquoi ? Que pensez-vous avoir en commun avec cette personne ? Est-ce ainsi que les autres vous perçoivent également ?
- Si vous deviez refaire l'exercice, feriez-vous quelque chose différemment ? Pourquoi ?
- Quels enseignements est-il possible d'en tirer sur l'expérience vécue par les groupes marginalisés dans notre société et sur leurs relations avec la communauté dans son ensemble ?

Vous pouvez ensuite passer à une discussion plus large sur l'identité, l'image que l'on a de soi et celle que s'en font les autres, notamment les stéréotypes et la manière dont ces derniers sont souvent liés à des structures de pouvoir, d'injustice et d'oppression, en réfléchissant aux questions suivantes :

- Dans quelles circonstances les différences entre vous-même (individu ou groupe) et les autres (individus ou groupes) vous stressent-elles ?
- Quand vous sentez-vous sûr·e de vous ? En quoi votre estime de soi est-elle liée à certaines composantes de votre identité (ethnique, religieuse ou autre) ? Certaines composantes de votre identité sont-elles plus importantes pour votre estime de soi que d'autres ? Est-ce également ainsi que les autres vous perçoivent ?
- Essayez de trouver des exemples de cas où un groupe évalue le mérite, la valeur, le niveau hiérarchique, etc. d'un autre groupe. Ce phénomène est-il étayé par des structures plus larges de la société (telles que le racisme, le sexisme, le patriarcat, l'exploitation capitaliste) ?
- Quelles composantes de l'identité rendent une personne particulièrement vulnérable dans un contexte donné ?
- Quels stéréotypes et catalogages observez-vous et quel impact ont-ils sur votre vie quotidienne ?
- Quel rôle l'histoire joue-t-elle à ce niveau ?
- D'où viennent ces perceptions ?

- Quel impact ont-elles sur l'identité? Identité de groupe et identité individuelle.
- Demandez aux participant-e-s de penser à des exemples de communautés dans lesquelles les composantes intersectionnelles de leur identité ou de celle d'un autre groupe a joué un rôle pour mener des individus ou des groupes vers l'extrémisme et vers la violence?

Pour animer la discussion, vous pouvez également utiliser des questions en réponse à des scénarios. Vous devez préparer des exemples adaptés à votre contexte et faire en sorte que les participant-e-s imaginent la situation pour quelqu'un qui est différent d'eux-elles. Voici un exemple: « Imaginez que vous avez cette [identité] dans cette [situation]. Quels facteurs sont susceptibles d'influencer votre opinion au sujet d'un [autre] groupe ? »

Il est important de réagir positivement à tous les récits personnels racontés par les participant-e-s afin que les autres se sentent à l'aise à l'idée de raconter leurs propres histoires. En tant que formateur-riche, vous pouvez même donner l'exemple en racontant vous-même quelque chose.

Vous devez être prêt-e à répondre à des questions sur la foi et l'identité et à poser des questions sur le rôle que joue la foi, en combinaison avec d'autres composantes de l'identité, pour les personnes présentes dans la salle et les autres. Assurez-vous que les participant-e-s discutent également du fait qu'une identité confessionnelle forte peut poser problème dans certains contextes, particulièrement lorsqu'elle est source de jugement ou de prosélytisme. Rappelez aux participant-e-s que les points de vue laïcs ne sont pas « neutres »: tout comme les positions confessionnelles, ils peuvent conduire à juger les autres ou à faire du prosélytisme. Rappelez-leur également que le fait de s'identifier comme croyant peut être un moyen de se sentir en phase avec d'autres personnes qui s'identifient également comme croyantes, quelle que soit leur foi, mais aussi avec des personnes non croyantes qui peuvent partager les mêmes valeurs ou des valeurs similaires.



PROBLÈMES ET DÉFIS POTENTIELS

Les participant-e-s ont du mal à comprendre le concept des étiquettes à associer à l'identité des individus.

Le meilleur moyen de gérer ce problème est de montrer l'exemple vous-même. Si les participant-e-s ont du mal à appréhender ce concept, donnez-leur plus de temps pour y réfléchir ou reformulez la question en leur demandant comment les autres les décriraient. Vous pouvez également discuter des étiquettes que les participant-e-s utilisent. Il est important d'encourager les participant-e-s à prendre le temps de réfléchir par eux-elles-mêmes. Il-elle-s n'ont pas besoin de remplir tout le cercle, mais encouragez-les à avoir au moins quatre étiquettes.

Les participant-e-s ne souhaitent pas raconter leurs histoires personnelles.

Vous pouvez contourner ce problème en dépersonnalisant le récit, c'est-à-dire en leur demandant de parler à la troisième personne. Lorsque des personnes hésitent à raconter leurs histoires, vous pouvez donner l'exemple de la discussion à laquelle vous souhaitez aboutir et les encourager oralement.

Identification de stéréotypes et d'opinions délétères sur d'autres groupes.

Une telle situation peut angoisser d'autres membres du groupe. Il est possible de gérer le problème avec un exercice au cours duquel il est demandé aux personnes de réfléchir à ce que l'autre personne ressentirait et à surveiller attentivement les conversations en gardant à l'esprit les identités représentées dans la salle. En cas de scénario très difficile, vous pouvez demander aux participant-e-s de réfléchir au point de vue de l'autre personne dans leur propre scénario ou de réfléchir à ce qu'il-elle-s auraient ressenti si quelqu'un avait dit la même chose au sujet de leur propre groupe identitaire.

4. Vidéo sur l'identité (15 minutes)

Après la discussion en plénière, vous pouvez utiliser une vidéo pour approfondir le débat.

Vidéo suggérée :  Kimberle Crenshaw on intersectionality (4 m 27 s)

Autre choix possible :  Learning for Justice on intersectionality (3 m 3 s)



Autre possibilité

Si vous n'avez pas de projecteur et de haut-parleurs pour montrer des vidéos, créez une transcription de la vidéo que vous pourrez lire à haute voix et donnez des versions imprimées du texte aux participant·e·s.

Après avoir montré la vidéo, vous pouvez « localiser » ou personnaliser la situation en demandant aux participant·e·s de réfléchir à des exemples de discrimination intersectionnelle dans leurs contextes personnels. Si personne ne se porte volontaire, proposez vous-même des exemples : comité interconfessionnel qui comprend des membres de groupes confessionnels marginalisés, mais ces derniers sont tous des hommes ; comité d'experts avec 50 % d'hommes et 50 % de femmes mais aucune diversité raciale ; équipe professionnelle très diversifiée en termes de race mais où tous les collègues sont issus de la classe moyenne et aucun de la classe ouvrière. Une fois que vous avez cité ces exemples (ou d'autres), demandez aux participant·e·s de réfléchir à d'autres scénarios possibles. La fin de la discussion doit permettre de réfléchir à des moyens de lutter contre la discrimination, l'exclusion, la marginalisation et l'oppression en utilisant les composantes intersectionnelles de nos identités.

Autres ressources

Adichie, Chimamanda Ngozi (2009) : The danger of a single story (Le récit unique, facteur de risque).

 https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story. 18 min 33 sec.

Crenshaw, Kimberlé (2016) : Intersectionality and Gender Equality (Intersectionnalité et égalité de genre).

 <https://www.youtube.com/watch?v=-DW4HLgYPIA>. 30 min 26 sec.

Salem, Sara (pas de date) : Sisterhood (Solidarité féminine). I-Peel : Économie politique internationale de la vie quotidienne (International Political Economy of Everyday Life).  <http://i-peel.org/homepage/sisterhood/>.

Ressources sur le genre, l'intersectionnalité, l'extrémisme violent et la prévention de l'extrémisme violent

Si les participant·e·s commencent à faire le lien entre les débats sur l'intersectionnalité et l'extrémisme violent et sa prévention, il est important que les formateur·rice·s y soient préparé·e·s et aient lu des documents à ce sujet. Les ressources suivantes portent sur certains des concepts les plus couramment évoqués en lien avec le genre et l'intersectionnalité dans le contexte de l'extrémisme violent et de sa prévention. Elles peuvent être communiquées aux participant·e·s sous la forme de ressources supplémentaires après les discussions des modules 1, 3 ou 4.

Aina, Pelumi Obisesan (2023) : The Experiences of Women Combatants in Post-Boko Haram Peace Processes: A Discord Between Impact and Redress (L'expérience des femmes combattantes dans les processus de paix post-Boko Haram : dissensions entre impact et réparation)  <https://www.wilsoncenter.org/blog-post/experiences-women-combatants-post-boko-haram-peace-processes-discord-between-impact-and>.

Egger, Jennifer Philippa Eggert (2016) : Why do women join IS? A critique of gendered assumptions about women's motivations (Pourquoi les femmes rejoignent-elles l'État islamique ? Étude critique des préjugés genrés sur les motivations des femmes).  <https://blogs.lse.ac.uk/gender/2016/11/24/why-do-women-join-is-a-critique-of-gendered-assumptions-about-womens-motivations/>.

Radvan, Heike (2014) : Overlooked and underrated: women in right-wing extremist groups in Germany (Ignorées et sous-estimées : les femmes dans les groupes d'extrême droite en Allemagne).  <https://www.opendemocracy.net/en/can-europe-make-it/overlooked-and-underrated-women-in-rightwing-extremi/>

Module 2 : Comprendre le conflit et la violence

Objectif	Les participant-e-s comprennent la signification, les causes, les niveaux et les étapes du conflit et de la violence.
Temps nécessaire	60 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Définition du conflit et discussion (20 minutes) 2. Outils d'analyse des conflits (25 minutes max. au total) 3. Réflexion sur les outils d'analyse des conflits (10 minutes) 4. Étude de cas ou vidéo (5 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Projecteur LCD › Haut-parleur › Ordinateur portable › Tableau à feuilles, grandes feuilles de papier ou similaire › Ruban adhésif ou similaire › Feutres
Documents à distribuer	<p>2.1 : Module 2 :  Triangle ABC</p> <p>2.2 : Module 2 :  Modèle d'escalade des conflits de Glasl</p>

Remarques pour les formateur-riche-s

Ce module a pour objectif de fournir aux participant-e-s les outils dont il-elle-s ont besoin pour comprendre leur environnement, leur contexte et certains des aspects du contexte qui peuvent mener à l'extrémisme violent (qui sera évoqué dans le module suivant). Comme indiqué dans la théorie du changement, l'idée est d'élargir la perspective avant que les participant-e-s n'en reviennent au rôle qu'il-elle-s peuvent jouer dans la prévention de l'extrémisme violent.

Il est important d'indiquer clairement dès le début que le conflit et la violence ne sont pas similaires, même s'ils se chevauchent parfois, particulièrement lorsque le contexte n'est pas exempt de violence. Pour faciliter cette distinction, vous pouvez inclure la « violence » dans l'exercice de définition proposé pour commencer.

De multiples outils sur les conflits peuvent être utilisés dans ce module. Il est conseillé d'en utiliser le moins possible pour ne pas se retrouver à court de temps. Thèmes prioritaires de ce module :

- Comprendre ce qu'est le conflit (par opposition à la violence) et élaborer une vision nuancée du conflit ;
- Comprendre les facteurs de motivation sous-jacents associés au conflit et donner aux participant-e-s un outil pour les identifier ;
- Comprendre les mécanismes d'escalade des conflits.

Guide d'animation de la formation

1. Définition du conflit et discussion (20 minutes)

Cette section du module a pour objectif d'évaluer la compréhension que les participant-e-s ont du conflit. Commencez par introduire le conflit et la violence dans le cadre d'une « vision globale », qui servira plus tard de base au module 3 axé sur l'extrémisme violent, une catégorie plus spécifique du conflit et de la violence.

Puis, formez des petits groupes et demandez à chacun d'entre eux d'élaborer une définition du conflit et de la violence. Demandez aux participant-e-s de noter leur réponse sur un tableau à feuilles ou sur une feuille de présentation puis de discuter de la définition entre eux-elles. Pour bien faire la distinction entre conflit et violence, demandez aux groupes d'élaborer deux définitions distinctes, puis de réfléchir ensemble aux différences entre les deux. Pour terminer, chaque groupe doit faire une brève présentation de ses résultats.

Il est possible d'utiliser la question suivante pour la discussion : « Le conflit peut-il être positif ? ». Elle permet d'aboutir à une discussion plus nuancée sur le rôle que le conflit joue dans nos vies. Vous devez également discuter des différents types de conflits auxquels les participant-e-s peuvent être confronté-e-s : interpersonnels, intenses, latents, nationaux, locaux, etc. Demandez aux participants de réfléchir aux différentes expériences que les individus peuvent avoir du conflit en fonction de leur genre, de leur sexualité, de leur race, de leur ethnicité, de leur classe sociale, de leur religion, de leur âge, de leur handicap ou de leur implantation géographique dans le monde (pays du Sud/pays du Nord, zone rurale/urbaine, etc.). Si la discussion évolue naturellement vers la question de la réponse au conflit (appropriée ou non), accueillez-la positivement car elle servira de base de discussion ultérieurement.

Il est important que la discussion montre que le conflit n'est pas nécessairement actif ; il peut être générationnel, séparer des groupes ou être fondé sur des faits historiques ou des antagonismes. Cela permettra aux participant-e-s de réaliser que le conflit n'est pas toujours physique et violent et que les « conflits » sont inhérents aux différences, inégalités et injustices (perçues ou réelles).

2. Outils d'analyse des conflits (25 minutes max. au total)

Cette section introduit des concepts qui aideront les participant-e-s à comprendre le conflit. Vous avez la possibilité de remplacer les outils utilisés dans cet exercice par certains des nombreux outils proposés dans les kits publics. Utilisez des outils simples pour éviter les discussions trop compliquées sur la théorie du conflit.

Les deux outils présentés ici sont le triangle ABC de Galtung et le modèle d'escalade des conflits de Glasl, qui ont été choisis pour les raisons suivantes :

1. Le triangle ABC, élaboré par Galtung, est utilisé pour animer les discussions sur les racines émotionnelles et culturelles du conflit et pour orienter la conversation vers les motivations.
2. Le modèle d'escalade des conflits de Glasl est utilisé pour évoquer de futurs scénarios potentiels et permettre aux participant-e-s d'étudier les motifs d'escalade de conflits futurs. Il insiste également sur les pertes inévitables pour toutes les parties. Cet exercice concerne plus particulièrement les composantes de « planification d'action » de la formation.

Triangle ABC

Pour animer une discussion sur les facteurs sous-jacents des conflits, commencez avec l'outil « Triangle ABC ». Demandez aux groupes d'identifier des « conflits » au sein de leur communauté. Expliquez-leur les définitions des différentes parties du triangle :

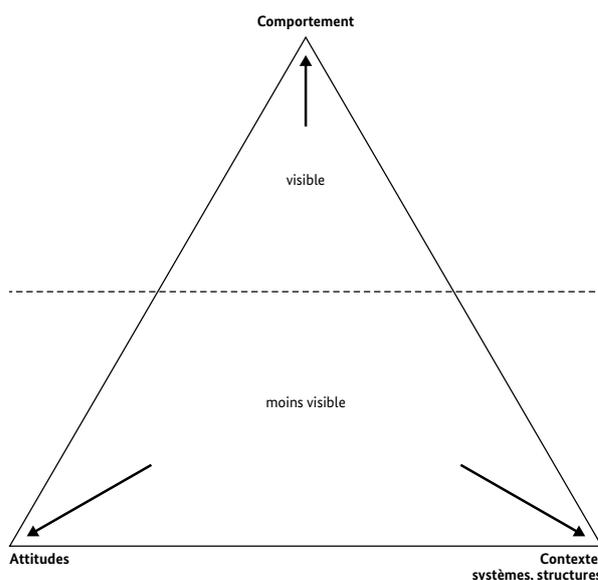
Autre suggestion

Même s'il est préférable de discuter du contexte dans lequel évoluent les participant·e·s, si la situation est particulièrement sensible, vous pouvez préparer une étude de cas extérieure pour l'analyse. Vous ferez suivre l'étude de cas d'une session de brainstorming visant à trouver des moyens d'action pour faire évoluer les attitudes et prévenir l'escalade. Cette option n'est pas idéale car elle revient simplement à différer les discussions difficiles, qui devront de toute façon avoir lieu à un moment ou à un autre et qui vous feront, alors, perdre du temps.

Attitudes : il s'agit des sentiments, des émotions, des croyances et autres aspects similaires du conflit.

Comportement : ce sont les aspects visibles du conflit, c'est-à-dire ce que les individus font, par exemple, les scènes d'exclusion et de violence (verbale et physique). À ce moment-là, vous pouvez également évoquer les incidents de ségrégation, mais en les considérant comme un refus de communiquer avec d'autres groupes ; les politiques ou les pratiques générales relèvent, elles, du contexte.

Contexte : il s'agit des variables, structures et systèmes contextuels qui constituent les aspects pratiques du conflit. Ils sont parfois enracinés, comme c'est le cas des systèmes judiciaires injustes ou d'autres pratiques discriminatoires. Cette section peut également inclure l'historique du conflit, par exemple un événement qui trouve un écho dans le conflit.



Le triangle fonctionne aussi comme un iceberg ou un volcan – les véritables problèmes sont ceux qui sont « invisibles ». Il peut être utile d'utiliser les constatations pour discuter de la « transformation » du conflit en soulignant que les conflits perdureront tant que leurs dimensions émotionnelles et spirituelles ne seront pas résolues et qu'il n'y aura pas de réelle transformation du conflit ou de réconciliation. Vous pouvez, par exemple, citer le cas d'un village composé de deux groupes qui sont en conflit non violent depuis de nombreuses années en raison de mauvaises relations qui perdurent. Le village subit une pénurie d'eau et le conflit commence à s'envenimer, avec des escarmouches et des incidents violents entre les groupes, qui se disputent au sujet de l'accès aux ressources en eau limitées fournies par le seul puits du village. Si quelqu'un arrive et construit un deuxième puits, est-ce que cela « résoudra » le conflit ? Non, parce que les relations entre les deux groupes n'ont pas été réparées.

Pour utiliser l'outil, vous devez commencer par identifier le conflit à étudier. Il peut s'agir d'un problème d'extrémisme violent. Utilisez le triangle ABC pour identifier les facteurs qui composent le conflit sur la base des attributs ABC. Si le conflit est réciproque, vous pouvez demander au groupe d'étudier un point de vue ou l'autre ou séparer le

groupe en deux et demander à chaque sous-groupe d'étudier un des points de vue. Après les discussions en groupe, assurez-vous d'avoir suffisamment de temps pour une discussion en plénière ou au moins pour une écoute de la présentation du travail des différents groupes. Pendant toute la durée de l'exercice, encouragez le groupe à étudier les problèmes sous l'angle de l'intersectionnalité, en tenant compte du genre, de la race, de l'ethnicité, de la religion, de la classe sociale et d'autres caractéristiques.

Modèle d'escalade des conflits

Passez ensuite aux informations sur l'escalade des conflits. Commencez par distribuer le document 2.2 : Escalade des conflits et demandez aux participant-e-s de le lire et d'y réfléchir. Demandez aux participant-e-s de réfléchir aux conflits qui les préoccupent et d'identifier des « déclencheurs » potentiels (passés ou futurs) susceptibles d'entraîner une escalade des problèmes de la communauté vers la violence. Demandez-leur d'étudier toutes les étapes du scénario d'escalade comme indiqué dans le document qui leur a été remis.



Attention

Si les participant-e-s sont membres de groupes actuellement en conflit, cet exercice risque de générer des tensions.

Bien que leur participation à la formation indique une volonté d'apaisement puisqu'il ne s'agit pas d'une session sur la résolution des conflits, si le fait de discuter des conflits en cours pose un risque significatif, essayez de déterminer si les participant-e-s sont prêt-e-s pour cette formation ou si une médiation ou un dialogue doit d'abord être organisé. Pour gérer les éventuelles sensibilités qui perdurent, demandez à chaque « partie » au conflit d'imaginer qu'elle se trouve dans l'autre groupe et d'essayer de comprendre le conflit sous cet angle. Une fois tout le monde rassemblé, définissez clairement les règles de la discussion pour permettre à chacun d'entendre le point de vue de l'autre.

3. Réflexion sur les outils d'analyse des conflits (10 minutes)

Une fois l'étude des outils achevée, demandez aux participant-e-s d'effectuer une session de brainstorming en groupes pour essayer de trouver comment il-elle-s peuvent :

- agir pour prévenir l'escalade ;
- agir pour modifier les attitudes qu'il-elle-s ont identifiées avec le triangle ABC.

Là encore, si le temps le permet, demandez aux groupes de présenter leurs conclusions aux autres. Efforcez-vous de poser des questions portant sur différentes perspectives de manière à aborder les points de vue des hommes, des femmes, des garçons et des groupes marginalisés (sur la base du genre, de la sexualité, de la race, de l'ethnicité, de la classe sociale, de l'âge, du handicap, etc.) présents dans la région.

4. Étude de cas ou vidéo (5 minutes)

Le but de cette partie du module est de s'assurer que la session se termine par un exemple positif de réconciliation et de changement post-conflit ; sinon, les participant-e-s risquent de se sentir découragé-e-s quant à leurs chances de résoudre les problèmes qu'il-elle-s observent autour d'eux-elles. Le triangle ABC et l'identification des causes profondes risquent, quant à eux, de donner aux participant-e-s l'impression que les problèmes sont trop importants et qu'il-elle-s ne pourront jamais les résoudre.

La vidéo suggérée est [« The Apology »](#) (Les excuses) (durée : 5 m 49 s), qui est un exemple de problème apparemment insoluble (traitement des communautés autochtones par les différents gouvernements australiens) suivi d'une procédure publique de réconciliation. En fonction du contexte, les formateur-riche-s peuvent décider de remplacer cette vidéo par d'autres ressources plus parlantes pour les participant-e-s.



PROBLÈMES ET DÉFIS POTENTIELS

Le choix d'un conflit à étudier avec les outils pose problème.

Si la conversation est réprimée, dessinez un arbre à problèmes ou effectuez une session de brainstorming pour parler des conflits locaux qui ont dégénéré en extrémisme violent dans les communautés des participant-e-s. Utilisez les résultats de cet exercice pour travailler avec les outils d'analyse des conflits. Il vous est également conseillé d'effectuer un travail préparatoire pour vous familiariser avec les conflits en cours dans les communautés des participant-e-s et préparer des exemples locaux pour la discussion.

La discussion est très difficile en raison des sensibilités de chacun.

Si les problèmes sont très sensibles, vous pouvez utiliser des vidéos ou des documentaires sur des conflits existants comme études de cas au lieu d'une étude de cas écrite. Il est souvent possible de gérer les sensibilités en demandant aux personnes d'imaginer qu'elles se trouvent dans l'autre groupe ou même en suggérant qu'un groupe « raconte son histoire » à l'autre groupe.

Autres ressources

Jordan, Thomas (2000). Glasl's Nine-Stage Model of Conflict Escalation. Mediate: Everything Mediation. *Lisez ce court article pour en savoir plus sur le modèle de Glasl.* <https://mediate.com/glasls-nine-stage-model-of-conflict-escalation/>.

Seed of Peace (2005): Conflict Is Inevitable, Violence Isn't. Lisez cet article qui montre la différence entre la violence et le conflit. <https://seedofpeace.org/nvc-introductory-articles/conflict-is-inevitable-violence-isnt/>.

YMCA Europe (2023). Peacework Guidebook Unpacked | Episode 12: The ABC Triangle. *Regardez cette courte vidéo qui explique le concept.* <https://www.youtube.com/watch?v=uShcVXqCyfM>.

Module 3 : Comprendre l'extrémisme violent

Objectif	Les participant-e-s commencent à comprendre les définitions, les causes et les déterminants de l'extrémisme violent.
Temps nécessaire	60 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Élaboration d'une affiche sur un « extrémiste violent » (15 minutes) 2. Discussion (15 minutes) 3. Définitions (5 minutes) 4. Causes et facteurs de radicalisation : présentation (10 minutes) 5. Causes et facteurs de radicalisation : discussion (15 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Ordinateur portable › Tableau à feuilles, grandes feuilles de papier ou similaire › Feutres
Documents à distribuer	Aucun document à distribuer sauf si vous souhaitez préparer un aperçu des causes et des ressorts de la radicalisation pour expliquer les facteurs d'incitation et d'attraction, les revendications, la convoitise et l'idéologie.

Remarques pour les formateur-riche-s

Il s'agit d'un module particulièrement sensible, qui exige une planification soignée, quelle que soit l'expérience du-de la formateur-riche. Que ce soit pendant la préparation ou l'animation, vous ne devez jamais oublier qu'il n'existe pas de définition claire et validée de l'extrémisme violent et des défis qui y sont associés. Ces derniers englobent les violations des droits humains associées à la lutte contre le terrorisme et la criminalisation de l'extrémisme non violent et des signes religieux interprétés, à tort, comme des signes d'extrémisme.

Le-la formateur-riche doit garder certaines choses à l'esprit lorsqu'il-elle anime ce module :

- avoir une vision claire de ce que les participant-e-s peuvent faire une fois la formation achevée ;
- être prêt-e à expliquer la différence entre les concepts de radicalisation, d'extrémisme violent et de terrorisme, qui sont souvent utilisés de manière interchangeable alors qu'ils font référence à des phénomènes différents ;
- faire preuve d'une grande clarté lors de l'évocation des communautés – elles ne sont pas monolithiques et changent au fil du temps ;
- insister sur le fait que l'extrémisme violent est un problème qui touche toutes sortes de régions, communautés, cultures et religions et qui peut inclure certaines formes de violence qui ne sont pas généralement considérées comme de l'extrémisme violent en raison d'un biais. Prenez garde à ne pas stigmatiser un groupe en particulier et faites en sorte d'utiliser des exemples variés pendant la session.

Guide d'animation de la formation

1. Élaboration d'une affiche sur un « extrémiste violent » (15 minutes)

Demandez aux participant-e-s de dessiner des affiches « Recherché », similaires à celles qui seraient utilisées par les forces de l'ordre, au sujet d'extrémistes violents. Encouragez-les à inclure les différentes caractéristiques des personnages concernés. Il-elle-s peuvent, pour cela, utiliser des images symboliques, par exemple, des symboles religieux s'il-elle-s estiment que la religion joue un rôle ou des billets de banque s'il-elle-s pensent que les facteurs économiques sont décisifs. L'idée est d'avoir une représentation graphique de l'image que se font les participant-e-s des caractéristiques, comportements et attitudes des extrémistes violents. En tant que formateur-riche, vous devez observer soigneusement pour comprendre les hypothèses émises par les participant-e-s et déterminer celles que vous pourrez remettre en question ultérieurement.

2. Discussion (15 minutes)

Demandez aux participant-e-s de présenter leurs affiches en expliquant leurs choix. En faisant référence aux concepts d'intersectionnalité et de positionnalité, encouragez une discussion cordiale à propos des images dessinées, remettez en cause les hypothèses choisies, encouragez les participant-e-s à réfléchir aux préjugés qu'il-elle-s peuvent avoir sur les personnes qui sont différentes d'eux-elles et invitez le groupe à se demander, en référence à la discussion sur l'intersectionnalité et la positionnalité du module 1, s'il préconiserait une interprétation différente de ce à quoi ressemble un extrémiste violent. Faites particulièrement attention aux stéréotypes négatifs, aux hypothèses racistes et aux préjugés fondés sur le genre. Si de telles déclarations émergent, remettez-les en question, par exemple en demandant aux participant-e-s d'envisager le même scénario appliqué à un groupe différent ; si une affirmation sonne faux au sujet d'un groupe, peut-être qu'elle ne devrait pas être émise, quel que soit le groupe considéré. Encouragez les participant-e-s à imaginer ce que peut ressentir un membre d'un groupe marginalisé, en gardant à l'esprit que la discussion peut être sensible pour les éventuels membres de ce groupe présents dans la salle.

C'est à ce moment-là que vous devez avoir une discussion délicate sur ce qu'est l'extrémisme violent, sur sa différence avec l'extrémisme non violent, sur la manière dont notre positionnalité peut influencer notre perception de ce qui est « violent » ou « extrême » et sur le fait que cette perception varie selon les sociétés et qu'elle dépend de la vision qu'une communauté a de ce qui est « normal ».

Dites honnêtement qu'il peut s'avérer difficile de définir l'extrémisme et demandez aux participant-e-s de réfléchir à la possibilité que les personnes figurant sur leurs affiches puissent être extrêmes sans être violentes. Utilisez ces discussions pour tester les limites de leur compréhension et pour susciter davantage de sympathie et d'empathie envers les personnes attirées par l'extrémisme violent. De plus amples informations sur l'animation des discussions sur l'extrémisme violent sont fournies dans la deuxième partie de ce manuel.

3. Définitions (5 minutes)

En vous appuyant sur les affiches d'« extrémistes violents » créées par les participant-e-s et sur la vidéo, expliquez qu'il n'existe pas de définitions internationalement reconnues de l'extrémisme violent et de la radicalisation.

Ces termes sont fortement contestés par certains intellectuels et dans le débat politique. La radicalisation est de plus en plus considérée comme un processus qui consiste à embrasser des idées et des croyances extrémistes pouvant ou non conduire les protagonistes à approuver la violence et à s'engager dans des actes terroristes. La plupart des définitions ont en commun qu'elles considèrent la radicalisation comme un processus de transformation des opinions, des convictions, des croyances et des engagements. D'autres définitions insistent sur la transition vers l'acceptation ou la perpétration d'actes violents.

Expliquez que des organismes internationaux tels que l'ONU, l'UA, l'UE ou l'OCDE possèdent chacun des définitions différentes. Par exemple, le Conseil de l'Europe définit l'extrémisme violent comme un « comportement consistant à promouvoir, encourager ou commettre des actes pouvant mener au terrorisme et qui visent à défendre une idéologie prônant une suprématie raciale, nationale, ethnique ou religieuse ». La radicalisation menant à la violence est « le processus dynamique par lequel un individu accepte et soutient l'extrémisme violent de manière croissante ». N'oubliez pas de mentionner le risque de violation des droits humains qui est associé à l'absence de définition internationalement reconnue.

Tout en expliquant la définition, essayez de faire le lien entre les composantes de la définition et les idées présentées par les participant-e-s. Ces dernier-e-s auront souvent identifié les principales composantes des définitions de la radicalisation et de l'extrémisme violent.

Enfin, insistez sur la nécessité pour les personnes qui travaillent ensemble sur ce thème dans un contexte donné de se mettre d'accord une définition commune, c'est-à-dire sur une conceptualisation de la radicalisation et de ses causes. Seule une vision commune de la radicalisation permettra de définir le champ d'action des mesures de prévention de l'extrémisme violent et de faire la distinction entre les programmes de prévention et ceux œuvrant dans d'autres domaines tels que la lutte contre la pauvreté, la gouvernance ou la démocratisation.

4. Causes et facteurs de radicalisation : présentation (10 minutes)

Indiquez au groupe que vous allez maintenant parler des raisons pour lesquelles certaines personnes sont attirées par l'extrémisme violent. Cette discussion sera fondée sur des modèles explicatifs couramment utilisés pour la radicalisation et l'implication dans la violence politique.

Expliquez brièvement ce que sont les facteurs d'incitation et d'attraction : les facteurs d'incitation désignent les causes profondes négatives, sociales, politiques, économiques ou culturelles qui poussent des individus à rejoindre des groupes armés radicaux. Les facteurs d'attraction sont l'opposé des facteurs d'attraction, c'est-à-dire des opportunités et des réponses offertes par les groupes extrémistes violents et des récits qui répondent aux besoins, aux griefs et aux difficultés des individus. Expliquez aux participant-e-s que la radicalisation est un processus complexe et spécifique au contexte, qui se produit à l'intersection de facteurs d'incitation tels qu'une motivation individuelle (recherche d'identité, discrimination, isolement social, etc.), une insatisfaction socio-économique ou des griefs politiques, et de facteurs d'attraction tels que le recrutement et la propagande. Une autre manière d'envisager les causes de la radicalisation consiste à étudier les griefs (qui peuvent être politiques ou économiques), la cupidité (espoirs de gains financiers/personnels) et l'idéologie (qui peut être religieuse ou laïque).

En faisant référence aux affiches et à la discussion qui a suivi, offrez des exemples des différents facteurs d'incitation et d'attraction, des griefs, de la cupidité et des facteurs liés à l'idéologie qui étaient présents dans ces cas concrets, jusqu'à ce que vous soyez certain-e que les participant-e-s aient compris la différence entre les différents facteurs. Dans le même temps, expliquez aux participant-e-s qu'il n'existe pas de profil unique pour les individus ou les groupes radicalisés et pas non plus d'extrémiste type. La radicalisation englobe une multitude de facteurs, notamment des vulnérabilités individuelles, des influences extérieures, des déclencheurs et des dynamiques de groupe. Insistez sur le fait que les personnes confrontées à plusieurs de ces facteurs ne deviendront pas obligatoirement extrêmes dans leurs opinions ou violentes. Il est également important de souligner la différence entre les idées radicales et le comportement extrémiste violent. Les participant-e-s doivent comprendre que ces modèles ne sont que des modèles, qui visent à faciliter la compréhension de phénomènes sociaux très complexes. Il est donc important de les observer d'un œil critique et de vérifier soigneusement leur pertinence dans un contexte donné.

5. Causes et facteurs de radicalisation : Discussion (15 minutes)

Demandez aux participant-e-s de repenser aux extrémistes violents qu'il-elle-s ont pu rencontrer dans leurs propres communautés, sachant que les affiches, même si elles ne sont pas nécessairement exactes, peuvent servir de point de départ. Demandez-leur de déterminer dans quelle mesure les modèles explicatifs fondés sur les facteurs d'incitation/attraction, les griefs, la cupidité et l'idéologie peuvent les aider à comprendre les processus de radicalisation au sein de leurs communautés. Animez une discussion à ce sujet avec l'ensemble

du groupe. Rappelez régulièrement au cours de la discussion la nécessité de réaliser des analyses intersectionnelles (p. ex., quel impact le genre, la race, l'ethnicité, la religion, la classe sociale, etc. ont-ils sur la façon dont les personnes vivent ces problèmes ?) et insistez sur l'importance de la positionnalité (p. ex., à quoi cela ressemblerait-il du point de vue d'un membre marginalisé de la communauté, de quelqu'un issu du groupe dont nous parlons ou de quelqu'un qui est directement affecté par les problèmes dont nous discutons ? Notre expérience personnelle peut-elle faire évoluer notre point de vue ?).



PROBLÈMES ET DÉFIS POTENTIELS

Malgré vos remises en question, les stéréotypes nocifs perdurent.

Il peut être utile de demander aux participant-e-s d'envisager les choses du point de vue d'une autre personne. Vous pouvez également revenir sur l'activité consacrée aux causes et aux facteurs de radicalisation en insistant sur les causes pour remettre en question les points de vue.

L'exercice des affiches est très insensible.

Cette discussion doit être gérée avec beaucoup de tact, pour s'assurer que les personnes présentes ont la possibilité d'expliquer pourquoi elles perçoivent les choses ainsi, mais aussi la raison de cette insensibilité.

Personne dans la salle ne remet en cause les hypothèses sur la religion ou l'identité.

Vous pouvez remédier à ce problème en demandant aux participant-e-s comment il-elle-s en sont arrivé-e-s à leur conclusion. Si le raisonnement est basé sur leur expérience personnelle, vous pouvez remettre en question leurs généralisations en leur demandant s'il-elle-s estiment que cela est vrai pour chaque membre du groupe concerné. La clé pour gérer ce problème est de remettre en question les préjugés et de démontrer que ce ne sont que des hypothèses et non des faits (ce qui est d'ailleurs une bonne pratique de manière générale). Vous pouvez également demander à la personne comment elle aurait réagi si quelqu'un avait émis une hypothèse similaire au sujet de son propre groupe ou de sa propre religion.

Autres ressources

ConnectFutures (2017) : Formers : Learning from the lived experiences of former extremists.

<https://www.youtube.com/watch?v=42xIsBwVg4I> (10 min 46).

TED (2017) : How young people join violent extremist groups -- and how to stop them | Erin Marie Saltman.

<https://www.youtube.com/watch?v=HY71088saG4> (11 min 38).

TEDx Talks (2017) : My descent into America's neo-Nazi movement & how I got out | Christian Picciolini |

TEDxMileHigh. <https://www.youtube.com/watch?v=SSH5EY-W5oM> (20 min 30)

Module 4.1 : Répondre à l'extrémisme violent (partie 1)

Objectif	Les participant-e-s comprennent différentes approches de réponse à l'extrémisme violent.
Temps nécessaire	30 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acteurs et approches de prévention de l'extrémisme violent : introduction (5 minutes) 2. Acteurs et approches de prévention de l'extrémisme violent : cartographie (10 minutes) 3. Acteurs et approches de prévention de l'extrémisme violent : discussion (15 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Tableau à feuilles, grandes feuilles de papier ou similaire › Feutres › Stylos › › Post-It™ ou papier et ruban adhésif › Post-It™ ou cartes plastifiées portant les noms de différents groupes de la société, par exemple : initiative sur les droits des femmes ; organisations de défense des droits humains ; chefs religieux ; militaires ; médias ; etc.
Documents à distribuer	Aucun

1. Acteurs et approches de prévention de l'extrémisme violent : introduction (5 minutes)

Expliquez aux participant-e-s la différence entre les formes primaire, secondaire et tertiaire de la réponse à l'extrémisme violent.

Donnez des exemples de chaque type d'approche et vérifiez que les participant-e-s comprennent la différence entre les trois approches. Expliquez qu'il est important d'être clair et réaliste au sujet des objectifs des interventions de prévention de l'extrémisme violent lors de la planification des actions futures : quel est l'objectif de l'activité planifiée ? L'action prévue permettra-t-elle d'atteindre l'objectif ?

Les personnes qui planifient les mesures sont-elles également aptes à les mettre en œuvre ? Possèdent-elles les connaissances, les compétences, etc. requises ? Accrochez une grande feuille sur le mur

de la salle pour chacune des approches (donc trois feuilles au total) et écrivez le nom de l'approche en haut (« approches primaires » sur une feuille, « approches secondaires » sur la deuxième et « approches tertiaires » sur la troisième).

2. Acteurs et approches de prévention de l'extrémisme violent : cartographie (10 minutes)

Montrez aux participant-e-s les cartes plastifiées portant les noms de différents groupes de la société. Ajoutez les éventuels autres groupes qui ont pu être mentionnés pendant l'introduction. Posez les cartes devant les participant-e-s, en les encourageant à ajouter d'autres acteurs plus pertinents, et demandez-leur de coller des Post-Its™ sur les affiches pour indiquer quels acteurs sont impliqués dans les différents types de réponses à l'extrémisme violent au sein de leur

communauté. Un même acteur peut être ajouté à plusieurs affiches, il suffit aux participant·e·s d'écrire un autre Post-It™ s'il·elle·s veulent placer un même acteur sur plusieurs affiches. Si aucune idée d'acteur ne vient aux participant·e·s, écrivez vous-même 10 à 15 noms de groupes différents sur des Post-It™ (écoles, entreprises, universités, anciens extrémistes, agences de développement, artistes, intellectuels, mères, pères, jeunes, travailleur·euse·s sociaux·ales, etc.) et ajoutez-les aux notes existantes pour que les participant·e·s puissent les placer sur les affiches. Surveillez la cartographie qui émerge et essayez de trouver des schémas à mettre en avant et à discuter avec les participant·e·s à l'étape suivante.

3. Acteurs et approches de prévention de l'extrémisme violent : idées de mesures (15 minutes)

Passez les 15 dernières minutes à discuter de la cartographie avec les participant·e·s. Demandez-leur s'il·elle·s remarquent certains schémas. Demandez-leur s'il·elle·s voient, dans l'une ou l'autre des catégories, des acteurs qui, au sein de leur propre communauté, ne sont pas impliqués dans ce type de réponse à l'extrémisme violent. Demandez-leur s'il·elle·s estiment qu'un des acteurs qui a été ajouté à une des catégories ne devrait pas être impliqué dans ce type de prévention de l'extrémisme violent et pourquoi. Demandez-leur si un groupe d'acteurs semble manquer. Demandez-leur de réfléchir à leurs propres communautés : quels acteurs sont impliqués dans la prévention de l'extrémisme violent, quelles approches ont été adoptées et que manque-t-il ? Existe-t-il des déficits évidents ? Que manque-t-il ? Qui manque ? Qu'est-ce qui est fait, mais pourrait être mieux fait ? Encouragez les participant·e·s à réfléchir aux causes et aux

facteurs de radicalisation qui ont été abordés dans le module 3 et demandez-leur si les acteurs et les approches de prévention de l'extrémisme violent évoqués pendant cet exercice semblent être en phase avec ce que nous savons des raisons qui poussent les individus à s'impliquer dans la violence extrémiste. Demandez aux participant·e·s lesquels, parmi les causes et facteurs des approches de prévention de l'extrémisme violent, il·elle·s connaissent et sont capables d'utiliser et s'il·elle·s ont connaissance de lacunes dans les approches existantes. Faites référence aux concepts d'intersectionnalité et de positionnalité pour axer la discussion sur le principe « Ne pas nuire », sur la prévention des violations des droits humains et sur l'importance de mettre en œuvre des approches de prévention de l'extrémisme violent contextualisées, localisées, sensibles à la culture/religion, sensibles au genre, inclusives, etc.

Violations des droits humains dans la lutte contre l'extrémisme violent

Ces dernières années ont été marquées par une prise de conscience croissante de la nécessité de prévenir les violations des droits humains dans la lutte contre l'extrémisme violent et contre le terrorisme. De nombreuses études ont été publiées à ce sujet et de nombreuses organisations de défense des droits humains (telles que Human Rights Watch et Amnesty International) travaillent sur ce thème. Différentes organisations de la société civile et agences internationales telles que Human Security Collective, ICAN (International Civil Society Action Network) et le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) s'efforcent également de trouver des solutions à ce problème.

Autres ressources

- Eggert, Jennifer Philippa (n.d.) : Not Just "Bunches of Guys": Why We Need A Gendered Approach to Counter-Extremism. <https://connectfutures.org/resources/not-just-bunches-of-guys-why-we-need-a-gendered-approach-to-counter-extremism/>. Lisez ce court article de blog qui explique pourquoi les approches de prévention de l'extrémisme violent doivent être sensibles au genre.
- Kundnani, Arun (2009) : Spooked! How Not to Prevent Violent Extremism. <https://www.kundnani.org/wp-content/uploads/spooked.pdf>. Lisez ce document politique/pratique qui est une des premières critiques émises à l'encontre des programmes de prévention de l'extrémisme violent.
- Marsden, Sarah ; Lewis, James ; Knott, Sarah (2017) : Countering Violent Extremism: An Introduction. <https://crestresearch.ac.uk/resources/countering-violent-extremism/>. Ressource accessible qui résume les principaux concepts.

Clôture de la 1^{re} journée

Objectif	Les participant-e-s partent sur une note positive, leur feedback est recueilli et il-elle-s sont prêt-e-s pour le lendemain.
Temps nécessaire	30 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remercier les participant-e-s (5 minutes) 2. Apprentissage et réflexion (10 minutes) 3. Questions d'organisation (5 minutes) 4. Feedback (10 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Projecteur LCD › Ordinateur portable › Tableau à feuilles, grandes feuilles de papier ou similaire › Stylos › Post-It™ ou papier et ruban adhésif ou boîte à feedback
Documents à distribuer	Aucun, sauf si vous décidez de fournir un formulaire d'évaluation.

Remarques pour les formateur-riche-s

Ce module est important car, en finissant la journée sur une note positive, vous motivez les participant-e-s pour le lendemain. C'est également le moment idéal pour recueillir des commentaires et du feedback.

Le feedback permet aux participant-e-s de vous indiquer en toute confidentialité s'il-elle-s ont un problème ou s'il-elle-s ont mal compris quelque chose. Vous pourrez alors y répondre le lendemain ou modifier la manière dont vous animez la formation pour la rendre plus accessible, éventuellement en utilisant une méthode différente ou en ajoutant davantage de dynamisme.

Si vous le pouvez, notez certains des « enseignements » de la journée sur un tableau à feuilles afin que les participant-e-s puissent y réfléchir pendant cette session. Vous pouvez désigner une personne qui se chargera de cette opération au cours de chaque module ou demander à un membre de l'équipe de formateur-riche-s qui n'est pas chargé d'animer le module de créer ce document.

Guide d'animation de la formation

1. Remercier les participant-e-s (5 minutes)

Puisque vous avez annoncé que la fin de la première journée de la formation iDove approchait, n'oubliez pas de remercier les participant-e-s de leur présence et encouragez-les à poursuivre leur bon travail pendant la deuxième partie de la formation.

2. Apprentissage et réflexion (10 minutes)

Pour rafraîchir la mémoire de tout le monde, passez brièvement en revue les enseignements de la journée. Donnez le temps aux participant-e-s d'y réfléchir et de poser des questions si nécessaire. Il est très important de vérifier que le contenu de la première journée a été parfaitement compris, puisqu'il servira de base aux enseignements du deuxième jour.

3. Questions d'organisation (5 minutes)

Communiquez aux participant-e-s des informations sur la formation du lendemain. Là encore, indiquez-leur l'heure de début et de fin de la formation ainsi que les horaires des pauses, le lieu (s'il est différent), etc.

4. Feedback (10 minutes)

Vous pouvez organiser le feedback de trois manières différentes :

Option 1 : Smileys

Le moyen le plus simple d'obtenir du feedback est d'utiliser l'approche des smileys. Avant le début du module, divisez une grande feuille en trois sections, en mettant dans la première un smiley souriant (heureux), dans la deuxième un smiley interrogateur ou incertain (neutre) et dans la troisième un smiley insatisfait. Demandez aux participant-e-s d'utiliser des Post-It™ pour écrire ce qu'il-elle-s ont aimé, les questions qu'il-elle-s se sont posées et ce qu'ils n'ont pas aimé, puis de les coller sur la section correspondante de la feuille. Expliquez que vous ne regarderez pas et que les participant-e-s ne doivent pas écrire leur nom sur les Post-It™, afin que l'activité puisse être anonyme pour tou-te-s. Il vous suffit ensuite de récupérer les papiers (en notant quels commentaires ont été placés dans quelle section) pour voir ce qui devra être abordé le lendemain.

Une alternative consiste à donner à chaque personne une feuille de feedback contenant les trois mêmes sections/smileys. Les participant-e-s remplissent le formulaire individuellement en indiquant ce qu'ils ont pensé de la journée. Il-elle-s peuvent vous les rendre, ce qui vous permettra de répondre au feedback et aux questions le lendemain. Il est important de rappeler aux participant-e-s qu'il-elle-s ne doivent pas marquer leur nom sur le formulaire pour que celui-ci reste anonyme. La section sur les documents à distribuer contient un exemple de formulaire de feedback, qui peut également être utilisé pour voir comment dessiner le tableau sur l'affiche.

Option 2 : Boîte de feedback

Une autre solution consiste à avoir une « boîte de feedback », que vous pouvez acheter ou fabriquer vous-même. La seule exigence est qu'elle ait un couvercle et que celui-ci soit muni d'une fente dans laquelle les participant-e-s pourront glisser leurs feuilles de commentaires. La boîte ne doit pas être ouverte, faute de quoi les participant-e-s pourraient voir le feedback des autres et donc de ne pas répondre avec franchise. Demandez aux participant-e-s de prendre quelques minutes pour écrire leurs réflexions, leurs sentiments et leur feedback de la journée sur une feuille, puis de glisser celle-ci dans la boîte quand il-elle-s quitteront la salle.

Vous pouvez également laisser la boîte de feedback à disposition tout au long de la formation en indiquant aux participant-e-s qu'il-elle-s peuvent y glisser leur feedback à tout moment de la journée. L'inconvénient de cette méthode est que la boîte risque d'être prise pour une boîte de doléances et que vous n'aurez probablement pas beaucoup de feedback sur ce qui s'est bien passé, contrairement à l'approche des smileys.

Option 3 : Formulaire d'évaluation

Si vous préférez, vous pouvez créer un formulaire d'évaluation simple, que vous demanderez aux participant-e-s de remplir avant de partir. Le formulaire doit être court pour que les participant-e-s aient le temps de le remplir et pour garantir l'anonymat.

Introduction à la 2^e journée

Objectif	Les participant·e·s revoient les thèmes évoqués le premier jour. Tous les thèmes qui n'ont pas été vus la veille sont abordés.
Temps nécessaire	30 minutes
Étapes	1. Accueil et activité « Vous souvenez-vous » (15 minutes) 2. Discussion sur le feedback (10 minutes) 3. Révision du parcours (5 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Projecteur LCD › Ordinateur portable
Documents à distribuer	0.2  Journal d'apprentissage

Remarques pour les formateur·rice·s

Dans ce module, il est important de commencer la journée de manière positive et d'offrir une transition avec le contenu appris la veille. Tous les

problèmes rencontrés jusque-là doivent également être abordés.

Guide d'animation de la formation

1. Accueil et activité « Vous souvenez-vous » (15 minutes)

Commencez par accueillir les participant·e·s pour la deuxième partie de la formation iDove, en leur indiquant que vous êtes heureux·euse de les retrouver.

Puis lancez directement le premier exercice de la journée : « Vous souvenez-vous ». Cet exercice a pour but d'inciter les participant·e·s à repenser au contenu de la journée précédente. Il existe de multiples moyens de procéder et vous pouvez adapter l'exercice en fonction de votre groupe, de l'espace disponible et du temps dont vous disposez.

Demandez aux participant·e·s de se répartir par paires ou par petits groupes et de discuter de ce qui a été vu la veille. Demandez-leur d'écrire le maximum de choses dont ils se souviennent dans un laps de temps donné (de préférence 5 minutes). Une fois le temps écoulé, demandez qui a noté le plus de choses. Puis, faites le tour de la salle pour « recueillir » différentes choses dont il·elle·s ont discuté la veille. Demandez aux participant·e·s de ne pas répéter ce qui a déjà été dit, mais d'établir ensemble la liste complète de tout ce qui a été abordé. Vous pouvez écrire une brève description de chaque thème sur une grande feuille. À la fin, vérifiez par rapport à votre propre liste et rajoutez les éventuels éléments manquants.

N'oubliez pas de reparler du « contrat d'apprentissage » qui a été élaboré la veille. Demandez aux participant-e-s de le relire et de s'engager à nouveau à le respecter. Vous pouvez également leur demander s'il-elle-s estiment que certains aspects du contrat d'apprentissage n'ont pas été bien respectés la veille. Si c'est le cas, vous devez en discuter et vous mettre d'accord sur ce qu'il est possible de faire pour remédier à ces manquements pendant la suite de la formation.

2. Discussion sur le feedback (10 minutes)

Prenez maintenant quelques minutes pour discuter du feedback que vous avez reçu au sujet de la journée précédente. Laissez également la possibilité aux participant-e-s de poser les éventuelles questions qui ont pu émerger depuis la veille. Il est impératif

de s'assurer que tout le monde est au même niveau avant de poursuivre.

3. Révision du parcours (5 minutes)

Revoyez le plan de la journée et précisez les éventuels changements que vous avez apportés au programme prévu. Fournissez aux participant-e-s des exemplaires supplémentaires du journal d'apprentissage.

Enfin, si vous avez suffisamment de temps, vous pouvez organiser une mini-session sur un thème que vous n'avez pas pu terminer la veille ou sur tout autre thème dont le feedback a révélé qu'il nécessitait des explications supplémentaires avant de continuer.

Supplément facultatif : dialogue interconfessionnel

Pour réaliser cet exercice supplémentaire, un minimum de préparation est nécessaire le premier jour, car vous devrez désigner deux ou plusieurs participants-e-s à l'avance : un pour chaque religion représentée. Demandez-leur de venir ensemble pendant l'une des pauses pour discuter de la façon dont il-elle-s pourraient animer, ensemble, une courte séance de réflexion au début de la deuxième journée. Il-elle-s peuvent simplement dire une prière, parler ou réciter quelque chose à tour de rôle, ou faire une activité un peu plus compliquée, par exemple, en utilisant une version conjointe associant les religions présentes. Vous devez également leur demander de faire attention aux éventuelles sensibilités et de communiquer à l'avance ce qu'ils ont prévu de faire à un des formateur-riche-s si vous souhaitez vérifier que l'activité n'est pas trop sensible.

Sachez que, si vous incluez cet exercice, il est recommandé de prolonger la durée du module. En effet, il n'est pas possible d'intégrer cet exercice efficacement dans les 60 minutes attribuées au module.

Si vous animez une formation des formateur-riche-s, vous pouvez choisir de demander à différents groupes d'intervenir chaque jour. Pour décider du groupe qui interviendra en premier, utilisez une méthode équitable (tirage au sort, etc.), mais n'oubliez pas de rappeler à chaque leader qu'il doit offrir la possibilité aux autres groupes confessionnels d'effectuer leur propre prière ou réflexion privée une fois qu'ils ont observé celle du groupe qui est intervenu. Dans ce scénario, vous devez veiller à ce que chaque groupe confessionnel présent dispose d'un temps équitable (une matinée chacun ou une matinée chacun et une autre matinée ensemble, trois matinées planifiées ensemble, etc.).



Module 4.2 : Répondre à l'extrémisme violent (partie 2)

Objectif	Les participant-e-s comprennent les principaux problèmes associés à la planification et à la mise en œuvre des activités de prévention de l'extrémisme violent et savent les atténuer.
Temps nécessaire	30 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduction (5 minutes) 2. Principaux problèmes : réflexion individuelle (5 minutes) 3. Principaux problèmes : travail en petits groupes (10 minutes) 4. Principaux problèmes : exposition et réponses (10 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Tableau à feuilles, grandes feuilles de papier ou similaire › Feuilles de papier sur lesquelles les participant-e-s pourront prendre des notes › Ruban adhésif ou similaire › Feutres
Documents à distribuer	Aucun

1. Introduction (5 minutes)

Rappelez rapidement aux participant-e-s les discussions de la veille au sujet des différentes réponses possibles à l'extrémisme violent (primaire, secondaire, tertiaire), des différents acteurs de la prévention de l'extrémisme violent et de l'importance de l'intersectionnalité et de la positionnalité dans les interventions de prévention. Il est recommandé de laisser les affiches de la veille exposées dans la salle de formation afin que vous-même et les participant-e-s puissiez y revenir si nécessaire pendant la suite de la formation. Expliquez aux participant-e-s que la deuxième partie du module 4 s'appuiera sur les thèmes évoqués le premier jour mais en mettant l'accent sur les principaux

problèmes associés à la prévention de l'extrémisme violent et sur les solutions qui existent pour les atténuer. Insistez sur le fait qu'il n'existe pas de solution parfaite à un quelconque problème, puisque les causes du problème et les moyens d'y réagir dépendent du contexte. Expliquez que c'est pour cette raison qu'il est préférable de parler de « bonnes pratiques » plutôt que de « meilleures pratiques » pour évoquer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Encouragez les participant-e-s à réfléchir aux changements qu'il-elle-s peuvent apporter individuellement et aux raisons qui les inciteront peut-être à faire alliance avec d'autres membres de la communauté.

2. Principaux problèmes : réflexion individuelle (5 minutes)

Demandez aux participant-e-s de réfléchir individuellement aux difficultés qu'il-elle-s ont rencontrées dans leur travail de prévention de l'extrémisme violent, à ce qu'il-elle-s ont fait pour les gérer et aux éventuelles nouvelles idées qu'il-elle-s ont maintenant sur ce qu'il-elle-s auraient pu faire pour les résoudre. Si les participant-e-s n'ont pas d'expérience antérieure de la prévention de l'extrémisme violent, demandez-leur de réaliser une activité de brainstorming sur les obstacles qu'il-elle-s ont observés dans leur communauté ou sur les difficultés qu'il-elle-s imaginent pouvoir rencontrer dans leur travail de prévention et sur le meilleur moyen de les résoudre. Encouragez les participant-e-s à réfléchir aux problèmes évoqués la veille, particulièrement aux différentes réponses à l'extrémisme violent (primaire, secondaire, tertiaire), aux différents acteurs de la prévention de l'extrémisme violent, ainsi qu'à l'importance de tenir compte de l'intersectionnalité et de la positionnalité lors des interventions de prévention. Les participant-e-s doivent réfléchir à ces questions individuellement et prendre des notes s'il-elle-s le souhaitent.

3. Principaux problèmes : travail en petits groupes (10 minutes)

Après l'activité de réflexion individuelle, divisez les participant-e-s en quatre groupes. Demandez à chaque groupe de choisir un des obstacles auxquels les participant-e-s ont réfléchi individuellement. Laissez aux participant-e-s suffisamment de temps pour écrire les problèmes et les solutions possibles sur une grande feuille. Rappelez aux participant-e-s que les petites actions sont aussi importantes que les gros changements structurels. Encouragez-les à imaginer des initiatives de petite envergure. Pendant qu'il-elle-s réalisent cet exercice, n'oubliez pas de demander à chaque groupe de réfléchir aux différences qui peuvent exister entre leurs réponses et celles d'autres groupes, en vous assurant que la discussion porte sur les hommes, les femmes, les garçons, les filles, les groupes minoritaires, etc.

4. Principaux problèmes : exposition et réponses (10 minutes)

Affichez toutes les feuilles dans la salle ainsi qu'une deuxième feuille vierge à côté de chacune des affiches en haut de laquelle vous écrirez « Réponses ». Encouragez les participant-e-s à faire le tour de la salle, à lire les affiches des autres groupes et à ajouter, sur les feuilles « Réponses », d'éventuels commentaires ou idées supplémentaires sur ce qu'il est possible de faire pour surmonter les obstacles. Donnez-leur cinq minutes pour cette activité, puis cinq minutes supplémentaires pour lire les réponses qui ont été ajoutées à leurs propres affiches et, le cas échéant, discuter de ces réactions/recommandations. Une fois ces activités terminées, réagissez positivement au travail accompli, mais ajoutez qu'il-elle-s auront d'autres occasions de réfléchir aux réponses possibles à l'extrémisme violent. Il-elle-s doivent considérer cette partie comme une conversation qui se poursuivra ultérieurement lorsqu'il-elle-s discuteront des étapes pratiques qu'il-elle-s mettront en œuvre après la formation.

Module 5 : Comprendre et répondre aux discours de haine

Objectif	Les participant·e·s comprennent les différents moyens de communication qui existent entre les individus et étudient les réponses possibles aux discours de haine.
Temps nécessaire	60 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduction (5 minutes) 2. Exercice d'écoute (15 minutes) 3. Exercice sur l'impact de la communication non verbale (15 minutes) 4. Causes et effets des discours de haine (10 minutes) 5. Brainstorming : réponse aux discours de haine (15 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Projecteur LCD › Ordinateur portable › Tableau à feuilles, grandes feuilles de papier ou similaire › Ruban adhésif ou similaire › Feutres
Documents à distribuer	<p>5.1 : Module 5 :  Les sorcières de Glum</p> <p>5.2 : Module 5 :  Analyse de l'arbre à problèmes</p>

Remarques pour les formateur·rice·s

Il existe de nombreux moyens de réaliser ce module. Les formateur·rice·s expérimenté·e·s dans ce domaine peuvent envisager de former les participant·e·s aux compétences suivantes :

- Communication non violente
- Leadership et éducation aux médias
- Stratégies de création de « contre-messages »
- Lien entre crime de haine, identité et extrémisme violent

Cette session a été conçue en sachant que le temps est limité et que la formation aux « contre-messages » peut être perturbante pour les participant-e-s et même nocive. Le module demande donc aux participant-e-s de réfléchir à leurs modes de communication avec les autres et aux réponses possibles aux discours de haine. La discussion sur les différences et les similarités entre les crimes de haine et l'extrémisme violent peut être bouleversante pour certain-e-s participant-e-s. Les formateur-riche-s sont encouragé-e-s à rafraîchir leurs connaissances à ce sujet (en utilisant, par exemple, les ressources fournies à la fin de ce module), à

se préparer aux questions des participant-e-s et à fournir davantage de contexte si nécessaire. Les participant-e-s qui s'intéressent particulièrement à ce thème pourront utiliser les ressources fournies dans la section « Autres ressources » à la fin de ce module. Lorsque cela est pertinent et approprié, les formateur-riche-s peuvent également faire le lien avec le module 1 (consacré aux approches intersectionnelles de l'identité) et expliquer aux participant-e-s qu'il est possible de relier l'analyse intersectionnelle de l'identité et la perception de l'identité aux discours de haine ainsi qu'aux initiatives visant à lutter contre ces discours.

Guide d'animation de la formation

1. Introduction (5 minutes)

Si vous le souhaitez, vous pouvez utiliser l'introduction de la session pour organiser un rapide exercice qui joue sur la confusion et sur les difficultés à communiquer ou à écouter. Vous pouvez, par exemple, utiliser un jeu dynamique qui consiste à chuchoter un « message » d'un bout à l'autre d'une rangée de personnes. Le groupe réalisera alors que le message peut rapidement être mal interprété lorsqu'il transite par de multiples personnes.

2. Exercice d'écoute (15 minutes)

Cette partie du module cherche à raconter une histoire aux participant-e-s, de préférence une histoire qui joue sur les postulats que l'on se crée tous au sujet des histoires (histoires enfantines que l'on a déjà entendues).

Première étape : Lisez une histoire aux participant-e-s en leur demandant d'écouter attentivement.

Deuxième étape : Une fois que l'histoire a été lue, posez aux participant-e-s une série de questions (en leur demandant simplement si votre affirmation au sujet de l'histoire est vraie ou fausse) et demandez-leur d'écrire leurs réponses sur une feuille. Si les questions sont bien écrites, vous pouvez facilement jouer sur les postulats que les gens se sont créés au sujet de l'histoire sur la base de récits similaires entendus précédemment.

Dans la section Ressources de ce manuel, vous trouverez un exemple d'exercice intitulé « Les sorcières de Glum », qui est spécialement conçu à cette fin et qui joue sur des postulats liés à l'âge, au handicap, à l'apparence physique et au genre. Vous pouvez créer une autre histoire mieux adaptée au contexte. Dans ce cas, faites attention aux différences entre votre histoire et ce que vous imaginerez entendre dans un conte pour enfants. Vérifiez que les questions jouent sur ces postulats en créant des affirmations fondées sur un postulat qui s'avère être faux.

Après l'exercice, ayez une brève discussion sur la tendance que nous avons tou-te-s, lorsque nous écoutons des histoires, à « remplir les blancs » sur la base de stéréotypes et de nos expériences antérieures.

3. Exercice sur l'impact de la communication non verbale (15 minutes)

Pour cet exercice, vous devez vous rendre dans un espace plus grand. Vous pouvez le réaliser debout ou assis avec deux rangées de chaises qui se font face.

Première étape : Divisez les participant·e·s en deux groupes égaux, A et B, (si le nombre de participant·e·s est impair, vous devrez demander à un membre de l'équipe de formateur·rice·s de participer afin que tous les participant·e·s aient un partenaire). Séparez les groupes afin qu'ils puissent être débriefés séparément ; vous aurez peut-être besoin d'un·e collaborateur·rice pour vous aider.

Deuxième étape : Dites aux membres du groupe A qu'il·elle·s seront chacun associé·e·s avec une personne du groupe B. Il·elle·s devront dire à l'autre personne 10 choses qu'il·elle·s ont faites hier et il·elle·s auront quatre minutes pour le faire. Les partenaires du groupe B seront ensuite testé·e·s sur le nombre de choses dont il·elle·s se souviennent. Un prix sera remis à la paire dont le membre du groupe B aura mémorisé le plus de choses. Mais les membres du groupe B ne savent pas qu'il y aura un test et leurs partenaires ne sont pas autorisé·e·s à le leur dire ! Au lieu de cela, dites aux membres du groupe A qu'il·elle·s doivent faire leur maximum pour que leurs partenaires les écoutent, en leur faisant comprendre combien il est important qu'il·elle·s mémorisent ce qui leur est dit, sans toutefois leur parler du test.

Troisième étape : Pendant ce temps-là, expliquez aux membres du groupe B que leurs partenaires du groupe A leur parleront pendant quatre minutes. Dites-leur que pendant les deux premières minutes, il·elle·s doivent faire sentir à leurs partenaires qu'il·elle·s les écoutent attentivement en utilisant le langage corporel. Dites-leur qu'un signal secret leur indiquera la fin des deux minutes (vous pouvez commencer à tousser ou faire tomber quelque chose bruyamment sur le sol). À partir de là et pendant les deux minutes suivantes, les membres du groupe B doivent faire le contraire, c'est-à-dire utiliser leur langage corporel pour indiquer qu'il·elle·s n'écoutent plus du tout leurs partenaires. Il·elle·s peuvent, pour cela, regarder ailleurs, jouer avec leur téléphone ou faire sentir à leurs partenaires qu'il·elle·s n'écoutent plus.

Quatrième étape : Demandez au groupe A de s'asseoir d'un côté de la rangée de chaises (ou de se tenir debout en ligne les uns à côté des autres) et au groupe B de se mettre de l'autre côté afin que chaque personne ait un partenaire. Déclenchez le minuteur et commencez l'exercice. N'oubliez pas de faire le signal secret au bout de deux minutes.

Cinquième étape : Une fois l'exercice terminé, rassemblez tout le monde et demandez aux membres du groupe A ce qu'il·elle·s ont ressenti. Expliquez l'exercice à tout le monde et utilisez les expériences des participant·e·s comme exemples pour discuter de la communication verbale et non verbale, de l'importance de l'écoute et de l'impact émotionnel associé au fait d'être ignoré·e. Préparez éventuellement un « prix » pour tous les participant·e·s.

4. Causes et effets des discours de haine (10 minutes)

Rassemblez à nouveau les groupes et divisez-les en groupes encore plus petits. Donnez-leur ce scénario à étudier :

« Vous voyez qu'un de vos amis sur Facebook a publié ceci :
Les réfugié·e·s qui arrivent sur les îles et les côtes européennes sont des terroristes et des fanatiques qui sont membres de l'État islamique. Il·elle·s franchissent les frontières en utilisant de faux documents et vont lancer des attaques meurtrières contre nous. Expulsez-les d'Europe ! »



Important

Cette partie du module sera plus efficace si vous pouvez préparer des exemples adaptés au contexte, éventuellement en incluant des exemples provenant de groupes auxquels vous n'auriez pas pensé.

Vous pouvez utiliser des exemples différents ou similaires pour chaque groupe, assurez-vous simplement qu'ils sont courts et compréhensibles. Si l'utilisation des réseaux sociaux ou d'Internet n'est pas pertinente pour cette communauté, vous pouvez utiliser une autre source mieux adaptée (graffiti, radio, etc.).

En partant du principe que cette publication est un « problème », demandez aux participant-e-s de dessiner et de remplir un arbre à problèmes : quelles sont les causes profondes qui incitent les gens à dire de telles choses et quels sont les effets ou les ramifications de ces *discours* ? En quoi les discours de haine sont-ils liés aux *comportements* des extrémistes violents ? Comment les discours de haine peuvent-ils renforcer les vulnérabilités existantes, par exemple celles de minorités religieuses, ethniques ou raciales ?

S'il vous reste un peu de temps à ce stade, demandez aux groupes de « rendre visite » aux autres groupes pour voir leurs arbres à problèmes avant de passer à l'étape suivante.

5. Brainstorming : réponse aux discours de haine (15 minutes)

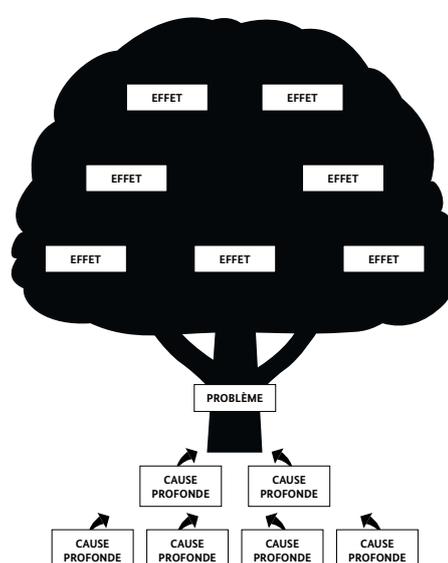
Après l'exercice de l'arbre à problèmes, demandez aux groupes de réaliser une activité de brainstorming sur la façon dont ils pourraient répondre aux discours de haine, en leur posant les questions suivantes :

- Quelles solutions pouvons-nous trouver pour mettre fin à la diffusion des discours de haine sur Internet, sur les réseaux sociaux ou dans les médias traditionnels ?
- Parmi les causes profondes et les ramifications mentionnées, lesquelles peuvent être utilisées par vous individuellement ou au sein de vos

communautés pour neutraliser la diffusion des discours de haine ?

- Comment pouvons-nous faire en sorte que notre travail dans ce domaine tienne compte des vulnérabilités intersectionnelles (genre, race, ethnicité, classe sociale, religion, âge, handicap, etc.) et respecte l'approche « Ne pas nuire » ?

Après la discussion de groupe, demandez aux groupes de se présenter mutuellement leurs idées. Comme pour les exercices précédents, il est important de faire remarquer que les petites réponses sont aussi intéressantes que les grandes.



PROBLÈMES ET DÉFIS POTENTIELS

La discussion sur les réponses aux messages peut devenir trop approfondie et perturber les autres participant-e-s.

Préparez-vous à n'aborder que quelques problèmes en raison du temps limité dont vous disposez et incitez les participant-e-s à consulter d'autres sources pour obtenir de plus amples informations et conseils, par exemple les ressources sur les contre-messages du site Internet Hedayah ou le module de formation « Tackling Hate » (voir la section « Autres ressources » ci-dessous).

Autres ressources

Deloughery, K., King, R. D., & Asal, V. (2012). Close Cousins or Distant Relatives? The Relationship Between Terrorism and Hate Crime. *Crime & Delinquency*, 58(5), 663-688. <https://doi.org/10.1177/0011128712452956>. Lisez le résumé de cet article, qui présente les conclusions d'une étude universitaire sur les liens entre terrorisme et crimes de haine.

Hedayah Counter Narrative Library. <https://hedayah.com/resources/?topic=24#post-list>. Accès à une série de rapports et de boîtes à outils sur les contre-messages dans divers contextes géographiques et idéologiques, sur le site Internet Hedayah.

Vergani, M. (pas de date). Defining Hate, Violent Extremism and Terrorism: Issues and Perspectives. Module de formation « Tackling Hate ». <https://tacklinghate.org/trainingmodule/defining-hate-incidents-hate-crime-and-hateful-extremism-issues-and-perspectives/>. Suivez ce module de formation qui contient des liens vers des vidéos et d'autres lectures.

Module 6 : Ressources interculturelles et interconfessionnelles

Objectif	Les participant-e-s découvrent comment les différents points de vue religieux et culturels aident à surmonter la violence et à encourager la coexistence pacifique.
Temps nécessaire	120 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atteindre les étoiles (20 minutes) 2. Réflexion interconfessionnelle et interculturelle : inspiration (10 minutes) 3. Réflexion interconfessionnelle et interculturelle : opportunités (15 minutes) 4. Présentations (15 minutes) 5. Réflexion interconfessionnelle et interculturelle : défis (30 minutes) 6. Moyens d'action interconfessionnels et interculturels (30 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Projecteur LCD › Ordinateur portable › Tableau à feuilles, grandes feuilles de papier ou similaire › Ruban adhésif ou similaire › Feutres › Ficelle de couleur (par exemple, une pelote de laine)
Documents à distribuer	Document 6.1 :  Atteindre les étoiles

Remarques pour les formateur-riche-s

La conception de ce module est adaptée de la formation des « Peace Messengers » de la FLM : *Training Manual for Participants*⁸, et plus particulièrement du module 5 – *Faith as a Basis for Peace-building*.

Ce module n'est pas une alternative à un dialogue interreligieux ou interculturel approfondi et ne doit pas être présenté comme une offre exhaustive sur la manière dont un tel engagement peut se concrétiser. Il a simplement pour but d'amorcer des échanges sur ces questions et ne prétend pas réaliser une analyse exhaustive.

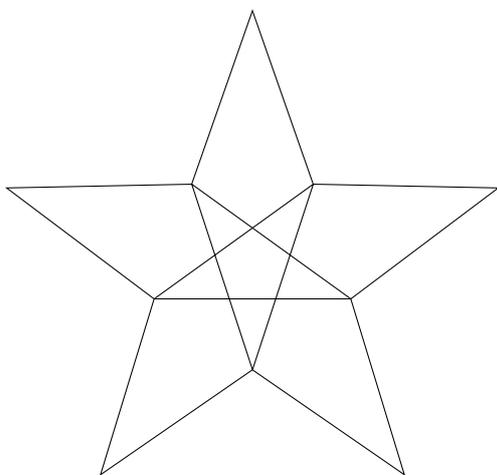
⁸ Téléchargeable à l'adresse  https://lutheranworld.org/sites/default/files/2022-02/training_manual_for_participants.pdf

Guide d'animation de la formation

1. Atteindre les étoiles (20 minutes)

Ce module a pour objectif de permettre aux participant-e-s de découvrir comment les individus sont reliés entre eux par des valeurs religieuses, confessionnelles et culturelles.

Première étape : Chaque participant reçoit une étoile à cinq pointes (document 5.1 : Atteindre les étoiles). Demandez aux participants :



Quelles informations à propos de vous-même sont fondamentales pour votre culture ou votre identité religieuse ou confessionnelle ? Sur cette base, quelles sont les cinq « valeurs » que vous placeriez sur chaque pointe de l'étoile.

Il est important que les formateur-riche-s donnent l'exemple, car vous devez demander aux participant-e-s de ne pas être trop précis-e-s (par exemple, croyance en un personnage ou un événement historique précis), mais plutôt de désigner la « valeur » qui est importante et, si possible, d'indiquer si celle-ci est basée sur la culture (famille, justice, etc.) ou sur la foi (patience, espoir, etc.).

Deuxième étape : Pendant que les participant-e-s remplissent leur étoile, déplacez-vous parmi eux-elles pour vous faire une idée des valeurs évoquées et réfléchir à la façon dont vous les relierez entre elles.

Troisième étape : Dans un espace plus grand, demandez aux participant-e-s de se rassembler et de se tenir debout, pas nécessairement en cercle, mais en laissant de l'espace entre eux-elles. Demandez à la première personne (que vous choisirez) de tenir le fil de laine ou peut-être de faire un nœud avec autour de son doigt. Demandez à cette personne d'identifier une des valeurs qu'elle a notées sur sa feuille. Demandez aux autres d'indiquer s'il-elle-s ont mis quelque chose de similaire (vous pouvez regrouper les valeurs similaires) ; passez d'une personne concernée à l'autre en demandant à chacune de tenir le fil avec leurs doigts afin que tout le monde puisse être connecté sans casser la laine.

Une fois que vous avez relié tou-te-s les participant-e-s qui avaient la même valeur, demandez à la dernière personne à laquelle vous êtes arrivé-e d'indiquer une autre valeur figurant sur son étoile et recommencez à tisser des liens avec la laine. Continuez ainsi jusqu'à ce que tous les membres du groupe soient visiblement connectés par la laine.

Cet exercice crée une image très forte au sujet des liens qui existent entre nous, qu'ils soient confessionnels, religieux ou culturels, même si nos traditions ou nos origines sont différentes.

2. Réflexion interconfessionnelle et interculturelle : inspiration (10 minutes)

Regroupez les participant-e-s, puis divisez-les en groupes en fonction de leur identité religieuse/confessionnelle/culturelle. Au sein de ces groupes, demandez-leur de réfléchir à la question suivante :

- Quels récits ou textes issus de votre tradition vous incitent à essayer de prévenir l'extrémisme violent ?

Avec cet exercice, il-elle-s doivent aboutir à une vision commune de ce qu'il-elle-s souhaitent partager sur ce thème avec les personnes issues d'autres traditions.

3. Réflexion interconfessionnelle et interculturelle : opportunités (15 minutes)

En gardant les mêmes groupes, demandez-leur de réfléchir aux deux questions suivantes :

- Votre tradition possède-t-elle des rituels, des pratiques ou des activités qui vous autorisent ou vous donnent la possibilité de lutter contre l'extrémisme violent et de bâtir des communautés solidaires ?
- Existe-t-il des moments ou des lieux dans la pratique de votre foi ou de votre tradition qui sont adaptés à la prévention de l'extrémisme violent ?

Rappelez au groupe le concept d'intersectionnalité et encouragez-les à réfléchir à ce dont différents groupes d'individus (en fonction de leur genre, ethnicité, race, croyance, classe sociale, etc.) peuvent avoir besoin ou aux contributions qu'ils peuvent apporter. Là encore, le groupe doit créer une présentation à destination des membres des autres groupes.

4. Présentations (15 minutes)

Demandez à chaque groupe de présenter à tour de rôle les résultats de sa discussion aux membres des autres groupes. Les personnes doivent être encouragées à poser des questions pour mieux comprendre. Il est possible d'effectuer cette activité en session plénière ou de « diviser » les groupes pour créer des groupes interconfessionnels au sein desquels chaque participant-e présentera ses conclusions au groupe. Cette dernière solution est plus difficile à gérer mais permet d'approfondir l'analyse.

5. Réflexion interconfessionnelle et interculturelle : défis (30 minutes)

Demandez aux participant-e-s de reformer les groupes précédents (même tradition ou confession). Demandez-leur ensuite de réfléchir à la question suivante :

- Quels éléments de vos traditions religieuses pourraient potentiellement conduire à des pratiques ou à des actions haineuses ou préjudiciables ?

Laissez suffisamment de temps aux groupes pour discuter et produire une liste de base. Une fois cette partie terminée, divisez les participant-e-s en trois groupes interconfessionnels. Attribuez un « niveau » à chaque groupe :

- Niveau familial
- Niveau local/communautaire
- Niveau national/politique

Demandez à chaque groupe de discuter des listes d'éléments potentiellement préjudiciables ou haineux et de réfléchir aux effets que ces éléments pourraient avoir sur le niveau qui leur a été attribué. Encouragez les participant-e-s à réfléchir à ces questions d'un point de vue intersectionnel et à déterminer les différents impacts que ces problèmes ont sur différents groupes d'individus (en fonction du genre, de la race, de l'ethnicité, de la religion, de la classe sociale, de l'âge, etc.). Cette activité est suivie des présentations effectuées par chaque groupe.

6. Moyens d'action interconfessionnels et interculturels (30 minutes)

Demandez aux participant-e-s de reformer les groupes interconfessionnels et de discuter des questions suivantes :

- Quel rôle les jeunes peuvent-ils jouer dans la lutte contre ces conséquences haineuses/préjudiciables ?
- Pourquoi est-il important de s'impliquer dans la prévention de l'extrémisme violent en tant qu'initiative interconfessionnelle ou interculturelle ?
- Quelles étapes pouvons-nous suivre ?
- Comment une approche intersectionnelle de ces problèmes peut-elle garantir davantage d'équité, d'égalité, d'inclusion et de participation ?

Là encore, laissez les groupes discuter puis présenter leurs conclusions aux autres.



PROBLÈMES ET DÉFIS POTENTIELS

Les membres ne sont pas prêt-e-s à accepter l'existence de pratiques préjudiciables au sein de leur groupe confessionnel.

Dans un tel scénario, il est important de s'appuyer sur l'expérience des personnes présentes dans la salle pour ouvrir la discussion. Encouragez l'expression d'opinions et d'expériences variées. Si nécessaire, demandez aux membres de l'équipe de formateur-riche-s de citer eux-mêmes des exemples (il est préférable que tous les groupes confessionnels soient représentés au sein de l'équipe).

La discussion est trop ou trop peu axée sur les pratiques préjudiciables qui affectent les groupes minoritaires et marginalisés.

Si la discussion ne les aborde pas, demandez aux groupes de parler des types de violences qui touchent certains groupes précis, par exemple la violence fondée sur le genre, le racisme, y compris le racisme anti-musulman, l'antisémitisme, etc. Si la conversation est centrée exclusivement sur ces problèmes, demandez au groupe d'élargir la discussion à d'autres domaines et de réfléchir aux liens qui existent entre ces problèmes et l'extrémisme violent.

Autres ressources

Abu-Nimer, Mohammed (2018) : Alternative Approaches to Transforming Violent Extremism. The Case of Islamic Peace and Interreligious Peacebuilding. Berghof Handbook Dialogue Series No. 13. <https://berghof-foundation.org/library/alternative-approaches-to-transforming-violent-extremism-the-case-of-islamic-peace-and-interreligious-peacebuilding>. *Lisez ce document politique/pratique écrit par l'un des plus grands spécialistes de l'Islam et de la construction de la paix. Cliquez sur les liens en bas de la page pour accéder à plusieurs articles rédigés en réponse à celui d'Abu-Nimer.*

BBC Bitesize (n.d.) : Forgiveness: Christian teachings on forgiveness. [Christian teachings on forgiveness - Forgiveness - GCSE Religious Studies Revision - WJEC - BBC Bitesize](#). *Lisez cette ressource très accessible et utilisez la barre de navigation de gauche pour accéder à de plus amples informations sur la vision chrétienne du conflit et de la paix.*

Der-lan Yeh, Theresa (2006) : The Way to Peace: A Buddhist Perspective. International Journal of Peace Studies, volume 11, numéro 1, printemps/été 2006. https://www3.gmu.edu/programs/icar/ijps/vol11_1/11n1Yeh.pdf. *Lisez cet article universitaire sur le bouddhisme et la paix.*

Module 7 : Leadership des jeunes en faveur de la justice et de la paix

Objectif	Les participant-e-s comprennent que les jeunes ont le pouvoir de transformer les choses pour prévenir l'extrémisme violent et planifier des actions.
Temps nécessaire	90 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduction (10 minutes) 2. Le cercle d'influence (10 minutes) 3. Alliés et adversaires (10 minutes) 4. Révision (10 minutes) 5. Plan d'action GROW (20 minutes) 6. Argumentaire (30 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Projecteur LCD (si nécessaire) › Ordinateur portable (si vous utilisez une présentation) › Petits prix pour la partie « argumentaire » de la session
Documents à distribuer	<p>Document 7.1 :  Cercle d'influence</p> <p>Document 7.2 :  Alliés es adversaires</p> <p>Document 7.3 :  GROW</p>

Remarques pour les formateur-riche-s

Ce module offre la possibilité aux participant-e-s de planifier des actions. Sachez que certain-e-s participant-e-s n'auront peut-être jamais effectué d'activité de ce genre auparavant. Il faut également rappeler tout au long du module qu'il est très important de tenir compte de ce que les participant-e-s peuvent vraiment faire plutôt que de rédiger des

plans trop ambitieux qui ne pourront pas être mis en œuvre ou qui seront trop lourds à porter pour les personnes impliquées. Cela ne signifie pas que les plans de doivent pas être ambitieux, mais qu'ils doivent être basés sur une évaluation honnête de ce qui est possible.

Guide d'animation de la formation

1. Introduction (10 minutes)

Introduisez la session en indiquant qu'il s'agit du dernier module, qui a pour objectif de mettre en pratique ce qui a été appris pendant la formation.

Montrez au groupe une vidéo sur le rôle positif des jeunes dans la prévention de l'extrémisme violent et dans la création de communautés solidaires. Voici deux exemples de vidéos qui peuvent être utilisées ici :

- GW News (2021):
[Germany: Solidarity between Jews and Muslims in Halle | Focus on Europe](#)
 (durée 4 m 24 s)
- [ISA Empowering Young People \(2018\)](#):
[We Play For Peace in Burundi](#) (durée 5 m 48 s)

Demandez aux participant-e-s d'identifier des exemples de situations dans lesquelles il-elle-s ont été exposé-e-s à ce que les jeunes font dans les vidéos. Insistez sur le fait que les plans d'action peuvent être différents (il n'existe pas de solution idéale) et que les mesures peuvent être limitées mais néanmoins extrêmement efficaces.

2. Le « cercle d'influence » (10 minutes)

Distribuez à chaque participant-e le document « Cercle d'influence » et demandez-leur d'écrire leur nom au milieu. Puis demandez-leur de réfléchir aux personnes sur lesquelles il-elle-s peuvent avoir de l'influence à différents niveaux (plus la personne est proche du-de la participant-e au centre du cercle, plus l'influence que le-la participant-e peut avoir sur elle est importante). Encouragez les participant-e-s à réfléchir à leur positionnalité d'un point de vue intersectionnel : qui a le plus de chances de les écouter sur la base de traits de caractère communs, d'expériences similaires, etc. Cet exercice est réalisé individuellement.

3. « Alliés et adversaires » (10 minutes)

En utilisant le document « Alliés et adversaires », demandez aux participant-e-s de réfléchir aux groupes et aux individus de leur communauté. Si ce sont des alliés qui soutiennent la volonté du-de la

participant-e de prévenir l'extrémisme violent, demandez-leur d'écrire le nom de l'individu/groupe dans la colonne correspondante, puis de faire de même avec les adversaires et avec ceux-celles qui n'appartiennent pour l'instant à aucune des catégories. Une fois cet exercice achevé, posez aux participant-e-s les questions suivantes et encouragez-les à écrire leurs réponses pour eux-elles-mêmes sur le même document :

- Pourquoi ces personnes sont-elles des alliées, des adversaires ou des non-engagées ?
- Que pourriez-vous faire pour transformer celles qui ne sont pas engagées en alliées ?
- Que pourriez-vous faire pour transformer les adversaires en alliés ?
- Si, en raison de votre positionnalité, vous n'êtes pas la personne la mieux placée pour résoudre ce problème, qui pourrait vous aider ?
- Lesquelles de ces relations sont les plus importantes dans vos efforts de prévention de l'extrémisme violent ?

4. Révision (10 minutes)

Divisez maintenant les participant-e-s en groupes, en mettant ensemble ceux-celles qui ont des origines similaires, par exemple qui sont issu-e-s de la même ville, du même pays, de la même région ou de la même communauté confessionnelle. Les participant-e-s peuvent également réaliser cet exercice individuellement. L'idée est que ceux-celles qui pourront potentiellement travailler ensemble à l'avenir élaborent leurs plans ensemble à ce stade.

Une fois que les groupes sont formés, demandez-leur de revoir le contenu des modules précédents, particulièrement :

- le triangle ABC et le modèle d'escalade qui aident à comprendre les conflits ;
- les résultats et les enseignements du module sur l'extrémisme violent ;
- les étapes d'action évoquées dans le module sur les ressources interreligieuses et interculturelles.

5. Plan d'action GROW (20 minutes)

En utilisant le modèle de planification d'action GROW, demandez aux groupes comment ils œuvreront en faveur de la prévention de l'extrémisme violent et de la création de communautés solidaires. Les participant·e·s doivent réaliser que chaque activité compte. L'objectif n'est pas de concevoir un projet très élaboré. Les petites activités communautaires sont tout aussi importantes. Encouragez les participant·e·s à réfléchir à leur positionnalité pendant cet exercice (p. ex., sont-il-elle·s la personne la mieux placée pour mener à bien le projet?) et à l'impact intersectionnel des activités prévues (p. ex., existe-t-il d'éventuels impacts imprévus? Le projet est-il sensible aux besoins, aux droits et aux priorités des groupes marginalisés et des personnes les plus affectées par les problèmes contre lesquels le projet s'efforce de lutter?).

En utilisant le modèle, demandez aux participant·e·s de réfléchir aux questions suivantes et de noter leurs réponses :

- Quels sont vos objectifs? Quelle est votre motivation?
- Quelle est la réalité? Parlez-nous des problèmes potentiels que vous rencontrez.
- De quelles solutions disposez-vous pour les résoudre?
- Que ferez-vous? Réfléchissez à votre plan d'action.

Il-elle·s doivent entreprendre cette activité de planification en gardant à l'esprit qu'il-elle·s devront présenter leur idée aux autres groupes en s'efforçant de les impliquer et de les intéresser. L'argumentaire doit rester court, pas plus de deux minutes. Encouragez-les à tenter de convaincre les autres de participer à leur projet.

Autres ressources

Human Security Collective (2019): Time to Engage with Youth at Centre Stage: The HSC Approach to Youth Leadership on Preventing Violent Extremism: A Handbook. https://www.hscollective.org/assets/Uploads/4b95d4528e/HSC_Manual_Final_WEB_Spreads.pdf. Consultez ce manuel qui contient de nombreuses informations pratiques sur la promotion du leadership des jeunes dans la prévention de l'extrémisme violent.

The Network of Religious and Traditional Peacemakers (2022/2021): Social Action Plan Stories. <https://www.peacemakersnetwork.org/social-action-plan-stories/>. Consultez cette série d'études de cas qui présente des projets pratiques dans les secteurs de la prévention de l'extrémisme violent, de la construction de la paix, de la religion et de la jeunesse.

The Network of Religious and Traditional Peacemakers (n.d.): ALLY Amplifying Leadership of Local Youth. <https://www.peacemakersnetwork.org/ally-project/>. Lisez les recommandations de politique émises par ce projet axé sur la prévention de l'extrémisme violent, les jeunes et la religion.

6. Argumentaire (30 minutes)

À la fin de la session, demandez à chaque groupe de présenter, à tour de rôle, l'argumentaire associé à leur idée. Trouvez quelqu'un pour les chronométrer. Vous pouvez également faciliter le feedback en désignant à chaque fois un·e participant·e (différent·e) pour donner du feedback positif et un·e autre pour donner du feedback critique et poser des questions remettant en cause les idées de l'équipe qui présente. Rappelez aux participant·e·s qu'il-elle·s doivent garder à l'esprit les questions de positionnalité, les problèmes d'intersectionnalité et les préjudices potentiels.

À la fin des argumentaires, vous pouvez éventuellement organiser un vote sur l'argumentaire le plus intéressant (ne dites pas le « meilleur ») et avoir à disposition un petit prix pour le gagnant.

Clôture de la formation iDove (2^e journée)

Objectif	Les participant·e·s apportent des suggestions et expriment leur ressenti au sujet de la formation iDove. Il·elle·s réfléchissent à la manière dont cette formation se traduira en actions et en initiatives futures.
Temps nécessaire	30 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Évaluation (10 minutes) 2. Points de vue (5 minutes) 3. Engagements d'avenir (10 minutes) 4. Clôture (5 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Projecteur LCD › Ordinateur portable
Documents à distribuer	Formation iDove :  Modèle de formulaire d'évaluation

Remarques pour les formateur·rice·s

Le dernier module de cette formation est la cérémonie de clôture. Il peut sembler simple à animer, mais doit être géré avec prudence et sensibilité.

La cérémonie de clôture est importante pour plusieurs raisons :

- C'est la dernière fois que les participant·e·s auront la possibilité de réfléchir aux enseignements de la formation et aux engagements qu'il·elle·s ont pris en réponse à ce qu'ils ont appris pendant ces deux journées. L'objectif est d'encourager les participant·e·s à agir après la formation en appliquant les connaissances acquises au sein de leur communauté. Si le temps le permet et s'il reste des problèmes importants à résoudre, vous pouvez le faire pendant ce module. Veillez toutefois à ne pas rouvrir une discussion perturbante ou source de dissensions. Pour cela, vous pouvez conclure l'évocation d'un problème en reconnaissant qu'il existe des opinions diverses et en expliquant qu'il est important, sur certains sujets, d'accepter l'existence de points de vue différents et, sur d'autres sujets, de savoir qu'il est impossible de parvenir à une vision commune dans le temps limité associé à une formation de ce genre. Dans tous les cas, essayez de mettre l'accent sur les choses que les participant·e·s ont en commun plutôt que sur celles qui les divisent.

Dans le cadre d'une formation des formateur·rice·s

Si vous animez cette formation en prélude à la formation des formateur·rice·s, il est probable que vous modifierez ce module en expliquant le contenu de la session aux futur·e·s formateur·rice·s potentiel·le·s, puis que vous supprimerez l'évaluation, qui sera réalisée à la fin de la formation des formateur·rice·s.

- C'est à ce moment-là que l'équipe de formateur·rice·s peut remercier les participant·e·s pour leur travail et pour le temps qu'il·elle·s ont consacré à la formation. Le module permet également d'obtenir le feedback qui permettra d'améliorer les futures formations. Il existe deux méthodes pour générer du feedback :

Utiliser un formulaire d'évaluation formel (un modèle est fourni dans les documents) ou demandez aux participant·e·s qui le souhaitent d'exprimer leur appréciation oralement.

- Ce module permet également aux participant·e·s de prendre des engagements concernant leurs actions futures. Le meilleur moyen de le faire est d'utiliser une déclaration publique. Présenter ses engagements à un public extérieur augmente la probabilité de voir les actions se concrétiser. Les participant·e·s peuvent présenter leur plan d'action oralement (solution privilégiée mais qui prend du temps) ou rédiger un engagement écrit que les autres pourront voir.

- Les participant·e·s ont la possibilité de montrer qu'il·elle·s s'apprécient mutuellement et de participer à la cérémonie de clôture dans le respect de leurs traditions et origines culturelles. Ce moment peut prendre la forme d'une cérémonie de certification ou d'une réflexion de groupe. Vous devez évaluer avec soin la nécessité d'organiser une cérémonie spéciale et le faire si le temps le permet.
- Il est important de « clore » la formation, car ce moment apporte un sentiment d'accomplissement qui augmente la probabilité d'actions futures.

Si vous avez une équipe de formateur·rice·s (et non un·e seul·e formateur·rice), il est recommandé que le « leader », qui a animé la session d'ouverture, se charge également de ce module.

Guide d'animation de la formation

1. Évaluation (10 minutes)

Ouvrez la session en remerciant les participant·e·s de leur temps, de leur engagement et de leur travail. Demandez-leur de remplir le formulaire d'évaluation pour aider l'équipe de formateur·rice·s à améliorer les futures formations. Il est important de souligner que le feedback est anonyme afin que les participant·e·s soient honnêtes au sujet des éventuels problèmes qui devront être résolus à l'avenir. Récupérez les formulaires d'évaluation.

2. Points de vue (5 minutes)

Une fois que les formulaires d'évaluation sont remplis, vous pouvez envisager d'inviter deux ou trois participant·e·s à exprimer oralement leur point de vue sur la formation. Cela vous donnera une idée plus globale de la satisfaction des participant·e·s vis-à-vis de la formation. N'oubliez pas de prendre des notes et de remercier les participant·e·s pour leur feedback.

3. Engagements d'avenir (10 minutes)

Demandez ensuite aux participant·e·s de s'engager au sujet des actions futures qu'il·elle·s entreprendront à la suite de cette formation. Vous pouvez utiliser une des deux méthodes suivantes, en fonction du temps disponible :

1. Demandez aux participant·e·s de réfléchir à deux actions/initiatives concrètes et de les présenter au groupe.
2. Demandez aux participant·e·s d'écrire leurs engagements sur une feuille en mettant leur nom au dos de la feuille. Demandez-leur ensuite d'afficher leurs feuilles sur le mur et invitez tou·te·s les participant·e·s à lire l'ensemble des engagements. À la fin, demandez aux participant·e·s d'emporter leurs engagements.

4. Clôture (5 minutes)

Clôturez officiellement la formation, par exemple en demandant à l'organisateur ou au sponsor de dire quelques mots, et encouragez les participant·e·s à collaborer et à rester en contact afin de pouvoir mesurer la réussite de la formation ultérieurement.

Partie II : Guide du·de
la formateur·rice
de formateur·rice·s iDove



Aperçu des différentes parties de la formation des formateur·rice·s

Méthode

La formation des formateur-riche-s a pour but d'apprendre aux futur-e-s formateur-riche-s à animer la formation iDove (conformément à la description ci-dessus). Elle porte notamment sur les différents styles d'animation, la réalisation concrète de la formation et la conception.

La formation des formateur-riche-s part de l'hypothèse que les futur-e-s formateur-riche-s potentiel-le-s ont déjà une certaine expérience de l'animation de formations. La formation iDove et le manuel ne sont pas conçus pour les personnes qui n'ont jamais animé de formations pour adultes. En effet, ils n'enseignent pas le métier de formateur-riche, mais apprennent uniquement à animer cette formation. Si l'organisateur souhaite former des personnes qui n'ont que très peu d'expérience de la formation, il est conseillé de les faire superviser par des formateur-riche-s expérimenté-e-s.

La formation des formateur-riche-s a pour but de montrer aux formateur-riche-s comment adapter la formation iDove au contexte et à leurs propres communautés. Elle commence par quelques courts exercices qui permettent aux formateur-riche-s de discuter des différents styles d'apprentissage des adultes. Il est tentant de former les adultes de la même manière que les enfants, c'est-à-dire en leur transmettant des connaissances qui doivent être assimilées. Or, les styles d'apprentissage des adultes sont très différents, sachant que la formation a pour but de leur apprendre à agir et non de se contenter de leur transmettre des informations. La méthode de formation des formateur-riche-s est donc conçue pour permettre aux formateur-riche-s de réfléchir aux besoins d'apprentissage de leur public. En effet, s'il s'avère nécessaire de modifier l'animation de la formation ou sa conception, il faut que ces modifications soient les plus efficaces possibles.

La formation des formateur-riche-s comprend également un « exercice pratique » au cours duquel les futur-e-s formateur-riche-s pourront s'exercer à « animer » certaines parties de la formation eux-mêmes. Les bénéfiques en sont les suivants :

- Les formateur·riche-s se sentent plus à l'aise pour animer la formation puisqu'il·elle-s ont eu la possibilité de s'exercer dans un environnement sûr.
- L'exercice pratique permet aux formateur·riche-s de recevoir du feedback sur leur style d'animation et donc d'améliorer la qualité de leur enseignement.
- Le-la formateur-riche a la possibilité de vérifier si les futur-e-s formateur-riche-s seront capables d'animer la formation efficacement. Si des problèmes importants émergent, ils peuvent être résolus ou gérés de manière appropriée.
- Enfin, lorsque les participant-e-s à la formation des formateur-riche-s sont issu-e-s de lieux géographiquement proches les uns des autres, cette méthode encourage la collaboration et la création d'équipes de formateur-riche-s, ce qui est un gage de qualité pour la formation iDove.



Importance du « balisage »

Cette formation est spécifiquement axée sur la **prévention** de l'extrémisme violent, mais vos participant-e-s peuvent malgré tout être exposé-e-s à des groupes ou à des individus qui ont besoin d'une approche de lutte contre l'extrémisme violent. Sachant que ces questions seront probablement évoquées dans un contexte de conflit, il est également possible que vous soyez en contact avec des personnes ayant souffert de traumatismes. Pour ces raisons, il est important de prévoir la possibilité d'adresser les personnes concernées à des organisations ou à des services qui seront mieux à même de les aider.

Vous pouvez envisager d'adresser les participant-e-s à d'autres services pour des questions telles que :

- › démobilisation de membres de milices
- › lutte contre l'extrémisme violent
- › traumatismes et problèmes de santé mentale
- › violence fondée sur le genre
- › violence domestique
- › protection, y compris des enfants

Sachant que les organisations et les services pertinents varient d'un contexte à l'autre, il est conseillé aux formateur-riche-s de rechercher les meilleures organisations auxquelles adresser les participant-e-s.

Être un-e formateur-riche efficace

Une préparation approfondie est la clé d'une formation efficace, particulièrement lorsqu'il s'agit d'animer une formation de formateur-riche-s. La préparation doit également inclure un certain degré d'introspection sur vos attentes et vos craintes, ainsi qu'une réflexion sur ce que vous ferez pour gérer les situations difficiles de manière constructive. Vous devez réfléchir à votre propre positionnalité, c'est-à-dire à votre identité, à l'influence qu'elle peut avoir sur la perception que les participant-e-s ont de vous et sur celle que vous avez des participant-e-s.

Si la formation est animée par plusieurs formateur-riche-s, vous devez clarifier les rôles et les responsabilités de chacun-e et vous mettre d'accord sur le degré d'implication de chacun-e dans les modules animés par d'autres et sur le feedback à apporter. Un-e bon-ne formateur-riche :

- ☑ est accueillant-e et chaleureux-euse vis-à-vis des participant-e-s, les met à l'aise et reconnaît qu'il-elle-s ont chacun-e des besoins différents ;
- ☑ est attentif-ive à la dynamique du groupe et surtout aux rapports de force et aux inégalités qui existent entre les membres du groupe ; il aide les participant-e-s timides ou peu habitué-e-s

à parler en public et juggle les participant-e-s dominant-e-s (par exemple, en modifiant la composition et la taille des groupes tout au long de la formation) ;

- ☑ est attentif-ive, vigilant-e et conscient-e de ce qui se passe dans le groupe de manière à pouvoir gérer les perturbations dès qu'elles émergent et à faciliter les échanges et les discussions entre les participant-e-s ;
- ☑ encourage la communication ouverte entre les participant-e-s (le contrat d'apprentissage joue un rôle clé à ce niveau) ;
- ☑ navigue continuellement entre différents rôles, par exemple diriger le processus ou en faire partie.

Neuf idées clés pour une formation efficace⁹

⁹ Adapté de « Building Capacities for Peace: A training booklet and reader on non-violent conflict transformation in Ethiopia », publié par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH et par le programme Service civil pour la paix (SCP) Éthiopie, 2017. Disponible à l'adresse <https://www.zivilerfriedensdienst.org/de/publikation/building-capacities-peace>

Parlez moins

Utilisez la règle des 10:60:30, ce qui signifie que 10 % du temps seulement doit être consacré aux connaissances théoriques, 60 % au travail en groupe, aux exercices participatifs, aux jeux de rôle, etc. et 30 % aux discussions et aux résumés. Lorsque l'on travaille avec des adultes, 10 % seulement d'une bonne formation doivent être consacrés à l'enseignement « classique ».

Si possible, utilisez la visualisation

Les individus mémorisent mieux ce qu'ils voient et entendent (et les adultes apprennent encore mieux lorsqu'ils ont la possibilité de discuter du contenu de la formation). Évitez de trop utiliser PowerPoint ou des présentations. Faites appel à la visualisation dynamique plutôt qu'à un simple projecteur. Cela signifie qu'un tableau à feuilles ou un tableau blanc sur lequel dessiner fera probablement plus d'effet que des diagrammes techniques tout prêts.

Planifiez vos unités de formation bien à l'avance

Le rythme (script) doit permettre à l'apprenant d'« inspirer » (connaissances, nouveaux thèmes) et d'« expirer » (c'est-à-dire appliquer des compétences et des connaissances nouvellement acquises). Vous devez alterner entre l'apport de connaissances et la réalisation d'exercices.

Posez les bonnes questions

Formulez des questions ouvertes, précises et pertinentes pour le travail de groupe. Si possible, commencez par tester vos questions sur des collègues. Motivez les participant-e-s en posant des questions qui stimulent la curiosité et l'exploration. Les questions ouvertes (« quoi », « qui », « comment ») sont préférables aux questions fermées (« est-ce ceci/cela ? »). Les réponses aux questions fermées sont oui, non ou des réponses spécifiques.

Prenez les gens au sérieux

Mobilisez l'énergie créative et les connaissances existantes des participant-e-s et favorisez l'interaction dans un environnement détendu et informel. Insistez sur le fait que chacun possède des connaissances précieuses (y compris des connaissances informelles) et est expert-e dans son domaine. Valorisez les connaissances, les points forts, l'expertise et l'expérience des participant-e-s.

Créez des passerelles pour le transfert

Faites le lien entre les thèmes évoqués pendant la formation et la situation professionnelle des participant-e-s et vice versa. Cela permet aux participant-e-s de faire le lien avec leur propre expérience. Valorisez la variété des expériences des participant-e-s.

Établissez un climat de confiance

Apprendre oblige à changer. Cette transformation signifie que les croyances et les modes de pensée existants sont remis en question. En créant un environnement sécurisé, vous aidez les participant-e-s à remettre eux-elles-mêmes en question leurs propres idées et celles des autres. Soyez attentive aux rapports de force au sein du groupe (p. ex. entre les hommes et les femmes, les jeunes et les personnes âgées, etc.) et assurez-vous que les membres des groupes marginalisés participent pleinement. À chaque fois que cela est nécessaire, rappelez aux participant-e-s les principes d'intersectionnalité et de positionnalité et encouragez-les à observer d'un regard critique et à expliquer leur positionnement par rapport à un certain thème.

Associez les méthodes

Une journée entière de cours, interrompue uniquement par quelques exercices dynamiques de temps à autre, est difficile à gérer pour toutes les personnes impliquées. L'idée est donc de combiner les apports de connaissances, les discussions en petits et grands groupes, les vidéos, le travail en groupe, les présentations, le brainstorming, les cartes heuristiques, les études de cas, les démonstrations, les jeux de rôle, etc. Ce mélange est appréciable tant pour les formateur-riche-s que pour les participant-e-s et accroît les chances de réussite de la formation. Il permet également aux différents types d'apprenant-e-s de s'impliquer dans le thème étudié, quelle que soit leur expérience préalable de certaines méthodes d'apprentissage.

Prêchez par l'exemple

Ayez conscience des tensions et/ou des conflits (potentiels) qui existent au sein du groupe ou entre le groupe et les formateur-riche-s, qu'ils soient liés à des problèmes personnels ou politiques, et trouvez le moyen de les gérer de manière constructive et appropriée. Tenez compte de l'intersectionnalité dans ce contexte et ne réduisez pas les participant-e-s à un seul aspect de leur identité. Réfléchissez à votre propre positionnalité et à son impact potentiel sur la dynamique et les processus de groupe pendant la formation.

Idées de prolongation de la formation

- **Accroître les possibilités de réflexion interconfessionnelle**

En dehors des réflexions déjà intégrées ou ajoutées au programme, vous pouvez envisager d'ajouter des modules de dialogue interconfessionnel plus ambitieux en augmentant le nombre de jours de formation. Vous pourrez éventuellement faire intervenir des chefs religieux pour faciliter les échanges entre les participant-e-s.

- **Traumatismes**

Il arrive souvent que les personnes attirées par l'extrémisme violent ou qui ont souffert des effets d'une telle violence soient traumatisées. Il s'agit d'un problème sérieux qui peut vous inciter à envisager de prolonger la formation avec un module sur la gestion des traumatismes ou sur l'identification des personnes traumatisées et l'aide à leur apporter. Ce type d'aide ne doit être apporté que par des professionnels, car les autres tentatives d'aide, même bien intentionnées, risquent surtout de causer encore plus de dégâts.

- **Éducation et rôle des écoles**

Les enseignant-e-s et les écoles ont la possibilité de s'impliquer dans la prévention de l'extrémisme violent et les ressources à ce sujet sont nombreuses. Les options possibles dépendent des participant-e-s qui assistent à la formation et des possibilités qui s'offrent à vous d'accéder à des écoles et à des enseignant-e-s.

- **Compétences de négociation/dialogue**

Vous pouvez prolonger la formation en incluant des jeux de rôle pratiques dans les modules sur les compétences de négociation, de médiation ou de dialogue. Il existe de nombreux modèles qui peuvent être utilisés pour cela, mais il est conseillé de faire appel à un-e formateur-riche qui dispose d'une expérience préalable des sessions largement axées sur les activités de groupe.

- **Genre et extrémisme violent**

Vous pouvez envisager de vous appuyer sur des travaux de recherche existants pour créer un module spécifiquement consacré aux différents impacts de l'extrémisme violent sur les hommes et sur les femmes. Le module pourra également inclure des discussions sur les expériences des personnes LGBTQ+ en période de conflit. De nombreuses études ont été menées sur les femmes et l'extrémisme violent, un certain nombre sur la masculinité et l'extrémisme violent et quelques-unes commencent à émerger sur les communautés LGBTQ+, le conflit et la sécurité. Les besoins et les parcours des femmes et des filles attirées par l'extrémisme violent sont différents de ceux des hommes et des garçons. Un module sur ce thème pourrait aider à développer des idées sur la prévention liée à ces groupes spécifiques. Il est important d'aborder le genre sous un angle intersectionnel et d'étudier les expériences des hommes et des femmes sur la base de leurs origines raciales, ethniques, religieuses, sociales, etc.

- **Visites sur le terrain**

Il est possible de prolonger la formation par la visite d'un lieu en rapport avec le contexte ou pour observer un projet en action. Vous pouvez également faire appel à des « témoins expert-e-s » (virtuellement ou en personne) qui parleront de leur expérience de la prévention de l'extrémisme violent.

Introduction à la formation des formateur-riche-s

Objectifs	Les participant-e-s adoptent l'état d'esprit d'un-e formateur-riche iDove et réfléchissent à la manière dont ils animeront eux-elles-mêmes la formation.
Temps nécessaire	30 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formation iDove : revoir les buts et les objectifs (10 minutes) 2. Discussion en plénière : caractéristiques des futur-e-s participant-e-s à la formation (10 minutes) 3. Discussion sur l'analyse des besoins de formation (10 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Ordinateur portable (si vous utilisez une présentation) › Tableau à feuilles, grandes feuilles de papier ou similaire › Ruban adhésif ou similaire › Feutres › Exemplaires du manuel de formation que les participant-e-s utiliseront comme référence (il-elle-s peuvent également utiliser une version en ligne s'il-elle-s le souhaitent)
Documents à distribuer	FdF 1 :  Modèle d'évaluation des besoins de formation Examlaire de ce manuel (s'il est disponible sous forme imprimée)

Remarques pour les formateur-riche-s

Ce premier module permettra aux participant-e-s de quitter leur état d'esprit de participant-e à la formation iDove pour endosser celui de formateur-riche.

Les thèmes à aborder pendant ce module comprennent notamment :

1. finalité détaillée de la formation iDove : objectifs et but ;
2. choix des futur-e-s participant-e-s à la formation iDove ;
3. utilisation du formulaire d'évaluation des besoins de formation pour organiser la formation et étude de son impact sur le contenu et l'approche d'animation choisis.

Guide d'animation de la formation

1. Formation iDove : revoir les buts et les objectifs (10 minutes)

Remerciez les participant-e-s du travail accompli ces deux derniers jours et invitez-les à ne plus penser au contenu de la formation iDove mais à la manière dont il-elle-s animeront la formation.

Insistez à nouveau sur l'objectif global de la formation iDove : permettre aux jeunes de jouer un rôle actif dans la prévention de l'extrémisme violent et dans la création de communautés solidaires.

Il est possible de prolonger la discussion en rappelant que la formation est axée sur les jeunes, la prévention (et non la lutte ou la réponse) et le renforcement de la cohésion communautaire. Les participant-e-s ont ainsi la possibilité de discuter immédiatement des questions qu'il-elle-s se posent au sujet du contenu de la formation.

2. Discussion en plénière : caractéristiques des futur-e-s participant-e-s à la formation (10 minutes)

Lancez maintenant une discussion en plénière sur les caractéristiques recherchées chez les futur-e-s participant-e-s. Vous pouvez également en profiter pour expliquer qu'il est important d'avoir des participant-e-s varié-e-s et évoquer les stratégies qui permettent d'y parvenir.

3. Discussion sur l'analyse des besoins de formation (10 minutes)

Discutez de la finalité de l'évaluation des besoins de formation en parcourant le formulaire avec les formateur-riche-s (FdF 1 : modèle d'évaluation des besoins de formation) et en expliquant comment les réponses aux questions peuvent vous aider à choisir les participant-e-s et à adapter la formation (voir également la section sur les participant-e-s de la partie I).



Évaluation des besoins de formation

Il est fortement recommandé de faire faire une **évaluation des besoins de formation** à tou-te-s les participant-e-s avant que les organisateurs ne confirment leur participation à la formation. Cette évaluation permet de déterminer :

- › dans quelle mesure il-elle-s œuvrent à l'amélioration de la cohésion dans leurs communautés ;
- › dans quelle mesure il-elle-s sont habitué-e-s à échanger avec d'autres communautés religieuses. S'il-elle-s connaissent mal d'autres groupes religieux, expriment-il-elle-s le souhait d'établir de meilleures relations mutuelles ?
- › dans quelle mesure il-elle-s sont capables de comprendre le thème de la formation. Quelles sont leurs capacités ?
- › si la formation est en adéquation avec leurs projets.

L'évaluation des besoins de formation ne vise pas nécessairement à éviter que certain-e-s participant-e-s assistent à la formation en raison de leurs réponses à ces questions. Elle vise plutôt à aider les formateur-riche-s à adapter la formation aux capacités et à l'expérience des participant-e-s. L'évaluation des besoins de formation permet notamment de déterminer si certain-e-s participant-e-s sont handicapé-e-s ou ont des besoins qui obligeront à adapter la formation pour leur permettre d'assister à tous les modules.

Styles et méthodes d'apprentissage

Objectifs	Les participant-e-s à la formation des formateur-riche-s réfléchissent aux différents styles d'apprentissage des adultes et aux méthodes qui peuvent être utilisées pour s'adapter à ces styles.
Temps nécessaire	30 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduction (5 minutes) 2. Jeu sur les styles d'apprentissage (15 minutes) 3. Discussion en plénière : adaptation de la formation iDove à différents contextes (10 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Projecteur LCD › Ordinateur portable › Jeu de cartes sur les styles d'apprentissage › Tableau à feuilles, grandes feuilles de papier ou similaire › Ruban adhésif ou similaire › Feutres
Documents à distribuer	<p>FdF 2 : 📄 Jeu sur les styles d'apprentissage : solution</p> <p>FdF 3 : 📄 Document sur les Styles d'apprentissage</p>

Remarques pour les formateur-riche-s

Ce module est important car la formation iDove doit toujours être adaptée au contexte. Il est donc important que les futur-e-s formateur-riche-s aient

suffisamment de temps pour réfléchir aux différents styles d'apprentissage qui leur permettront de communiquer avec les adultes et les jeunes adultes.

Guide d'animation de la formation

1. Introduction (5 minutes)

Présentez le thème avec quelques commentaires sur le fait que les adultes apprennent différemment des enfants.

En effet, les adultes réagiront mieux à la formation si celle-ci est interactive et fait appel à de nombreux styles différents qui les motiveront.

2. Jeu sur les styles d'apprentissage (15 minutes)

Cet exercice a pour but d'inciter les formateur-riche-s à réfléchir aux différents aspects de la formation pour adultes et aux méthodes qui peuvent être utilisées pour répondre à ces besoins de formation. Pour pouvoir faire l'exercice, vous devrez avoir préparé des cartes comme indiqué dans le document « Jeu sur les styles d'apprentissage : solution » (FdF 2). Ayez suffisamment de paquets de cartes à disposition pour que chaque groupe en ait un.

Première étape : Divisez les formateurs en groupes, avec un maximum de 3 personnes par groupe.

Deuxième étape : Distribuez les paquets de cartes (qui montrent des méthodes d'enseignement ainsi que des éléments à prendre en compte pour la formation des adultes). Les cartes doivent être réparties en deux tas, mais chaque tas mélangé : un tas pour les besoins de formation et un tas pour les méthodes. Les groupes essaient ensuite d'associer les méthodes aux besoins de formation. Cette activité doit favoriser la discussion, sachant que certaines questions peuvent avoir plusieurs réponses correctes.

Troisième étape : Une fois l'activité terminée, distribuez aux participant-e-s le document sur les styles d'apprentissage. Expliquez que le style d'apprentissage personnel de chacun est un mélange de différents styles mais que, même si une personne aura inmanquablement des affinités avec certaines composantes de chacun d'entre eux, elle aura toujours une préférence pour un style par rapport aux autres. Notez également qu'en tant que formateur-riche-s, nous sommes, naturellement, attiré-e-s par un style d'animation plutôt que par un autre, mais qu'en nous concentrant trop sur un style, nous risquons de ne pas répondre correctement aux besoins des participant-e-s qui ont d'autres préférences. Il est donc important d'utiliser toute une gamme de styles de formation.

3. Discussion en plénière : adaptation de la formation iDove à différents contextes (10 minutes)

Lancez une discussion pour faire émerger quelques premières idées de modification de la formation iDove pour l'adapter à certains contextes spécifiques. C'est le moment idéal pour remettre en question les éventuelles idées de modification du contenu qui ne répondraient plus à l'objectif global de la formation.

En groupes, demandez aux participant-e-s d'élaborer une liste des différentes méthodes qu'il est possible d'utiliser pour chacun de ces styles. Si vous avez suffisamment de temps, vous pouvez ensuite réunir les formateur-riche-s et leur demander de créer une liste de toutes les suggestions.

Insistez sur le fait qu'il est utile de garder cet exercice à l'esprit lors de la conception d'une formation.

Évaluation de la formation

Objectifs	Les participant-e-s discutent des sessions, des risques et des méthodes de formation.
Temps nécessaire	90 minutes
Étapes	1. Révision des modules de la formation iDove (70 minutes) 2. Discussion sur les stéréotypes potentiels associés aux extrémistes violents (20 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Projecteur LCD › Ordinateur portable › Jeu de cartes sur les styles d'apprentissage › Tableau à feuilles, grandes feuilles de papier ou similaire › Ruban adhésif ou similaire › Feutres
Documents à distribuer	Se reporter à la présentation et au manuel iDove complet

Remarques pour les formateur-riche-s

Ce module est important car il permet aux stagiaires d'étudier les modules en tant que formateur-riche-s plutôt qu'en tant que participant-e-s à la formation. Il permet également de leur expliquer

comment gérer les conversations avec les participant-e-s de manière à s'éloigner des stéréotypes et autres attitudes nocives au sujet des personnes vulnérables ou attirées par l'extrémisme violent.

Guide d'animation de la formation

Ce module est divisé en deux parties :

1. Révision des modules de la formation iDove (70 minutes)

En utilisant des diapositives ou le manuel, parcourez à nouveau les modules de la formation iDove. Donnez aux formateur-riche-s la possibilité de poser des questions et de discuter d'autres méthodes d'animation. Expliquez également le raisonnement qui sous-tend la structure de la formation.

Ce module est censé être guidé par les questions et les besoins des futur-e-s formateur-riche-s. Même s'il vous revient de commencer par décrire rapidement les choix méthodologiques, c'est ensuite à eux-elles de prendre le relais. Vous devez simplement vérifier qu'il-elle-s comprennent bien la formation et les différentes méthodes d'animation associées, ce qui est particulièrement important lorsque vous parlez de la gestion des discussions sur l'extrémisme violent pendant la formation. Voici quelques étapes suggérées pour cette discussion :

- Revenez sur les discussions antérieures sur l'extrémisme violent et insistez sur le fait qu'il n'existe pas de définitions internationalement reconnues de la radicalisation et de l'extrémisme violent. Les concepts de radicalisation, d'extrémisme violent et de terrorisme sont souvent utilisés de manière interchangeable alors qu'ils font référence à des phénomènes différents.
- Vous pouvez utiliser une « définition » existante de l'extrémisme comme point de départ d'une discussion sur le problème de ces définitions. Expliquez en quoi elles diffèrent selon le contexte. Pour fournir un exemple aux participant·e·s, vous pouvez utiliser la définition du Conseil de l'Europe. Ce dernier définit l'extrémisme violent comme un « comportement consistant à promouvoir, encourager ou commettre des actes pouvant mener au terrorisme et qui visent à défendre une idéologie prônant une suprématie raciale, nationale, ethnique ou religieuse », tandis que la radicalisation menant à la violence est « le processus dynamique par lequel un individu accepte et soutient l'extrémisme violent de manière croissante ».

Une autre définition est fournie par le Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence (CPRMV) au Canada.¹⁰ D'après cette définition, l'extrémisme violent peut être classé en quatre catégories :

1. La violence de gauche, par exemple, les actes violents commis par des groupes anticapitalistes pour transformer les systèmes politiques. Cette catégorie peut également inclure la violence du fait d'extrémistes de la cause animale ou de groupes écologiques.
2. Les actes violents de droite, par exemple, ceux commis par des groupes d'extrême droite, souvent appelés groupes néonazis. Ces groupes sont motivés par le racisme et par la volonté de défendre une supposée suprématie raciale.
3. La violence religieuse, qui inclut souvent des griefs spécifiques à l'encontre des gouvernements.

4. La violence thématique, par exemple la violence exercée par des groupes qui luttent contre un thème unique tel que l'avortement ou l'homosexualité.

Vous pouvez également utiliser l'exemple du Chambers Dictionary, qui définit l'extrémiste comme « quelqu'un ayant des opinions extrêmes, particulièrement en politique » et qui indique que lorsque le mot est utilisé comme adjectif, il signifie « relatif ou favorable à des mesures extrêmes ».

Le terme « extrémisme » est également relatif... puisqu'il dépend de ce qui est considéré comme « modéré ». Cela signifie que tout point de vue qui menace le statu quo peut être considéré comme extrémiste. La difficulté qui émerge ici vient du fait que ces termes peuvent être utilisés de telle manière qu'ils finissent par stigmatiser certains systèmes de croyances ou par les associer à la violence alors qu'aucun acte violent n'a été commis. Les efforts de prévention de toute manifestation violente des opinions extrémistes perdent de leur efficacité lorsqu'ils se contentent de prédire qui pourrait potentiellement devenir un terroriste.

Aucune définition universelle de la radicalisation n'a été adoptée et la radicalisation a été décrite de différentes manières par de multiples organisations. CPRMV Canada en parle comme de l'utilisation de la violence pour obtenir un changement et la définit ainsi : « un processus selon lequel des personnes adoptent un système de croyances extrêmes – comprenant la volonté d'utiliser, d'encourager ou de faciliter la violence – en vue de faire triompher une idéologie, un projet politique ou une cause comme moyen de transformation sociale ». C'est quand la violence entre en jeu que ces définitions commencent à changer de niveau ; et il est important de reconnaître qu'à elles seules, les opinions ou les idées radicales ne sont pas considérées comme problématiques. Cette absence de définition claire a conduit à des utilisations opportunistes de ces termes, certains acteurs associant la notion d'« extrémisme violent » et de « terrorisme » à des actions collectives légitimes ou à des dissensions politiques. Les violations des droits humains associées à la lutte contre le terrorisme préoccupent de plus en plus les acteurs de la société civile et les organisations de défense des droits humains du monde entier.

¹⁰ Les jeunes et l'extrémisme : dossier de ressources à l'usage des travailleurs de jeunesse, de SALTO-YOUTH, disponible à l'adresse https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3704/YouthCombatingExtremism_FR.pdf

- Les recherches sur la résolution des conflits et sur l'extrémisme ont souvent pointé du doigt l'importance des rôles construits associés à la masculinité/féminité et de leurs manifestations dans différents contextes. Il est donc important de parler de la dynamique de genre avec les futur-e-s formateur-riche-s, afin qu'il-elle-s soient en mesure d'en discuter avec leurs participant-e-s. Le genre doit être évoqué dans un cadre intersectionnel, en mettant en avant les liens entre le genre, d'une part, et la race, l'ethnicité, la classe sociale, la religion, etc., d'autre part.

2. Discussion sur les stéréotypes potentiels associés aux extrémistes violents (20 minutes)

Au moment qui vous semble le plus opportun au cours de cette révision, lancez une discussion sur les stéréotypes potentiels que les participant-e-s peuvent avoir au sujet des extrémistes violents, par exemple en lien avec le genre, la race, l'ethnicité, la religion, la classe sociale, l'éducation ou l'origine. Vous devrez, tout au long de la formation, discuter de la nocivité de ces stéréotypes et des moyens d'y remédier. Expliquez qu'il n'existe pas de profil unique pour les individus ou les groupes radicalisés et pas non plus d'extrémiste type. Montrez que nos préjugés signifient souvent que la violence politique affichée par un groupe d'acteurs sera appelée « terrorisme » ou « extrémisme violent », là où la même action menée par un autre groupe sera appelée « résistance » ou « autodéfense ».

Vous pouvez présenter des exemples de stéréotypes, d'opinions ou de malentendus et demander au groupe de déterminer pourquoi ces éléments pourraient s'avérer problématiques dans le cadre de la formation iDove. Discutez de la façon dont les participant-e-s pourraient répondre à quelqu'un qui exprimerait une opinion similaire pendant une de leurs formations.

Exercice pratique

Objectifs	Les participant-e-s à la formation des formateur-riche-s animent différents modules de la formation iDove dans un environnement sûr et reçoivent du feedback de la part de leurs pairs et du-de la formateur-riche.
Temps nécessaire	1,5 jour
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Présentation de l'exercice pratique (15 minutes) 2. Préparation de la session individuelle (0,5 jour) 3. Réalisation de la session et feedback (1 jour)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Fournitures, notamment : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gros feutres de couleurs assorties ✓ Papier de couleurs assorties ✓ Post-it™ ✓ Tableau à feuilles/grandes feuilles à afficher ✓ Autocollants ✓ Ruban adhésif ou similaire ✓ Autres fournitures, si nécessaire.
Documents à distribuer	FdF 4 :  Modèle de feedback sur l'exercice pratique

Remarques pour les formateur-riche-s

Ce module traite principalement de l'organisation et de l'aide. Il est animé par les participant-e-s, mais nécessitera beaucoup d'appui.

Les préparatifs suivants doivent être réalisés avant la session :

1. Réfléchissez au nombre de formateur-riche-s et au temps dont vous disposez pour leur faire animer les sessions qu'il-elle-s sont en train de préparer. Divisez la dernière journée en tranches horaires équitables afin que chaque formateur-riche puisse « s'exercer » à animer une session de la même durée que les autres, puis répartissez les formateur-riche-s en groupes sur ces tranches horaires.
2. Dans la mesure du possible, formez des groupes de deux ou trois personnes. Il n'est pas recommandé de demander à une personne d'animer seule un module sauf si votre groupe est très réduit et que vous demandez à tou-te-s les participant-e-s de préparer leur session individuellement.
3. Il est préférable de former les groupes au hasard. Mais vous pouvez aussi décider de former les groupes vous-même de manière à associer des formateur-riche-s plus expérimenté-e-s et d'autres moins expérimenté-e-s. Il est également conseillé de ne pas demander à quelqu'un qui a beaucoup d'expérience dans un domaine d'animer un module portant sur ce thème. Les participant-e-s doivent pouvoir s'exercer sur un thème qui ne leur est pas très familier.

Guide d'animation de la formation

1. Présentation de l'exercice pratique (15 minutes)

Présentez l'idée de l'exercice pratique et indiquez aux formateur-riche-s que le module qu'il-elle-s devront animer leur sera attribué et qu'il-elle-s ne peuvent pas le choisir. Expliquez-leur qu'il-elle-s travailleront en groupes et qu'il-elle-s passeront le reste de la journée à préparer le module qui leur a été attribué avant de le présenter aux autres le dernier jour. Distribuez-leur une liste de la répartition des groupes, du thème qu'il-elle-s traiteront et de l'ordre dans lequel les modules seront présentés le lendemain. Informez les groupes des supports de formation disponibles, des espaces qu'ils peuvent utiliser pour préparer leur module et des modalités à suivre pour faire imprimer des documents ou préparer des présentations. Dites-leur également que l'équipe de formateur-riche-s viendra échanger avec les différents groupes au sujet de leur progression et sera à leur disposition pour répondre à des questions ou les aider.

Insistez sur le fait que la durée du module qu'il-elle-s présenteront n'est pas la durée totale du module définitif. Il-elle-s devront utiliser le temps qui leur est imparti pour communiquer un message clé aux participant-e-s et s'assurer que la session est conçue pour s'adapter au temps disponible. La préparation du module, y compris des documents associés, doit être achevée avant la fin de la journée. Les formateur-riche-s ne pourront pas finir leur préparation le lendemain pendant que les autres présenteront leur module.

2. Préparation de la session individuelle (0,5 jour)

Les participant-e-s à la formation des formateur-riche-s se séparent maintenant en groupes et préparent leurs modules respectifs. N'oubliez pas d'aller régulièrement voir les groupes et de répondre à toutes les questions.

3. Réalisation de la session et feedback (1 jour)

Le lendemain, les participant-e-s réalisent leurs sessions, comme indiqué dans le document. Pour chaque session, demandez aux participant-e-s de remplir un formulaire de feedback (document FdF 4 : Modèle de feedback sur l'exercice pratique) qui sera ensuite remis aux personnes qui font la présentation. N'oubliez pas de réserver du temps après chaque session pour permettre à tous de remplir les formulaires et d'écouter le feedback oral. Annoncez les règles suivantes concernant le feedback :

- parlez de quelque chose que vous avez aimé ;
- mentionnez quelque chose qui aurait pu être mieux fait et expliquez pourquoi, en utilisant une formulation du type « pour moi ... » ou « d'après mon expérience ... » ;
- offrez une suggestion constructive sur ce que vous auriez fait différemment.

Les règles s'appliquent également à l'équipe de formateur-riche-s. Pour éviter de vous retrouver à court de temps, demandez à deux ou trois personnes seulement de fournir du feedback oral pour chaque module et désignez les participant-e-s à tour de rôle afin qu'à la fin de la journée, chacun ait pu fournir au moins un commentaire.

Clôture de la formation des formateur·riche·s

Objectifs	Les participant·e·s posent leurs dernières questions, fournissent du feedback sur la formation des formateur-riche·s et s'engagent à animer une formation dans un avenir proche.
Temps nécessaire	60 minutes
Étapes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduction et évaluation (15 minutes) 2. Tour de table d'appréciation (15 minutes) 3. Engagements d'avenir concrets (15 minutes) 4. Clôture formelle (15 minutes)
Ressources recommandées	<ul style="list-style-type: none"> › Projecteur LCD › Ordinateur portable › Papier › Stylos › Ruban adhésif/Blu Tack › Espace mural pour afficher les engagements
Documents à distribuer	FdF 5 :  Modèle de formulaire d'évaluation de la formation des formateur-riche·s

Remarques pour les formateur-riche·s

Le dernier module de cette formation est la cérémonie de clôture. Il peut sembler simple à animer, mais doit également être géré avec soin et sensibilité.

La cérémonie de clôture est importante pour plusieurs raisons :

- Il s'agit de la dernière occasion pour les participant·e·s de consolider leur compréhension de ce qu'il·elle·s ont appris au cours des deux derniers jours. L'objectif est que les participant·e·s quittent la formation motivé·e·s et prêt·e·s à commencer à animer leurs propres formations dans leurs communautés.
- C'est à ce moment-là que l'équipe de formateur-riche·s peut remercier les participant·e·s pour leur travail et pour le temps qu'il·elle·s ont consacré à la formation. Le module permet également d'obtenir le feedback qui permettra d'améliorer les futures formations. Deux méthodes peuvent être utilisées pour recueillir le feedback des participant·e·s. Vous pouvez utiliser un formulaire d'évaluation formel (un modèle est fourni dans les documents) ou demander aux participant·e·s qui le souhaitent d'exprimer leur appréciation oralement.
- Ce module permet également aux participant·e·s de prendre des engagements concernant les futures formations qu'il·elle·s organiseront. Le meilleur moyen de le faire est d'utiliser une déclaration publique. Présenter ses engagements à un public extérieur augmente la probabilité de voir les actions se concrétiser.

- Les participant-e-s ont la possibilité de montrer qu'il-elle-s s'apprécient mutuellement et vous pouvez inclure une cérémonie de clôture dans le respect de leurs traditions et origines culturelles. Ce moment peut prendre la forme d'une cérémonie de certification ou d'une réflexion de groupe. Les organisateurs doivent évaluer avec soin la nécessité d'organiser une cérémonie spéciale et le faire si le temps le permet. Il est également important de ne pas oublier que la remise d'un certificat implique de tester le niveau de qualité et de vérifier les capacités des formateur-riche-s.
- Il est important de « clore » la formation des formateur-riche-s, car ce moment apporte un sentiment d'accomplissement qui augmente la probabilité d'actions futures.
Si vous avez une équipe de formateur-riche-s (et non un-e seul-e formateur-riche), il est recommandé que le « leader », qui a animé la session d'ouverture, se charge également de ce module.

Guide d'animation de la formation

1. Introduction et évaluation (15 minutes)

Remerciez les participant-e-s pour leur temps et pour le travail réalisé, particulièrement pour leur participation à l'« exercice pratique ».

Demandez aux participant-e-s de remplir le formulaire d'évaluation afin d'apporter du feedback à l'équipe de formateur-riche-s qui pourra ainsi améliorer les futures formations des formateur-riche-s. Il est important de souligner que le feedback est anonyme pour que les participant-e-s soient honnêtes au sujet des éventuels problèmes qu'il-elle-s ont rencontrés et qui devront être résolus à l'avenir. Récupérez tous les formulaires d'évaluation. Donnez également la possibilité aux participant-e-s de fournir leur feedback oralement.

2. Tour de table d'appréciation (15 minutes)

Si le temps le permet, vous pouvez réaliser un « exercice d'appréciation » au cours duquel vous demandez aux participant-e-s de se donner mutuellement du feedback positif, ce qui permet de clore la formation sur un sentiment positif pour toutes les personnes impliquées.

3. Engagements d'avenir concrets (15 minutes)

Demandez maintenant aux participants de s'engager à animer des formations à l'avenir. Vous pouvez utiliser une des deux méthodes suivantes, en fonction du temps disponible :

- a. Demandez à chaque personne présente dans la salle de présenter son plan d'action oralement au reste du groupe ;
- b. Demandez aux participant-e-s d'écrire leurs plans sur une feuille en mettant leur nom au dos de la feuille. Les participant-e-s peuvent ensuite afficher leurs feuilles sur le mur et lire les plans des autres. Lorsqu'il-elle-s quittent les lieux, demandez-leur d'emmener leurs engagements. Si vous avez prévu un système de suivi, vous pouvez aussi récupérer ces engagements et les utiliser ensuite pour assurer le suivi des formateur-riche-s.
- c. Demandez aux participant-e-s d'informer les organisateurs de la formation iDove (ReligionMatters@giz.de) de toutes les formations réalisées ou prévues.

4. Clôture formelle (15 minutes)

Clôturez officiellement la formation, par exemple en demandant à l'organisateur ou au sponsor de dire quelques mots, et encouragez les participant-e-s à collaborer entre eux-elles et à rester en contact, ce qui vous permettra de mesurer la réussite de la formation ultérieurement. C'est aussi l'occasion d'obtenir l'autorisation de créer un groupe de contact pour permettre aux formateur-riche-s d'échanger. Si des certificats officiels sont disponibles, c'est le moment de les distribuer.



Partie III:
Documents à distribuer
et autres ressources

Table des matières

	Liste de contrôle de la préparation	89
0.1 :	Introduction : Modèle de programme	90
0.2 :	Introduction : Journal d'apprentissage	92
0.3 :	Introduction : Réflexion sur l'extrémisme violent	93
1.1 :	Module 1 : Cercle de l'identité	94
2.1 :	Module 2 : Triangle ABC	95
2.2 :	Module 2 : Modèle d'escalade des conflits de Glasl	96
5.1 :	Module 5 : Les sorcières de Glum	98
5.2 :	Module 5 : Analyse de l'arbre à problèmes	102
6.1 :	Module 6 : Atteindre les étoiles	103
7.1 :	Module 7 : Cercle d'influence	104
7.2 :	Module 7 : Alliés et adversaires	105
7.3 :	Module 7 : GROW	106
Formation		
iDove :	Modèle de formulaire d'évaluation	107
FdF 1 :	Modèle d'évaluation des besoins de formation	111
FdF 2 :	Jeu sur les styles d'apprentissage : solution	113
FdF 3 :	Document sur les styles d'apprentissage	114
FdF 4 :	Modèle de feedback sur l'exercice pratique	115
FdF 5 :	Modèle de formulaire d'évaluation de la formation des formateur·rice·s	116

Liste de contrôle de la préparation

- ☑ Identifiez l'équipe de formateur-riche-s.
- ☑ Identifiez et réservez le lieu de formation – sera-t-il adapté à vos besoins ?
- ☑ Réfléchissez à des aspects logistiques tels que :
 - ☑ déplacement des participant-e-s
 - ☑ timing (en tenant compte des temps de prière, des jours de célébration, etc.);
 - ☑ hébergement;
 - ☑ coûts pris en charge, pour qui;
 - ☑ restauration et boissons (y compris les éventuels régimes spéciaux);
 - ☑ documents pour les participant-e-s.
- ☑ Envoyez des notifications (réservez la date) aux participant-e-s potentiel-le-s, avec quelques informations sur la formation.
- ☑ Réalisez une évaluation des besoins de formation auprès des participant-e-s potentiel-le-s (voir la Partie II : Guide du-de la formateur-riche de formateur-riche-s iDove pour en savoir plus).
- ☑ Choisissez ou non d'organiser un événement social à la fin de la première journée et prenez les dispositions nécessaires.
- ☑ Envoyez un message de confirmation officiel aux participant-e-s, assorti d'informations sur les horaires, le contexte et la logistique.
- ☑ Documents de formation : obtenez-les et vérifiez qu'ils sont conformes aux exigences.
- ☑ Vérifiez que la formation et les ressources sont culturellement appropriées, à jour et disponibles et déterminez les adaptations nécessaires pour les personnes handicapées ou ayant des besoins particuliers.
- ☑ Imprimez les supports et plastifiez les cartes pour les jeux, si cela est nécessaire et possible.

0.1 : Introduction : Modèle de programme



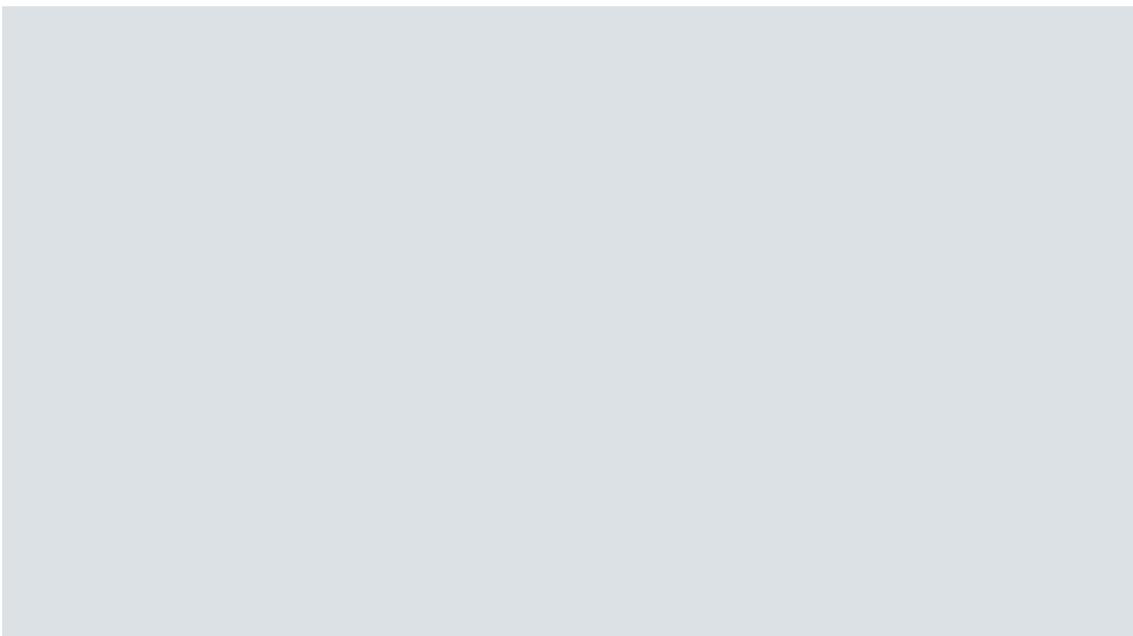
Ordre du jour

Formation des formateur·rice·s iDove

iDove – Dialogue interconfessionnel sur l'extrémisme violent

Lieu :

Date :



JOUR 1 : Formation iDove

30 min	Arrivée et inscription
1 h	Présentation et constitution de groupes
30 min	<i>Pause-café</i>
1 h	Module 1 : Approches intersectionnelles de l'identité
1 h	Module 2 : Comprendre le conflit et la violence
1,5 h	Déjeuner
1 h	Module 3 : Comprendre l'extrémisme violent
30 min	Module 4.1 : Répondre à l'extrémisme violent
30 min	<i>Pause-café</i>
30 min	Clôture de la 1 ^{re} journée
	Départ

JOUR 2 : Formation iDove

30 min	Introduction à la 2 ^e journée
30 min	Module 4.2 : Répondre à l'extrémisme violent
1 h	Module 5 : Comprendre et répondre aux discours de haine
30 min	<i>Pause-café</i>
1,5 h	Module 6 : Ressources interculturelles et interconfessionnelles
1,5 h	<i>Déjeuner</i>
1 h	Module 7 : Leadership des jeunes en faveur de la justice et de la paix
30 min	<i>Pause-café</i>
30 min	Clôture de la 2 ^e journée
Soirée	<i>Dîner de groupe</i>
	Départ

JOUR 3 : Formation des formateur-ric-e-s iDove

30 min	Introduction : Formation des formateur-ric-e-s
30 min	Formation des formateur-ric-e-s : Styles et méthodes d'apprentissage
30 min	<i>Pause-café</i>
1,5 h	Formation des formateur-ric-e-s : Évaluation de la formation
1 h	Exercice pratique : préparation
1,5 h	<i>Déjeuner</i>
1 h	Exercice pratique : préparation
30 min	<i>Pause-café</i>
1 h	Exercice pratique : préparation
	<i>Photo de groupe et départ</i>

JOUR 4 : Formation des formateur-ric-e-s iDove

1 h	Exercice pratique – session 1
1 h	Exercice pratique – session 2
30 min	<i>Pause-café</i>
1 h	Exercice pratique – session 3
1,5 h	<i>Déjeuner</i>
1 h	Exercice pratique – session 4
1 h	Clôture de la formation des formateur-ric-e-s
	<i>Départ</i>

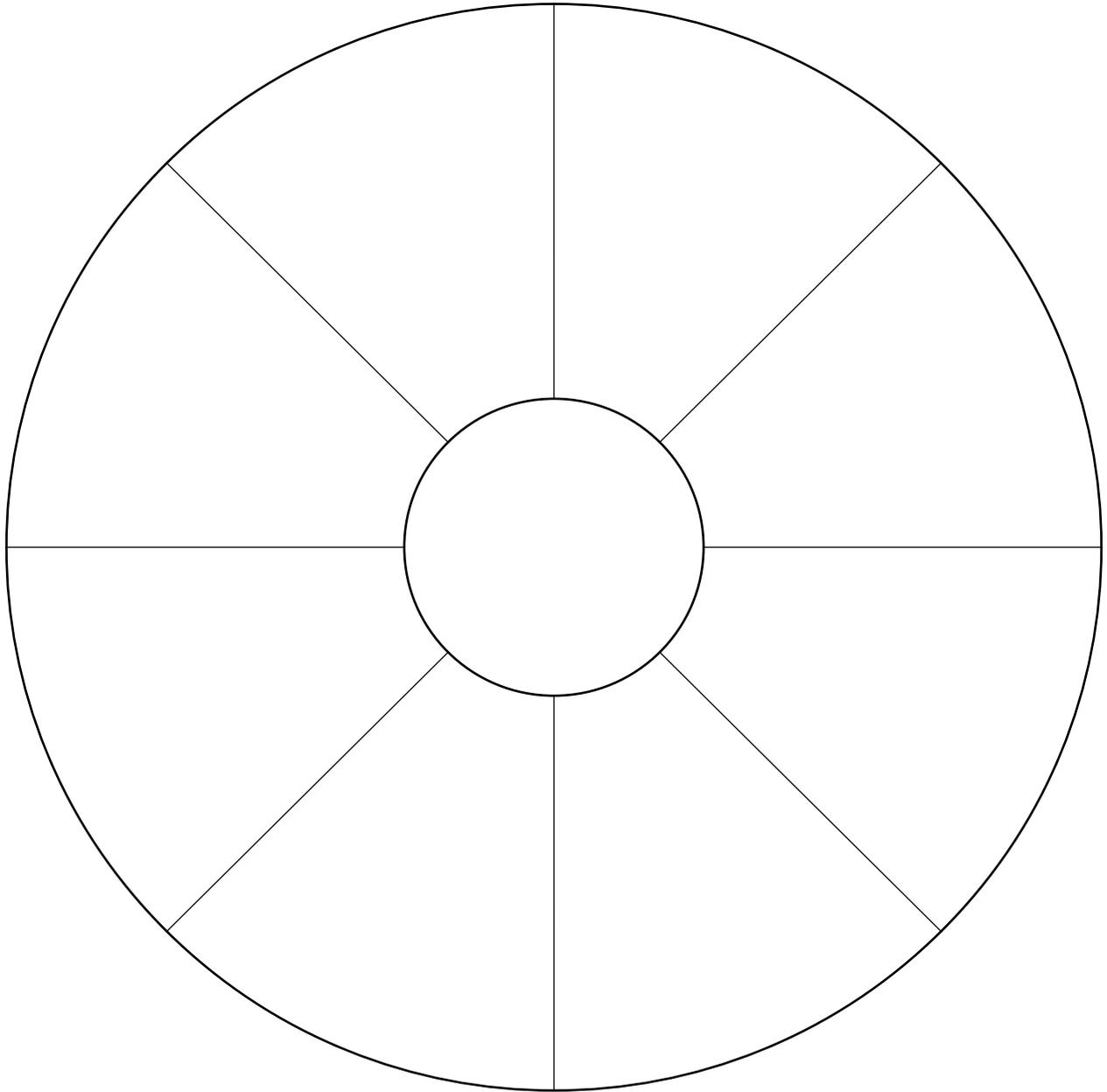
0.2 : Introduction : Journal d'apprentissage

Nom			
Module			
Qu'ai-je appris?	Réflexions?	Questions?	Comment vais-je l'appliquer?

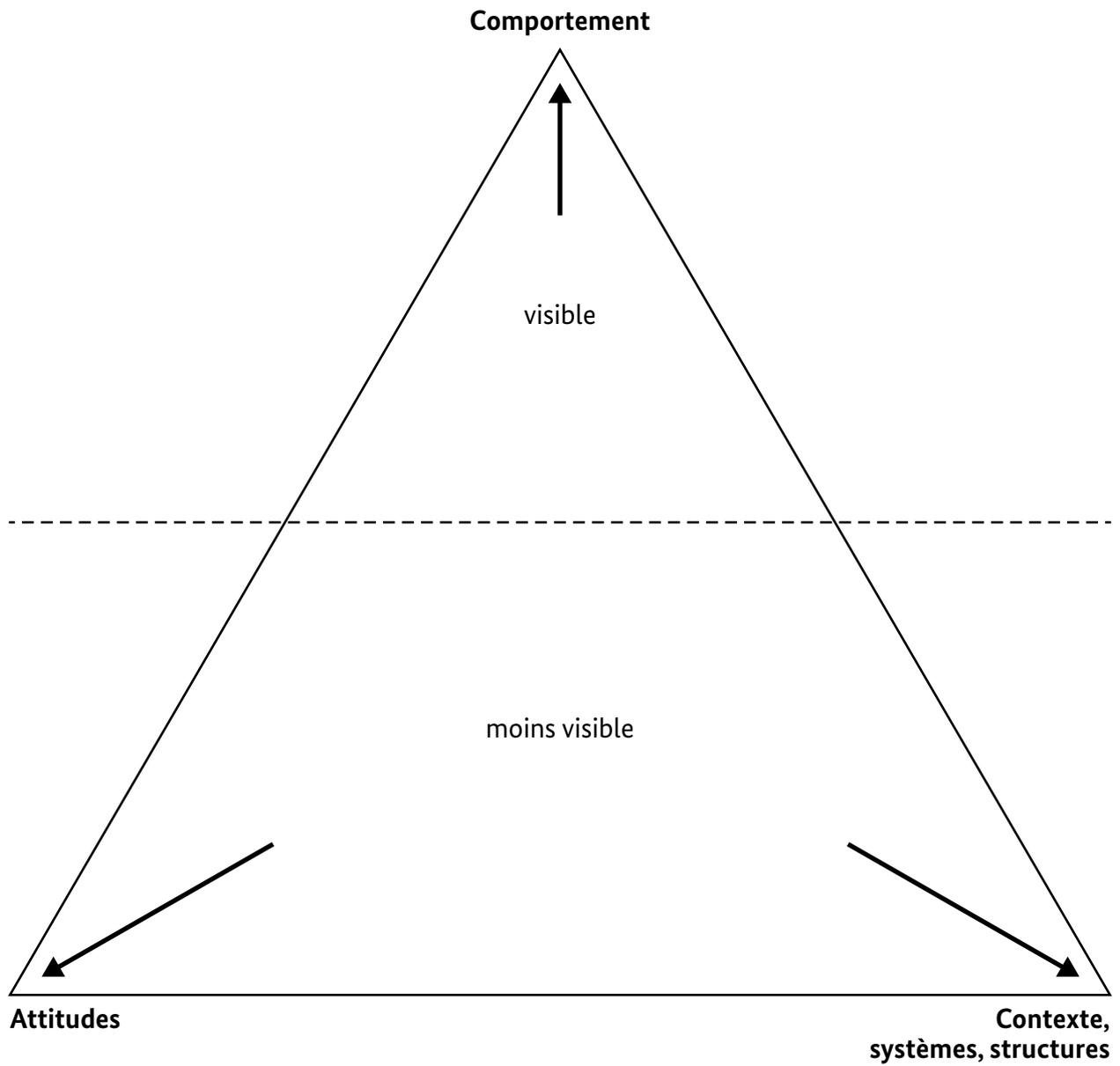
0.3 : Introduction : Réflexions sur l'extrémisme violent

<p>Pourquoi voulons-nous apprendre aux jeunes à :</p> <ul style="list-style-type: none">- prévenir l'extrémisme violent ?- bâtir des communautés solidaires ?	
<p>Au sein de votre communauté, avez-vous été confronté-e à des personnes attirées par l'extrémisme violent ?</p>	
<p>Avez-vous vu des jeunes jouer un rôle positif ou négatif dans l'extrémisme violent ?</p>	

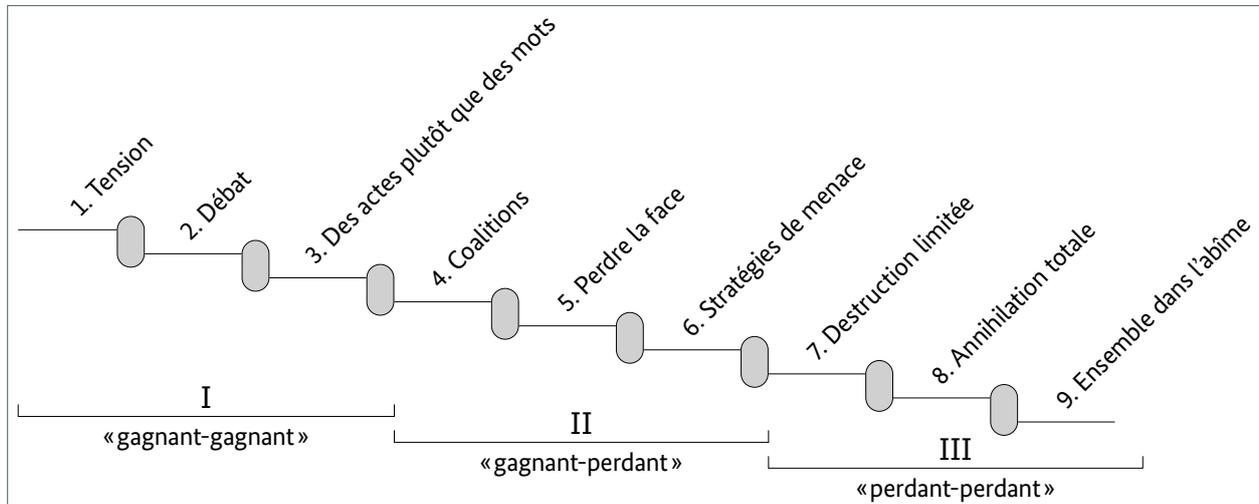
1.1: Module 1: Cercle de l'identité



2.1 : Module 2 : Triangle ABC



2.2 : Module 2 : Escalade des conflits selon Glasl



Crédit photographique : De Swinnall, original de Sampi - Ce fichier est tiré de : Konflikteskalation nach Glasl.svg, CC BY-SA 4.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=45245802>

1^{er} niveau (gagnant-gagnant)

Étape 1 – Tension

Les conflits commencent par des tensions, par exemple des conflits d'opinion occasionnels. Ce phénomène se produit souvent et n'est généralement pas perçu comme le début d'un conflit. Toutefois, si un conflit devait en résulter, les positions deviendraient plus fondamentales. Le conflit a peut-être des causes plus profondes.

Étape 2 – Débat

À partir de ce moment-là, les parties au conflit réfléchissent à des stratégies leur permettant d'imposer leurs arguments aux partis adverses. Les différences d'opinions entraînent un différend. Les parties tentent de se mettre mutuellement sous pression et ne réfléchissent plus qu'en noir et blanc.

Étape 3 – Des actes plutôt que des mots

Les parties au conflit intensifient leurs pressions mutuelles pour faire valoir leur point de vue. Les discussions sont rompues. Il n'y a plus de communication verbale et le conflit est de plus en plus exacerbé. Toute sympathie pour la partie opposée a disparu.

2^e niveau (gagnant-perdant)

Étape 4 – Coalitions

Le conflit est exacerbé par la recherche de sympathisant·e·s à gagner à sa propre cause. Estimant qu'il·elle·s ont le droit pour eux·elles, il·elle·s dénoncent leur opposant. Le problème de base n'a plus aucune importance : il faut un gagnant et un perdant.

Étape 5 – Perdre la face

L'opposant est dénigré au moyen d'insinuations et avec d'autres méthodes similaires. La perte de confiance est totale. Dans ce cas, perdre la face est synonyme de perte de crédibilité morale.

Étape 6 – Stratégies de menace

Les parties au conflit tentent d'obtenir le contrôle absolu en formulant des menaces qui confirment leur propre pouvoir. Les menaces sont souvent assorties d'une requête, qui est associée à une sanction, et renforcée par la possibilité de sanction. Les proportions déterminent la crédibilité de la menace.

3^e niveau (perdant-perdant)

Étape 7 – Destruction limitée

Chacun essaie de nuire gravement à l'opposant avec tous les moyens à sa disposition. L'opposant n'est plus considéré comme humain. Dorénavant, toute perte personnelle limitée est considérée comme un gain si les dommages causés à l'opposant sont plus importants.

Étape 8 – Annihilation totale

L'opposant doit être annihilé par tous les moyens.

Étape 9 – Ensemble dans l'abîme

Sa propre annihilation est acceptée si elle permet de vaincre l'opposant.

5.1 : Module 5 : Les sorcières de Glum

1. Lisez l'histoire à haute voix.
2. Distribuez à chaque participant·e une fiche de réponse.
3. Lisez les affirmations au sujet de l'histoire et demandez aux participant·e·s de noter s'il·elle·s estiment qu'elles sont vraies ou fausses.
4. Révélez les réponses.

L'histoire (à lire à haute voix par le formateur·rice)

Il était une fois une grande ville appelée Glum, qui se trouvait à côté d'un lac, dans le royaume de Bung.

Au centre de la ville trônait un château, dans lequel le roi habitait avec sa fille unique Christina. Le roi ne pouvait plus marcher, mais on le voyait souvent déambuler dans la ville dans un fauteuil roulant blanc poussé par ses serviteurs. Christina était une princesse appréciée, heureuse et toujours prête à aider les autres. Les habitants du royaume disaient souvent qu'elle ferait une bonne reine.

Mais, outre le roi, sa fille et ses sujets, le royaume de Bung abritait deux sorcières. Groga, une sorcière défigurée, vivait de l'autre côté du lac dans une cave sombre et humide. Gwendolyn, une sorcière de toute beauté, qui portait une cape resplendissant de mille cristaux, vivait dans une maison à l'ouest de la ville.

Le jour du dixième anniversaire de l'arrivée de Groga, le roi sortit sur son balcon d'où il fit un discours aux personnes rassemblées devant lui.

« Qui débarrassera le royaume de Groga, mon ennemie jurée ? », demanda-t-il. « De nombreux hommes courageux se sont aventurés dans cette mission, mais aucun n'est revenu. Certains d'entre vous ont-ils le courage de relever le défi ? ».

Dans la foule se trouvaient des chevaliers arrivés des contrées environnantes ; leurs fières montures hennirent au son des mots du souverain. Mais une seule personne prit la parole, il s'agissait d'un étranger arrivé la veille.

« Je la tuerai, dit l'étranger, en échange de votre couronne dorée ».

Le roi répondit : « C'est trop demander, mais je vous donnerai la moitié de l'or que renferme le trésor de la ville si vous débarrassez le royaume de sa présence ».

L'étranger accepta l'offre et s'en alla voir la belle Gwendolyn. Gwendolyn fut impressionnée par l'audace de l'étranger et accepta de l'aider en échange d'une partie de l'or du roi. Elle s'en alla dans une autre pièce où elle mélangea une étrange potion qu'elle versa dans une petite fiole verte.

« Cette potion vous donnera la force de 10 hommes », dit-elle en remettant la fiole à l'étranger.

L'étranger quitta la maison de Gwendolyn pour se rendre dans la caverne sombre de l'autre côté du lac, où Groga, qui avait lu son destin dans une boule de cristal, attendait.

« Vous êtes donc venu comme beaucoup d'hommes avant vous, dit-elle, à la recherche des faveurs du roi ».

Ils luttèrent pendant de nombreuses heures, mais Groga n'était pas à la hauteur de son adversaire. Fatiguée et épuisée, elle finit par accepter de quitter le royaume pour toujours. L'étranger retourna en ville pour réclamer la récompense promise.

Fin

TIRER

POUSSER

ÉMOTION

PRACTIQUE

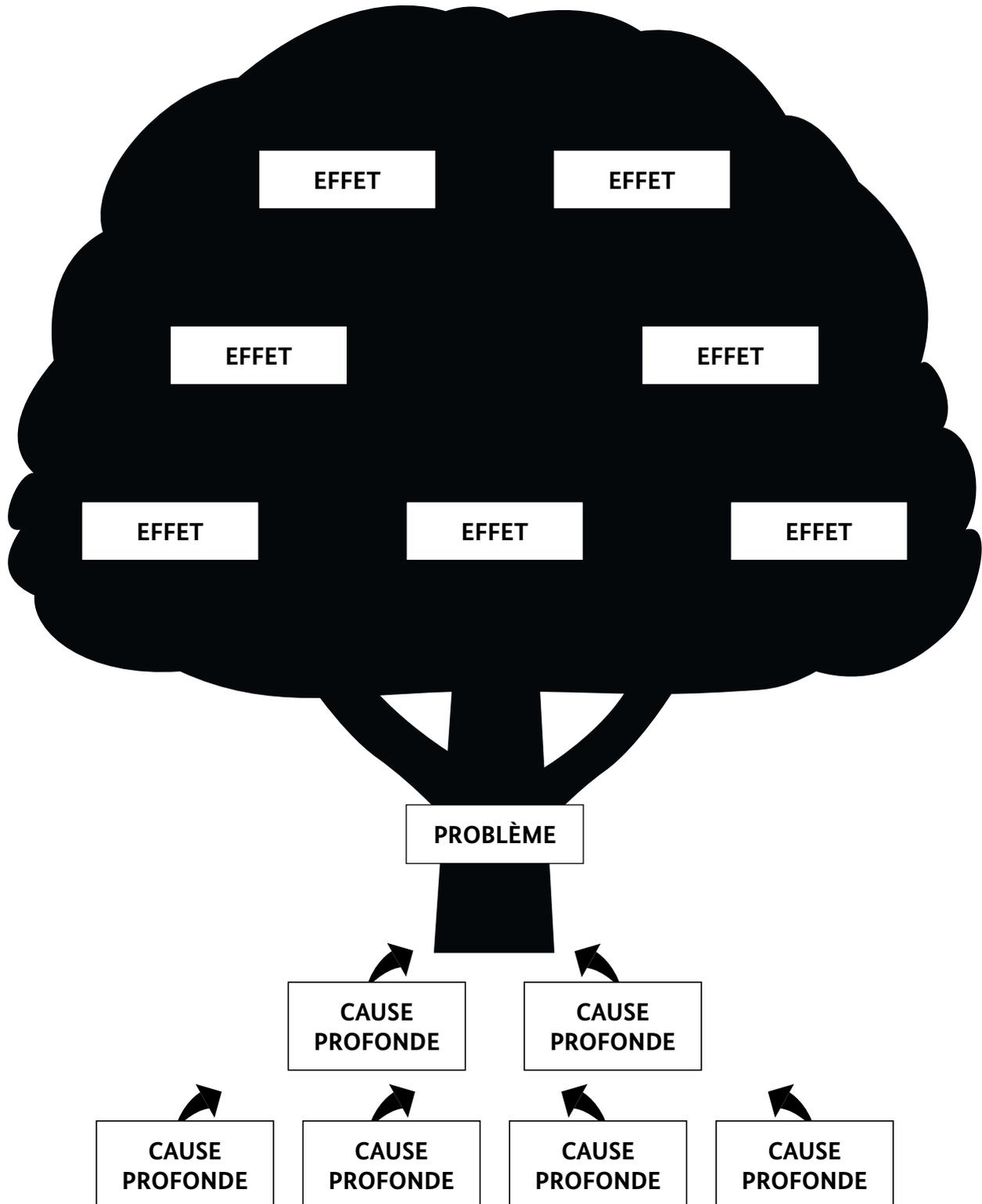
Questions VRAI OU FAUX (pour le·la formateur·rice uniquement)

- 1) La ville s'appelle Bung – FAUX – elle s'appelle Glum, c'est le royaume qui s'appelle Bung.
- 2) La ville est dirigée par un vieux roi qui ne peut plus marcher – FAUX – il n'est jamais dit qu'il est vieux, juste qu'il ne peut plus marcher.
- 3) Le château se trouve au centre de la ville – VRAI.
- 4) Grogga est une sorcière malfaisante, qui vit dans une cave de l'autre côté du lac – FAUX – il est dit qu'elle est défigurée et non malfaisante.
- 5) La princesse Christina est très belle – FAUX – l'histoire ne parle pas de son physique.
- 6) L'étranger est un chevalier originaire d'une lointaine contrée – FAUX – l'histoire ne dit pas qu'il est chevalier, juste étranger, et ne dit pas d'où il vient.
- 7) L'étranger veut être fait roi en échange du meurtre de Grogga – FAUX – en échange de la couronne dorée.
- 8) Le roi offre à l'étranger une grande fortune – FAUX – la moitié de l'or, mais vous ne savez pas quelle quantité d'or contient le trésor.
- 9) Une gentille sorcière vit à l'ouest de la ville – FAUX – l'histoire dit seulement qu'elle est belle.
- 10) L'étranger accepte de donner à Gwendolyn la moitié de son or si elle l'aide – FAUX – «une partie».
- 11) Gwendolyn mélange une potion qu'elle verse dans une fiole verte – VRAI.
- 12) L'étranger parcourt la distance entre la maison de Gwendolyn et la cave de Grogga à cheval – FAUX – l'histoire dit qu'il parcourt la distance, mais pas par quel moyen.
- 13) Grogga a déjà tué de nombreux hommes – FAUX – aucune mention d'un quelconque meurtre.
- 14) L'étranger n'est pas à la hauteur des sortilèges de Grogga – FAUX – l'histoire ne dit pas qu'elle a utilisé ses pouvoirs magiques contre l'étranger.
- 15) L'étranger a utilisé une potion magique pour vaincre Grogga – FAUX – nous ne savons pas s'il a utilisé la potion.

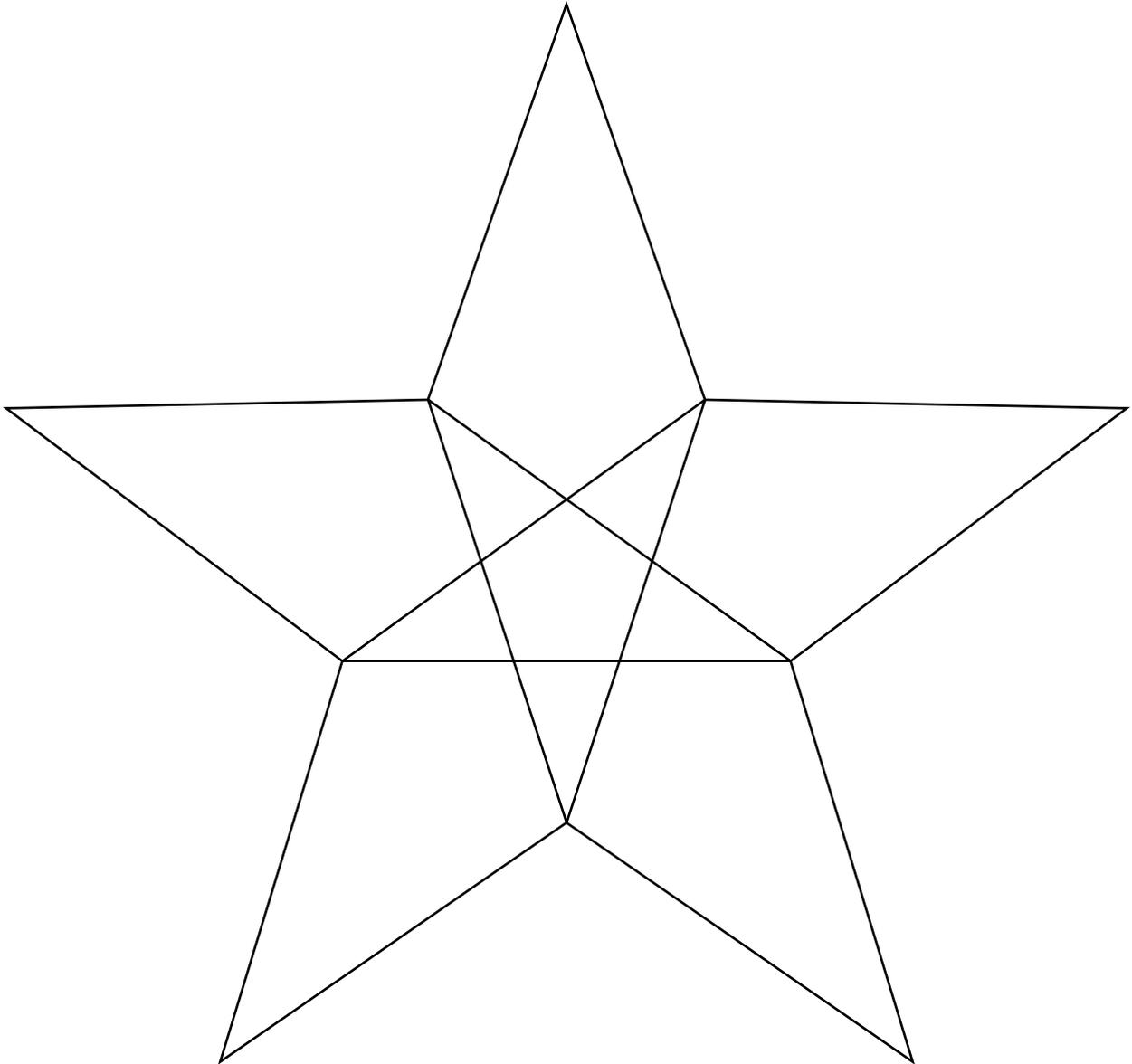
Sorcières de Glum – Fiche de réponse (une par participant·e) :

Question	Vrai ou faux ?
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

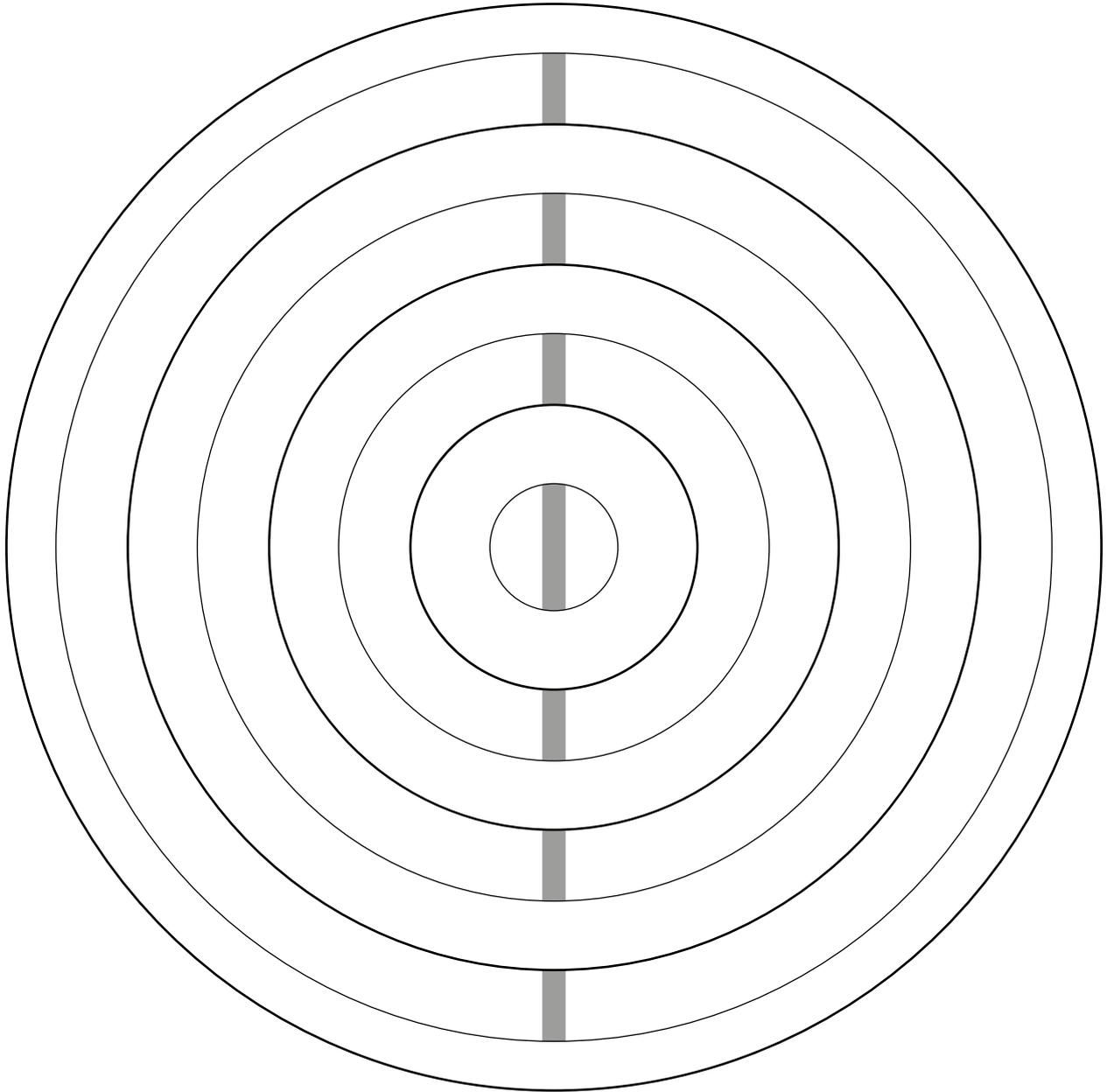
5.2 : Module 5 : Analyse de l'arbre à problèmes



6.1 : Module 6 : Atteindre les étoiles



7.1 : Module 7 : Cercle d'influence



7.3 : Module 7 : GROW

Objectifs ?	Réalité ?
Options ? 1. 2. 3. 4. 5.	Volonté ? 1. 2. 3. 4. 5.

Formation iDove : Modèle de formulaire d'évaluation

Formation des formateur·rice·s iDove

Lieu :

Date :

Formulaire d'évaluation finale : Formation

Comment avez-vous entendu parler de cette formation ?				
	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup
Dans quelle mesure avez-vous agi, avez-vous travaillé ou vous êtes-vous porté·e volontaire pour prévenir l'extrémisme violent avant cette formation ? (Veuillez cocher la case appropriée)				

Dans cette section, veuillez lire les questions et cocher une des colonnes.					
	1 – Faible/ Pas du tout	2	3	4	5 - Élevé/ Tout à fait
La formation a-t-elle répondu à vos attentes ?					
Le rythme de la formation vous a-t-il convenu ?					
La formation a-t-elle répondu à vos besoins de formation ?					
La formation a-t-elle répondu à vos questions ?					
Votre formateur·rice a-t-il-elle été efficace ?					
Êtes-vous satisfait des supports de formation ?					
Quelle est la probabilité que vous appliquiez ce que vous avez appris pendant la formation ?					
Quelle est la probabilité que vous cherchiez à prévenir l'extrémisme violent au sein de votre communauté à la suite de cette formation ?					

Quelle partie de la formation avez-vous la plus appréciée ?		
Estimez-vous que certains thèmes n'étaient pas pertinents ?	Retirer/modifier ces thèmes	Ajouter ces thèmes
En quelques mots, comment décririez-vous la formation ?		
Quelles mesures prendrez-vous dans les six prochains mois à la suite de cette formation ?		
De quel genre d'assistance de la part d'autres personnes aurez-vous probablement besoin pour concrétiser ces actions ?		
Avez-vous des commentaires à faire sur le lieu ou sur la logistique ?		
Avez-vous d'autres commentaires à faire sur la formation ?		

IMPRIMÉ SUR UNE FEUILLE SÉPARÉE

Seriez-vous d'accord pour que nous vous contactions dans six mois pour voir l'impact que cette formation a eu ? (entourez votre réponse)	OUI	NON
---	-----	-----

Si oui, veuillez fournir vos coordonnées.

Cette page sera séparée de votre feedback, qui restera donc anonyme.

Nom

Lieu

Adresse de courriel

Téléphone

FdF 1 : Modèle d'évaluation des besoins de formation

Nom	
Courriel	
À propos de vous (Parlez-nous un peu de vous)	
Veillez indiquer ici si vous avez des besoins particuliers (handicap, régime alimentaire, obligations religieuses) que nous devons connaître.	

Merci de l'intérêt que vous portez à la formation iDove sur la prévention de l'extrémisme violent par les jeunes au sein de leurs communautés. Nous aimerions en savoir un peu plus sur vous pour nous assurer que la formation correspond bien à ce que vous recherchez.

Veuillez lire les questions suivantes et cochez la case qui vous correspond le mieux.	Jamais	Rarement	Parfois	Fréquemment
À quelle fréquence êtes-vous inquiet à l'idée que des personnes que vous connaissez soient attirées par le conflit ou la confrontation ?				
À quelle fréquence parlez-vous à des personnes qui sont issues d'une culture/religion différente de la vôtre ?				
À quelle fréquence fréquentez-vous d'autres communautés religieuses (mosquées, églises, synagogues, etc.) ou leurs membres ?				

Veuillez lire les affirmations suivantes et cochez la case qui vous correspond le mieux.	Ne s'applique pas à moi	S'applique rarement à moi	S'applique parfois à moi	S'applique bien à moi
Les gens me demandent des conseils.				
J'ai des amis d'origines différentes de la mienne.				
Je connais bien l'expression « extrémisme violent ».				
Je me suis intéressé·e à des groupes prônant des opinions extrêmes.				
J'ai envie de faire connaissance avec des personnes issues d'autres communautés dans ma région.				
Je connais des personnes qui se sont engagées dans des groupes extrémistes.				

Merci ! Nous vous répondrons au plus tard le pour confirmer si une place vous est réservée pour la formation.

FdF 2 : Jeu sur les styles d'apprentissage : solution

1. Les adultes apportent de multiples connaissances et expériences qu'il-elle-s ont envie de partager.	Encourager les participant-e-s à partager leurs connaissances et leurs expériences. Inclure des activités qui font appel à leur expertise.
2. Les adultes sont des décideur-euse-s et des apprenant-e-s autonomes.	Inclure des activités de résolution de problèmes.
3. Les adultes ont des styles d'apprentissage différents qui doivent être respectés.	Fournir de multiples méthodes pour permettre aux participant-e-s de se former au contenu.
4. Les adultes veulent participer et non se contenter d'écouter un cours.	Créer un environnement de formation participatif associant plusieurs types d'activités.
5. Les adultes sont motivé-e-s par les informations ou les tâches qui ont du sens et qui s'appliquent à leurs emplois.	Rattacher le contenu et les compétences aux emplois des participant-e-s.
6. Les adultes préfèrent des formations axées sur des problèmes de la vie réelle.	Rattacher le contenu aux problèmes que les participant-e-s rencontrent dans leur travail.
7. Les adultes s'attendent à ce que le temps qu'il-elle-s consacrent à la formation soit bien utilisé.	Suivre un timing réaliste.
8. Les adultes se sentent inquiets lorsqu'il-elle-s font partie d'un groupe qui les fait se sentir ignorant-e-s, que ce soit professionnellement ou personnellement.	Éviter les critiques. Prendre acte de toutes les contributions des participant-e-s.
9. Les adultes apprennent mieux dans un environnement positif dans lequel il-elle-s se sentent respecté-e-s et en confiance.	Créer un environnement positif en fournissant du feedback positif et en faisant preuve de respect vis-à-vis de tou-te-s les participant-e-s.
10. Les adultes ont des cultures, des styles de vie, des préférences religieuses, des genres et des âges différents.	Respecter toutes les différences et encourager les participant-e-s à respecter leurs différences mutuelles.

FdF 3 : Document sur les styles d'apprentissage

1. **Activiste : Et maintenant ?**

Il·elle·s s'impliquent pleinement dans de nouvelles expériences. Il·elle·s apprécient ce qui se passe ici et maintenant.

2. **Penseurs : Que m'est-il arrivé ?**

Les penseurs aiment prendre du recul pour réfléchir aux expériences vécues et les observer sous différents angles.

3. **Théoriciens : Qu'est-ce que cela signifie ?**

Les théoriciens adaptent et intègrent leurs observations à des théories complexes mais logiques.

4. **Pragmatiste : Et après ?**

Parlons de la vie réelle. Les pragmatistes sont impatient·e·s d'essayer de nouvelles idées, théories et techniques pour voir si elles fonctionnent en pratique.

FdF 4 : Modèle de feedback sur l'exercice pratique

Numéro et horaire du module :

Formateur-riche(s)

Ce que j'ai le plus apprécié au sujet de votre module, c'est ...

Je pense que vous auriez pu mieux faire ...

Pour animer le module, je procédera ainsi ...

FdF 5 : Modèle de formulaire d'évaluation de la formation des formateur·rice·s

Formation des formateur·rice·s iDove

Lieu :

Date :

Formulaire d'évaluation finale : Formation

Comment avez-vous entendu parler de cette formation ?				
	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup
Dans quelle mesure avez-vous agi, avez-vous travaillé ou vous êtes-vous porté·e volontaire pour prévenir l'extrémisme violent avant cette formation ? (Veuillez cocher la case appropriée)				

Dans cette section, veuillez lire les questions et cocher une des colonnes.					
	1 – Faible/ Pas du tout	2	3	4	5 – Élevé/ Tout à fait
La formation a-t-elle répondu à vos attentes ?					
Le rythme de la formation vous a-t-il convenu ?					
La formation a-t-elle répondu à vos besoins de formation ?					
La formation a-t-elle répondu à vos questions ?					
Votre formateur-riche a-t-il-elle été efficace ?					
Êtes-vous satisfait des supports de formation ?					
Quelle est la probabilité que vous appliquiez ce que vous avez appris pendant la formation ?					
Quelle est la probabilité que vous cherchiez à prévenir l'extrémisme violent au sein de votre communauté à la suite de cette formation ?					

Quelle partie de la formation avez-vous la plus appréciée ?		
Estimez-vous que certains thèmes n'étaient pas pertinents ?	Retirer/modifier ces thèmes	Ajouter ces thèmes
En quelques mots, comment décririez-vous la formation ?		
Quelles mesures prendrez-vous dans les six prochains mois à la suite de cette formation ?		
De quel genre d'assistance de la part d'autres personnes aurez-vous probablement besoin pour concrétiser ces actions ?		
Avez-vous des commentaires à faire sur le lieu ou sur la logistique ?		
Avez-vous d'autres commentaires à faire sur la formation ?		

IMPRIMÉ SUR UNE FEUILLE SÉPARÉE

Seriez-vous d'accord pour que nous vous contactions dans six mois pour voir l'impact que cette formation a eu ? (entourez votre réponse)	OUI	NON
---	-----	-----

Si oui, veuillez fournir vos coordonnées.

Cette page sera séparée de votre feedback, qui restera donc anonyme.

Nom

Lieu

Adresse de courriel

Téléphone

MENTIONS LÉGALES

PUBLIÉ PAR

Sièges sociaux
Bonn et Eschborn, Allemagne

Adresses

Friedrich-Ebert-Allee 32+36
53113 Bonn, Allemagne
Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn, Allemagne
religionmatters@giz.de

PROJET

Dialogue interreligieux sur l'extrémisme violent (iDove)
dans le cadre du projet sectoriel Religion pour le développement durable

AUTEURE

Lucy Salek, Dr Jennifer Philippa Eggert

RESPONSABLE

Timo Biank

EDITION

Eiman Kheir, Julia Szilat, Nuria Grigoriadis, Malika Bouziane,
Joana Clemens, Nina Brandner, Jonas Lucas, Mona Hein

RÉVISION

Agnes Mbuhe Mwambila, Mamane Yachaou, Nyasha Freeman,
Rashida Namulondo

CONCEPTION ET MISE EN PAGE

kipconcept gmbh, Bonn

DATE

Bonn, 2025 (deuxième édition)

Cette publication est financée par le
Ministère fédéral de la Coopération économique et
du Développement (BMZ) et soutenue par
la Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.