



# L'ATELIER

## de la TRANSFORMATION SOCIALE

### FORMATION DE FORMATEURICE – DEROULE PEDAGOGIQUE

Durée : 4 jours

Objectifs globaux : Former les animatrices de terrain qui accompagnent les groupes de femmes sur 10 thèmes

Participant.e.s : 15 animatrices de terrain

Objectifs spécifiques :

- Réfléchir sur la posture de formatrice
- Savoir préparer et animer une séquence thématique adaptée à l'auditoire
- Utiliser des activités pédagogiques appropriées

#### Programme général de la formation

Jour	24 Mars	25 Mars	26 Mars	27 Mars
Matin	<p><b>Session 1 : Séance d'ouverture</b>  <b>Rôle et posture de formatrice</b>            Brise-glace            Dessin sur les qualités attendues chez les formatrices            Debriefing : contenu sur la posture de formatrice            &gt; Importance de partir des représentations et expériences des participant.e.s            &gt; Garantir un cadre clair et bienveillant</p>	<p><b>Session 3 : Gestion de groupe</b>            Jeux de rôle concernant la régulation du groupe (réguler la prise de parole, gérer les désaccords au sein du groupe...).            Pour chaque jeu de rôle : jeu de rôle et debriefing avec les participant.e.s et l'ensemble du groupe.</p>	<p><b>Session 5 : Atelier - Préparer sa propre séquence pédagogique</b>            Chaque groupe prépare une séquence de 45 minutes sur l'un des six thèmes.</p>	<p><b>Session 7 : Présentation des séquences préparées par les groupes - suite</b>            Présentation du groupe 3 + debriefing            Présentation du groupe 4 + debriefing</p>
Après-midi	<p><b>Session 2 : Emotions, valeurs et limites des formatrices</b>            Partage des émotions (photolangage)            Etude de cas sur les valeurs            Débat : la responsabilité des formatrices par rapport au groupe.            Les formatrices doivent-ils ou elles laisser le débat ouvert à la fin de la session ou conclure sur la base de leur propre perception ?</p>	<p><b>Session 4 : Préparation d'une séquence pédagogique</b>            Tables tournantes avec 5 thèmes            1. Choisir des objectifs pédagogiques adaptés au public            2. Choisir les activités en fonction des objectifs pédagogiques            3. Planifier le timing de la séquence            4. Organiser la coanimation            5. Planifier l'évaluation et le suivi post-formation            Présentation de la fiche pédagogique            Présentation des consignes pour l'atelier du lendemain</p>	<p><b>Session 6 : Présentation des séquences préparées par les groupes</b>            Présentation du groupe 1 + debriefing            Présentation du groupe 2 + debriefing</p>	<p><b>Session 8 : Session de clôture</b>            Plan d'action individuel            Par groupes de 7 : élaboration d'une chanson : qu'avons-nous appris ?</p>

## Programme détaillé

Le programme de formation a été conçu pour intégrer une variété d'activités pédagogiques, afin que les participant.e.s puissent expérimenter ces différentes activités et les réutiliser ensuite en formation. Un brise-glace différent est également proposé chaque matin.

La formation a été animée par les deux coordinatrices de Fedina et la responsable de la formation de FDH. Pour chaque séquence, une animatrice principale a été choisie (généralement l'un des deux coordinatrices de Fedina), les deux autres apportant leur soutien dans la gestion du groupe et des contributions supplémentaires si nécessaire.

<b>Session 1 : Séance d'ouverture - Rôle et posture de formatrice</b>			
<b>Durée</b>	<b>Thème</b>	<b>Modalités pédagogiques</b>	<b>Matériel à prévoir</b>
15 minutes	Bienvenue !	Accueil des participant.e.s, présentation du programme	Programme de la formation
20 minutes	Brise-glace: ce qui nous lie	En cercle, chaque personne donne son prénom et lance la pelote de laine à la personne de son choix en gardant le bout de la laine. La personne explique ensuite le lien qui l'unit à la personne qu'elle a choisie (par exemple, appartenance à un même collectif, lieu de résidence similaire, activité principale, etc.) La personne qui a la balle dans les mains recommence, jusqu'à ce que tou.te.s les participant.e.s soient relié.e.s par la ficelle.	Une pelote de laine
1 h 10 minutes	Dessin : les qualités d'un.e formatrice	Activité en groupe de 3 ou 4 participant.e.s. Consigne : "1. Discutez entre vous pour identifier les qualités que vous attendez chez un.e formatrice. 2. Discutez entre vous pour identifier ce qu'un.e formatrice ne devrait pas faire 3. Dessinez ensuite deux dessins illustrant ce que vous avez identifié."	Feuilles de paperboard et marqueurs
<b>Pause de 15 minutes</b>			
1 h	Débriefing et débat : la posture de formatrice	Chaque groupe présente son dessin, discute de ce que l'on attend d'un.e formatrice et de ce qu'il ne faut pas faire. Débat.  Citer les <b>deux piliers de la posture de formatrice</b> : - <b>partir des représentations et des expériences des participant.e.s car c'est ainsi qu'elles et ils seront dans une posture active et que la transmission fonctionnera mieux.</b> - <b>garantir un cadre clair et bienveillant, qui permette à chacun.e de s'exprimer, de poser des questions et de comprendre.</b>  <b>Premier pilier : les formatrices partent des représentations et des expériences des participant.e.s pour les amener vers de nouvelles informations et de nouvelles connaissances.</b> <i>Pourquoi ?</i> C'est un principe que l'on retrouve dans la formation des adultes et dans l'éducation populaire. Il est plus facile de construire un apprentissage en se référant à sa	

		<p>propre expérience, plutôt qu'en transmettant simplement des informations. Cela favorise une posture d'actrice de la formation, et non de simple consommatrice de contenus. <i>Comment cela peut-il se faire ?</i> Dans le processus pédagogique, la transmission d'informations ou de connaissances est très souvent précédée d'activités (jeux, lectures, visionnage de vidéos, jeux de rôles...) permettant aux participant.e.s de faire des découvertes actives.</p> <p><b>Deuxième pilier : les formatrices garantissent un cadre clair et bienveillant permettant la circulation de la parole de tou.te.s les participant.e.s, dans le respect des objectifs de la formation.</b> <i>Pourquoi ?</i> Une formation repose sur une dynamique de groupe. Les formatrices ont toujours à l'esprit que leur rôle est de favoriser une dynamique positive. <i>Comment ?</i> Dès le début de la formation, les formatrices annoncent les objectifs et le calendrier, puis s'efforcent de les respecter (en adaptant certaines séquences si nécessaire, mais sans dépasser le temps imparti). Pendant la formation, les formatrices veillent à ce que tout le monde puisse participer, en encourageant les personnes qui prennent moins la parole et en canalisant celles qui ont tendance à la monopoliser. Tout le monde n'a pas la même légitimité à s'exprimer : les formatrices font attention aux différences de genre, d'âge, d'ancienneté dans l'association... Les formatrices s'efforcent de ne pas s'égarer et de rester concentrés sur leurs objectifs pédagogiques.</p> <p><b>En prenant l'exemple de cette première séquence, nous pouvons expliquer l'importance de prévoir un brise-glace et des activités pédagogiques qui rendent les participant.e.s actifs.ves.</b> Le brise-glace permet au groupe de mieux se connaître (et une dynamique de groupe positive est importante), et il place déjà les participant.e.s dans une logique d'action (et pas seulement de réception). Les activités d'apprentissage poursuivent cette logique : elles permettent aux participant.e.s de construire leurs propres connaissances et de débattre et réfléchir activement avec les formatrices.</p>	
Session 2 : Emotions, valeurs et limites des formatrices			
Durée	Thème	Modalités pédagogiques	Matériel à prévoir
10 minutes	Introduction	L'objectif de la session est de permettre aux formatrices de prendre conscience que leurs émotions et leurs valeurs ont un impact sur leur posture, mais qu'elles et ils ont une responsabilité particulière vis-à-vis du groupe, celle de respecter leurs propres limites émotionnelles et celles des participant.e.s. Nous parlerons donc d'abord des émotions, puis des valeurs, et enfin de la responsabilité des formatrices.	
35 minutes	Photolangage sur les émotions	Chaque participant.e choisit une carte du photolangage des émotions, qui représente un moment qu'elle ou il a vécu en formation (en tant que formatrice ou participant.e) :	Photolangage

		colère, tristesse, toucher, rire... En binôme, les participant.e.s partagent ces expériences. Lien vers le photolangage des émotions : <a href="https://libellud.com/DIXIT_9_OVERVIEW.pdf">DIXIT_9_OVERVIEW.pdf (libellud.com)</a>	
1 h	Etude de cas sur les échelles de valeurs	<p>Pourquoi ressentons-nous ces émotions ? Parce qu'elles sont liées à des expériences et à des valeurs. Mais nous n'avons pas tous les mêmes expériences et les mêmes valeurs. Chacun.e a sa propre approche de la notion de valeurs, fruit de son histoire personnelle et collective. Le dialogue permettra de mieux se comprendre, et pourquoi pas de mieux travailler, voire de mieux vivre ensemble.</p> <p><b>Etude de cas.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribuer une étude de cas à chaque participant.e et leur demander de prendre le temps de la lire et d'évaluer chacun des personnages en fonction de leur comportement : Qui s'est le moins bien comporté ? Qui s'est le mieux comporté ?</li> <li>2. Demander aux participant.es de se réunir en groupe de 4 à 6 personnes) pour partager leur perception du comportement des personnages.</li> <li>3. Demander à chaque groupe de se mettre d'accord sur une liste classant les personnages sur une échelle de valeur ("du pire au meilleur").</li> <li>4. Réunir tou.te.s les participant.e.s en grand groupe et leur demander de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- lire les listes établies par chaque petit groupe,</li> <li>- discuter des similitudes et des différences,</li> <li>- discuter de la manière dont les participant.e.s ont établi leur classement, sur quelle base les groupes ont décidé ce qui était bon et ce qui était mauvais.</li> </ul> </li> <li>5. Conclure l'exercice en soulignant : <ul style="list-style-type: none"> <li>- nos différentes approches de la notion de "bon" et de "mauvais",</li> <li>- nos différentes "échelles" de valeurs,</li> <li>- la difficulté de "négocier" autour de nos valeurs respectives.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>Point d'attention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'objectif n'est pas de parvenir à un consensus ;</li> <li>- Veillez à ce que chaque participant.e soit écouté.e et respecté.e dans ses jugements.</li> </ul>	Étude de cas (courte histoire sur les conflits de valeurs - préparée par l'équipe Fedina - voir page suivante)

#### ETUDE DE CAS

*Un jour, Indira est venue au bureau en portant une robe sans manches. Elle était très heureuse ce jour-là, car elle devait rencontrer les partenaires financiers de l'organisation. L'une de ses collègues, Meera, l'a accueillie sur le pas de la porte et a fait la remarque suivante : "Pourquoi es-tu venue à moitié nue ?" Indira est une personne joviale, elle n'a pas réagi et a poursuivi son travail. L'une de ses amies et collègues, Mary, est venue lui dire : "Hé, cette robe te va bien". Indira s'est sentie heureuse. Mais lorsqu'Indira a levé la main pour prendre un dossier dans l'armoire, Mary a vu qu'Indira ne s'était pas rasée sous les aisselles. Mary a alors chuchoté à Indira qu'elle voyait les poils de ses aisselles. Indira a demandé à Mary : "Qu'est-ce qui ne va pas avec les poils de mon aisselle ?". Mary s'est énervée et a dit : "Tu es une personne impudique". Elle est partie. Indira s'est remise à travailler.*

*A midi, alors qu'Indira se dirigeait vers la table à manger, Lalitha l'a regardée et a gloussé quelque chose à Rema et les deux ont ri. Rema a demandé à Indira : "Le tailleur a-t-il oublié d'attacher les manches ?" Lalitha a répondu : "Non, non, les rats ont dû les manger pendant que la robe séchait". Elles ont éclaté de rire. Sruthi,*

qui vient de rejoindre le groupe, a demandé : "Pourquoi embêtez-vous Indira ?" Ce à quoi Meera a répondu : "Tu viens de rejoindre le bureau, alors tais-toi". Sruthi s'est tue.

Pendant ce temps, le directeur de l'organisation, qui est une personne progressiste, assis au coin de la table, a entendu toutes les remarques. Il n'a rien répondu, alors qu'Indira espérait qu'il viendrait à son secours. Le directeur a terminé le déjeuner et est retourné dans son bureau. Indira se sentait très mal, mais elle n'a répondu à aucun de ces commentaires.

Après le déjeuner, Indira s'est rendue dans le bureau du directeur adjoint et a expliqué ce qui s'était passé. Elle s'est plainte du harcèlement de ses collègues, et a demandé au directeur adjoint de leur parler. Le directeur adjoint a répondu : "N'est-il pas préférable que vous vous habilliez selon les normes les plus acceptées plutôt que d'entrer dans ce problème inutile. Pourquoi voulez-vous perdre votre temps pour ces choses-là ?" Indira n'a rien dit.

Le soir, Indira devait rendre en visite sur le terrain avec Lalitha et Mary. Dès qu'elles sont sorties du taxi, Mary a recouvert son corps d'un châle et Indira s'est sentie paralysée.

**Pause de 15 minutes**

1 h	Discussion en boule de neige : comment réagir en tant que formatrice ?	<p>Comme nous avons constaté que nous pouvons tou.te.s éprouver des émotions en formation (formatrice et participant.e.s), liées à nos différentes expériences et valeurs, nous allons réfléchir ensemble à la manière dont nous pouvons réagir en tant que formatrices.</p> <p><b>Discussion en boule de neige :</b>  <b>"Comment pouvons-nous réagir en tant que formatrices dans des situations qui affectent nos limites émotionnelles ? dans des situations qui affectent nos valeurs ?"</b></p> <p>Chaque participant.e réfléchit individuellement pendant 10 minutes, puis partage ses idées en binôme pendant 10 minutes. Les binômes écrivent leurs idées sur des papiers (une idée par papier). Ensuite, les binômes se réunissent en groupes de 4 pendant 10 minutes, puis en groupes de 8 pendant 10 minutes. À chaque étape, ils essaient de trouver des idées communes. À la fin, les participant.e.s affichent leurs papiers sur le mur, en regroupant les idées qui vont ensemble. Ces idées servent de base à la discussion qui suit.</p> <p>Pendant la discussion générale : introduire l'idée que les formatrices doivent ressentir leurs limites émotionnelles, et être également attentif.ves aux limites émotionnelles des participant.e.s. Accueillir les émotions avec bienveillance et encourager le groupe à respecter les émotions de chacun. Importance de l'empathie dans le groupe.</p> <p>Nous aborderons ensuite la responsabilité des formatrices vis-à-vis du groupe, notamment la question de savoir s'il faut laisser le débat ouvert à la fin de la session ou conclure sur la base de la perception des formatrices. Responsabiliser les gens ne consiste pas à leur dire ce qu'ils ou elles doivent penser. Mais certaines valeurs peuvent conduire à la reproduction de rapports de domination &gt;</p>	<p>Feuilles de papier pour écrire les réactions des participant.e.s</p> <p>Patafix</p>
-----	--	---	--

		permettre aux participant.e.s d'en prendre conscience sans imposer son point de vue de manière autoritaire.	
Session 3 – Gestion de groupe			
Durée	Thème	Modalités pédagogiques	Matériel à prévoir
15 minutes	Brise-glace "Trouver quelqu'un.e qui..."	" Cherchez dans le groupe une personne qui..." - a des chaussures bleues (ou d'une autre couleur 😊) - travaille avec des retraités - a trois enfants - travaille avec des employées de maison - porte des lunettes - a déjà suivi une formation - travaille avec des travailleurs de l'assainissement...	
1 h 15 minutes	Jeux de rôle sur la gestion de groupe	<p><b>Session 3 : Gestion de groupe</b></p> <p>Les formateurices peuvent être confronté.e.s à de nombreux défis dans l'animation de groupe : désaccord ou jugement entre les participant.e.s, personnes monopolisant la parole, participant.e.s remettant en question la valeur de la formation, désaccord entre les co-formateurices... Pour s'entraîner à réagir dans ces situations, nous ferons différents jeux de rôle, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- désaccord ou jugement entre participant.e.s,</li> <li>- des personnes qui monopolisent la parole,</li> <li>- des participants remettant en cause l'intérêt de la formation,</li> <li>- désaccord entre formateurices...</li> </ul> <p><b>Déroulement des jeux de rôle</b></p> <p>Demander 6 volontaires. Chacun.e d'entre eux reçoit une carte de rôle (2 cartes de formateurice et 4 cartes de participant.e). Chaque personne lit sa carte de rôle, mais elle ne dit pas aux autres ce qui est écrit. Les participant.e.s improvisent ensuite une courte scène pendant 5 à 10 minutes. Le reste du groupe observe ce qui se passe et réfléchit à la façon dont il aurait réagi.</p> <p>Après la pièce, débriefing : on commence par les personnes qui ont joué le rôle des formateurices : comment se sont-elles senties, qu'est-ce qui a été facile, qu'est-ce qui a été difficile, comment auraient-elles pu réagir différemment par rapport au groupe ? Ensuite, nous posons les mêmes questions aux personnes qui ont joué le rôle des participant.e.s. Enfin, nous demandons au reste du groupe de nous faire part de leurs observations, en restant toujours bienveillant.e.s et sans porter de jugement sur les personnes qui ont joué les rôles.</p>	Cartes participant.e.s avec des consignes pour les jeux de rôle – préparées par l'équipe de Fedina (voir page suivante.)
Pause de 15 minutes			
1 h 15 minutes	Jeux de rôle sur la gestion de groupe	Suite des jeux de rôle sur la gestion de groupe. A la fin de la session, établir avec les participant.e.s une liste de conseil pour la gestion de groupe, à lister sur un paperboard : - être patient.e - être bienveillant.e	Paperboard

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- intervenir lorsqu'un.e participant.e en juge un.e autre</li> <li>- demander gentiment de l'aide aux personnes qui osent moins s'exprimer</li> <li>- rappeler régulièrement le cadre du groupe : pas de jugement, bienveillance, veiller à ce que chacun.e puisse s'exprimer.</li> </ul>	
--	--	--	--

### Jeu de rôle n°1

Carte 1 : Formateurice – Vous faites une formation sur les aliments nutritifs, la diversification des habitudes alimentaires et l'importance d'inclure des protéines dans l'alimentation. Les habitudes alimentaires sont liées à la zone géographique. Mettez l'accent sur la viande de bœuf. Essayez de réagir si les gens s'opposent à votre point de vue.

Carte 2 : Co-formateurice - Agissez en accord avec le ou la formateurice. Essayez de calmer les autres.

Carte 3 : Ce.tte participant.e est brahmane (une caste supérieure). Il ou elle s'oppose à la promotion de la consommation de viande de bœuf, pour des raisons religieuses. Pour ce.tte participant.e, la vache est comme notre mère, et le/la formateurice n'est pas assez bon et n'a pas les connaissances de base sur les aliments nutritifs.

Carte 4 : Ce.tte participant.e, Lingayath, doit essayer d'interrompre les autres, crier à haute voix, soutenir le point de vue du brahmane.

Carte 5 : Ce.tte participant.e, dalit (hors caste), doit expliquer pourquoi la viande de bœuf est importante pour lui ou elle.

Carte 6 : Soyez un.e spectateurice muet.te. Même si quelqu'un vous demande de parler, dites simplement que vous n'avez pas d'avis sur la question.

### Jeu de rôle n° 2

Carte 1 : Formateurice - Le sujet porte sur les conditions de travail des employées de maison à Bangalore. Énoncez quelques statistiques, comme le fait que seuls 20 % des travailleuses domestiques sont des travailleuses migrantes parlant l'hindi. Réagissez si le ou la co-formatrice s'oppose à l'une de vos opinions.

Carte 2 : Co-formateurice - Corrigez le ou la formateurice en disant qu'une étude récente montre que 40% des travailleuses domestiques sont des travailleuses migrantes parlant l'hindi. Demandez pourquoi il ou elle se concentre uniquement sur les travailleuses parlant l'hindi. Opposez vous à tout ce que le ou la formateurice dit ensuite.

Carte 3 : Ce.tte participant.e, qui travaille avec des travailleurs domestiques depuis 15 ans, dit que la plupart d'entre elles sont des travailleuses migrantes parlant le tamoul.

Fiche 4 : Ce.tte participant.e trouve que la formation est une perte de temps. Vous êtes en retard pour votre travail, vous sortez de la salle vers la fin.

Fiche 5 : Participant.e - Vous parlez avec la personne de la fiche 6, sans être attentif.ve à ce qui se passe.

Fiche 6 : Participant.e – Vous parlez avec la personne de la fiche 5, sans être attentif.ve à ce qui se passe.

<b>Session 4- Préparer une séquence pédagogique</b>			
<b>Durée</b>	<b>Thème</b>	<b>Modalités pédagogiques</b>	<b>Matériel à prévoir</b>
1 h 15 minutes	Nappes tournantes au sujet de la préparation d'une séquence	<p><b>Session 4 : Préparer une séquence pédagogique</b>            Cette séquence est plus technique que les précédentes, il s'agit d'entrer dans la préparation concrète d'une séquence.</p> <p>Nappes tournantes avec 5 thèmes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Choisir des objectifs pédagogiques adaptés au public</li> <li>2. Choisir des activités en adéquation avec les objectifs pédagogiques</li> <li>3. Planifier le timing de la séquence</li> <li>4. Organiser la coanimation</li> <li>5. Planifier l'évaluation et le suivi post-formation</li> </ol> <p>Par groupes de trois, les participant.e.s doivent réfléchir aux points importants pour la préparation d'une séquence pédagogique. Une fois que le groupe s'est mis d'accord sur les points importants, ils les notent sur la feuille de paperboard. Après 15 minutes, les groupes changent de table et discutent d'un nouveau sujet en complétant la feuille remplie par le groupe précédent. Chaque groupe passe donc environ 15 minutes par table et complète progressivement ce que les autres groupes ont déjà noté.</p>	Feuilles de paperboard et marqueurs
<b>Pause de 15 minutes</b>			
1 h	Debriefing et débat	Bilan collectif des 5 thèmes travaillés par les participant.e.s, sur la base des feuilles de paperboard.	
30 minutes	Présentation de l'outil déroulé pédagogique et consignes pour l'atelier	<p>Présentation de l'outil déroulé pédagogique</p> <p>Présentation des consignes pour l'atelier du lendemain</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Travail en groupes de 3 ou 4 (4 groupes différents)</li> <li>&gt; Chaque groupe choisit un public cible et prépare une séquence de 45 minutes sur l'un des six thèmes possibles (empathie et sympathie, femmes réformatrices, caste, code vestimentaire, travail non rémunéré, code du travail). Les groupes peuvent bien sûr s'inspirer des activités pédagogiques testées lors de la formation (brise-glace, dessin, photolangage, étude de cas, discussion boule de neige, jeu de rôle, nappes tournantes).</li> </ul>	<p>Consignes pour l'atelier (traduites en Kannada et en Tamoul)</p> <p>+ Exemple vierge de déroulé pédagogique (traduit en Kannada et en Tamoul)</p>

<b>Session 5 – Atelier : préparer votre propre séquence pédagogique</b>			
<b>Durée</b>	<b>Thème</b>	<b>Modalités pédagogiques</b>	<b>Matériel à prévoir</b>
15 minutes	Brise-glace Positionnement dans l'espace	<p>Les participant.e.s doivent se positionner en ligne les un.e.s par rapport aux autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Depuis combien de temps travaillez-vous avec Fedina (du plus récent au plus ancien) ?</li> <li>- qui habite le plus loin de Bangalore (du plus éloigné au plus proche)</li> <li>- Combien de groupes prévoyez-vous de former ?</li> </ul> <p>Etc...</p>	

1 h 15 minutes	Atelier en petit groupe	<b>Session 5 - Atelier : préparer votre propre séquence pédagogique</b> Chaque groupe prépare la séquence qu'il animera l'après-midi ou le lendemain. - choix d'un thème - choix du public - choix et préparation d'une activité pédagogique adaptée au public et au thème (y compris la préparation du matériel pédagogique si nécessaire) - sur cette base, remplir le déroulé pédagogique - préparation de la coanimation (qui anime quoi ?)	Consignes pour l'atelier (traduites en Kannada et en Tamoul) + Exemple vierge de déroulé pédagogique (traduit en Kannada et en Tamoul)
<b>Pause de 15 minutes</b>			
1 h 15 minutes	Suite des travaux en groupe	A la fin de la matinée, chaque groupe aura rempli son déroulé pédagogique et sera prêt à animer sa séquence avec l'ensemble des participant.e.s	

<b>Session 6 – Presentation of the sequences prepared by the groups</b>			
Durée	Thème	Modalités pédagogiques	Matériel à prévoir
1 h 15 minutes	Présentation de la séquence préparée par le groupe 1	Animation de 45 minutes par le groupe 1. Les autres participant.e.s jouent le rôle des participant.e.s à la formation. Ensuite, débriefing d'environ 30 minutes : comment les membres du groupe 1 se sont-ils sentis ? Qu'est-ce qui a été facile ? Qu'est-ce qui était difficile ? Que pensent les autres participant.e.s de la séquence ? (Veiller à ce que les commentaires soient formulés de manière constructive et sans porter de jugement !)	Le groupe 1 prévoit son matériel pédagogique
<b>Pause de 15 minutes</b>			
1 h 15 minutes	Présentation de la séquence préparée par le groupe 2	Animation de 45 minutes par le groupe 2. Les autres participant.e.s jouent le rôle des participant.e.s à la formation. Ensuite, débriefing d'environ 30 minutes	Le groupe 2 prévoit son matériel pédagogique
15 minutes	Bilan de la session	Brève synthèse des apprentissages et des commentaires de la session	

<b>Session 7 – Presentation of the sequences prepared by the groups - continued</b>			
<b>Durée</b>	<b>Thème</b>	<b>Modalités pédagogiques</b>	<b>Matériel à prévoir</b>
15 minutes	Brise-glace Deux vérités, un mensonge	Chaque personne doit donner trois affirmations sur sa vie (avec deux vérités et un mensonge), le reste du groupe doit deviner laquelle est un mensonge. <i>Par exemple : J'ai quatre frères et sœurs / J'ai vécu dans un autre pays / J'ai été champion de course à pied.</i>	
1 h 15 minutes	Présentation de la séquence préparée par le groupe 3	Animation de 45 minutes par le groupe 3. Les autres participant.e.s jouent le rôle des participant.e.s à la formation. Ensuite, débriefing d'environ 30 minutes	Le groupe 3 prévoit son matériel pédagogique
<b>Pause de 15 minutes</b>			
1 h 15 minutes	Présentation de la séquence préparée par le groupe 4	Animation de 45 minutes par le groupe 4. Les autres participant.e.s jouent le rôle des participant.e.s à la formation. Ensuite, débriefing d'environ 30 minutes	Le groupe 4 prévoit son matériel pédagogique

<b>Session 8 – Session de clôture</b>			
<b>Durée</b>	<b>Thème</b>	<b>Modalités pédagogiques</b>	<b>Matériel à prévoir</b>
30 minutes	Bilan des présentations en groupe	Bilan des apprentissages et des commentaires suite aux animations des 4 groupes.	
30 minutes	Plan d'action individuel	Chaque personne réfléchit individuellement à ce qu'elle a appris, à ce qu'elle doit encore apprendre et à ce qu'elle va mettre en pratique. Elle remplit individuellement le document "Plan d'action individuel" : - Quels groupes vais-je former ? - Quels thèmes ? - Quand et à quelle fréquence ? - Est-ce que j'envisage de co-animer avec un.e autre formateurice ? - Mes premières idées pour mes formations - Parmi ce que j'ai appris pendant la formation, une ou deux choses que je veux mettre en pratique - De quel soutien aurai-je besoin ?	Plan d'action individuel (traduit en Kannada et en Tamoul)
<b>Pause de 15 minutes</b>			
45 minutes	Ecrire une chanson : « ce que nous avons appris »	Deux groupes sont formés. Chaque groupe doit inviter de nouvelles paroles pour une chanson, en répondant à la question suivante : « Qu'avons-nous appris au cours de cette formation ? »	
45 minutes	Au revoir !	Les deux groupes chantent leur chanson !	

Lien URL de l'article : [La formation de formateurice à Fedina - The workshop of social transformation \(fdh.org\)](http://fdh.org)

Auteurs : Fedina et Frères des Hommes

