

COMPRÉHENSION DE LA SITUATION

MODULE

012345

COMPILATION D'APPRENTISSAGE POUR LA COMMUNICATION SOCIALE ET DE COMPORTEMENT

GUIDE DU FACILITATEUR

Les C-Modules : Documents d'Apprentissage pour la Communication pour le Changement social et comportemental (CCSC)

Projet de Communication pour le Changement (C-Change)
Version 3

Mai 2012



Cette publication est rendue possible grâce au soutien généreux du peuple américain par l'entremise de l'Agence américaine pour le Développement international (USAID) aux termes de l'accord n° GPO-A-00-07-00004-00. Son contenu est la responsabilité du projet C-Change, géré par FHI 360, et ne reflète pas nécessairement les opinions d'USAID ou du gouvernement américain.

Les six modules peuvent être librement adaptés et utilisés à condition que tout le crédit en revienne à C-Change. Citation recommandée : C-Change. 2012. *C-Modules: A Learning Package for Social and Behavior Change Communication*. Washington, DC : C-Change/FHI 360.

C-Change est mis en œuvre par FHI 360 et ses partenaires : CARE, Internews, Université de l'Ohio, IDEO, Center for Media Studies, Inde, New Concept, Inde, Soul City, Afrique du Sud, Social Surveys, Afrique du Sud, et Straight Talk, Ouganda.

Contact :

C-Change

FHI 360

1825 Connecticut Ave., NW, Ste. 800

Washington DC 20009

Tél. États-Unis : +1 202 884 8000 Télécopie : +1 202 464 3799

Courriel : cchangeCS@fhi360.org

Site Internet : www.c-changeproject.org

Sommaire

Présentation générale.....	2
Module 1, Session 1 : Qu'entend-on par « Compréhension de la situation » ?.....	5
Module 1, Session 3 : Analyse des personnes.....	7
Module 1, Session 4 : Analyse du contexte.....	8
Module 1, Session 5 : Lacunes de la recherche formative et comment les combler.....	10
Module 1, Session 6 : Partenaires, alliés et gardiens/décideurs.....	12
Module 1, Session 7 : Résumé d'analyse.....	13
Module 1, Session 8 : Qu'est-ce que la théorie du changement ?.....	14
Module 1, Mission de partage en équipe.....	15

Présentation générale

Calendrier d'atelier proposé

Jour 2

Revue de l'Apprentissage de la Journée précédente

Aperçu général du Module Un

1-1: Qu'entend-on par Compréhension de la situation ?

1-2: Couches de causes et d'effets

1-3: Analyse des personnes

1-4: Analyse du contexte

Jour 3

Revue de l'Apprentissage de la Journée précédente

1-5: Lacunes de la recherche formative et comment les combler

1-6: Partenaires, alliés et gardiens/décideurs

1-7: Résumé d'analyse

1-8: Qu'est-ce que la théorie du changement ?

Clôture du Module Un/Aperçu du Module Deux



Dans l'option en 2 parties de ce cours, vous ne disposez pas d'assez de temps pour enseigner tous les aspects de la réalisation de la recherche formative ; nous ne les avons donc pas inclus dans le calendrier proposé.

Vous pouvez renvoyer les participants au *Manuel* et vous appuyer sur le contenu du module sur la recherche, lorsque les participants reviendront pour un atelier sur le S&E.

Objectifs :

À la fin de ce module de deux jours, vous aurez :

- examiné les multiples causes et effets d'un problème avant de décider de la manière de l'aborder.
- analysé la situation en étudiant qui sont les plus directement touchés et qui les influence, directement ou indirectement
- décrit le contexte de la situation avec, au minimum, deux groupes de personnes à l'esprit
- identifié les domaines où il vous faut plus de données pour comprendre pleinement la situation
- identifié les partenaires potentiels dont l'engagement pourrait être essentiel pour réussir à aborder la situation

Graphiques, feuilles de travail, listes de vérification et modèles recommandés pour ce module

Graphiques	Feuilles de travail, listes de vérification et modèles		
<ul style="list-style-type: none"> • La première étape du processus de planification pour la CCSC – Compréhension de la situation • Exemple Arbre de la Problématique : VIH et SIDA en Afrique du Sud • Exemple Analyse de Personnes: VIH et SIDA en Afrique du Sud • Comprendre le modèle socio-écologique pour le changement • Où la recherche formative s'inscrit dans la CCSC 	<ul style="list-style-type: none"> • Feuille de travail : Arbre de la problématique • Feuille de travail : Analyse des personnes • Liste de vérification : Une perspective de genre • Feuille de travail : L'analyse du contexte 	<ul style="list-style-type: none"> • Feuille de travail : Inventaire des recherches existantes • Feuille de travail : Lacunes de la recherche formative et comment les combler • Feuille de travail : Ébauche de plan de recherche 	<ul style="list-style-type: none"> • Feuille de travail : Matrices des partenaires, alliés et gardiens/décideurs • Feuille de travail : Résumé de votre analyse • Feuille de travail : Quelle est votre théorie du changement

Ouverture

1. Ce matin, comme tous les matins, commencez par une session menée par l'équipe de rapport sur l'**Apprentissage de la Journée précédente**. Assurez-vous d'utiliser ce temps pour clarifier tout sujet confus ou « laissé en suspens » sur le contenu présenté la veille. Nous estimons cette session à 30 minutes par jour.
2. Affichez et passez les objectifs du Module en revue ; énoncez comment le calendrier en deux jours couvrira ces objectifs.
3. Rappelez aux participants les rôles qu'ils ont choisi d'assumer ce jour-là (c.-à-d. chronométrateur, équipe de rapport et équipe de soutien logistique).



Le but de l'Apprentissage de la Journée précédente est d'amener l'équipe à penser de façon critique au contenu de la veille et à poser ce défi à leurs collègues. Par exemple, pendant l'essai sur le terrain de ce cours avec le SAT (Southern African AIDS Trust), une équipe dirige l'Apprentissage de la Journée précédente en rejouant un programme radio qui rapportait les points phares des sessions de la veille à tous les auditeurs, où qu'ils se trouvent. Ils ont inclus une tribune téléphonique à leur programme, par le biais de laquelle d'autres participants peuvent poser des questions et faire des commentaires.

Module 1, Session 1 : Qu'entend-on par « Compréhension de la situation » ?

1. Examinez avec les participants **qu'entend-on par compréhension de la situation** dans le *Manuel*.
2. Observez le graphique C-Planification, en prêtant une attention particulière à cette première étape : Compréhension de la situation et à l'**exemple Sud-Africain : utiliser une analyse de la situation pour déterminer les stratégies de la CCSC**.
3. Demandez aux participants de former deux groupes et d'échanger leurs idées sur la question :
 - Comment vous assurer que vous **ne** disposez **pas** des informations qu'il faut pour développer un nouveau programme ?
4. Prenez note des réponses devant le groupe. Une fois qu'il n'y aura plus de nouvelles réponses, passez la liste en revue avec le groupe. Puis demandez aux participants de revenir sur les réponses qu'ils viennent de fournir et demandez-leur :
 - Comment vous assurer que vous disposez des bonnes informations pour développer un nouveau programme ?

Avec les participants, formulez des suggestions positives qui sont le contraire des réponses négatives.

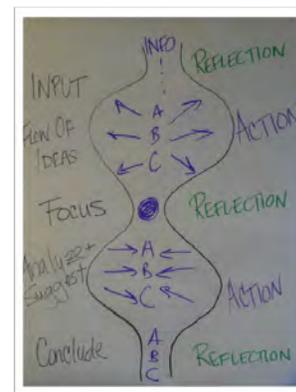
5. Faites voter les participants sur les réponses faisables.

Si vous souhaitez approfondir l'utilisation de la théorie et des concepts dans cette session, veuillez vous référer au **guide supplémentaire de l'animateur relatif à l'application des théories et des concepts de la CCSC** pour des idées d'utilisation du coin théorie.

Beaucoup d'idées existent pour que les participants acquièrent des apports / rajouts à partir des textes du *Manuel*. En voici quelques-unes, que vous pourrez faire varier au fil du cours :

1. Invitez le groupe à lire en silence et à prendre note de ce qu'ils aimeraient demander ou commenter.
2. Invitez des volontaires à lire le texte à haute voix, tandis que les autres suivent et entourent ce qui les interpelle.
3. Créez une présentation visualisée où vous extrairez l'essentiel du *Manuel* et indiquez aux participants que le texte intégral se trouve dans leur *Manuel*.
4. Après la lecture, les participants pourront exposer questions et commentaires, en petits groupes ou directement en plénière.

Ce cours suit les cycles de **réflexion et action**. Par exemple, les participants passent souvent d'un cycle d'action – où ils génèrent des idées pour réfléchir à des concepts en petits groupes ou en plénière - aux équipes de projet, afin de joindre l'action au concept. Il peut être utile d'expliquer ce cycle d'apprentissage aux participants. Les groupes apprécient généralement le rythme du cycle action-réflexion-action.



Module 1, Session 2 : Couches de causes et d'effets

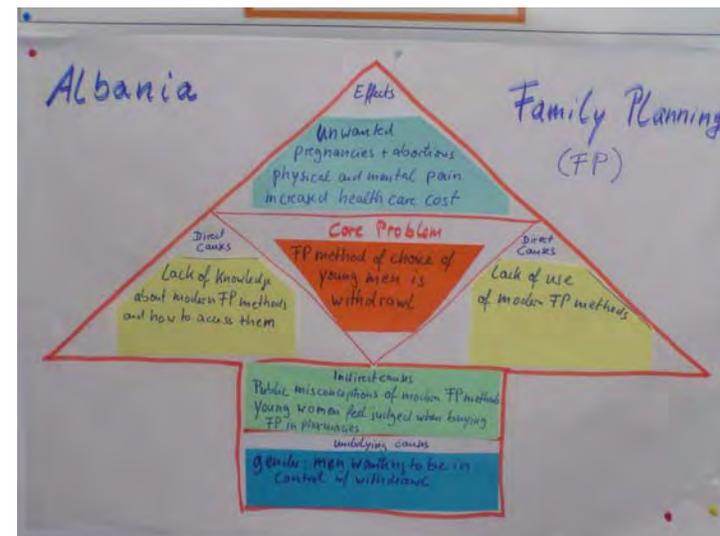
1. Expliquez qu'il existe de nombreuses façons d'analyser une situation avant de concevoir un effort de communication. Un Arbre de la Problématique, décrit dans le *Manuel*, est, selon nous, un outil particulièrement utile.
2. Lisez la description d'un arbre de la problématique dans le *Manuel du Praticien*.
3. Guidez les participants à travers l'**exemple : arbre de la problématique**. Après avoir vu l'exemple, demandez aux participants :
 - Qu'est-ce qui vous frappe dans la description du problème central, des effets et des causes ?
 - Le cas échéant, qu'est-ce qui vous semble manquer dans cette analyse ?
4.  Demandez aux participants de former des équipes de projet et de remplir un arbre de la problématique pour le projet de groupe sélectionné plus tôt.

Les participants peuvent utiliser « la feuille de travail : arbre de la problématique » pour leur travail.

Il se peut que vous vouliez entraîner activement vos équipes en leur rendant visite pendant qu'elles travaillent et en leur fournissant des intrants – sans prendre de décision pour eux, bien entendu.

Par exemple, vous pouvez les aider à identifier un problème central provenant du centre de l'arbre et à approfondir, au fur et à mesure où ils avancent dans les niveaux des causes.

Trouvez un exemple supplémentaire d'arbre de la problématique dans l'atelier du Southern African AIDS Trust. Vous pouvez utiliser cet exemple pour la Planification familiale en Albanie, ou sur un autre, de votre choix.



Module 1, Session 3 : Analyse des personnes

Dans cette session, et dans la prochaine, les participants analyseront la situation en examinant de plus près le Modèle socio-écologique pour le changement de C-Change qui se situe dans le Module d'Introduction.

1. Revoquez la description d'une analyse de personnes dans le *Manuel du Praticien*.
2. Observez l'**exemple : analyse des personnes : Le VIH et le sida en Afrique du Sud**, en identifiant les personnes les plus touchées par le problème, ainsi que ceux qui les influencent (directement et indirectement). Demandez aux participants :
 - Quelles sont vos questions ?
3.  Dès que toutes les questions seront résolues, demandez aux participants de former des équipes de projet et de réaliser une analyse des personnes en répondant aux questions suivantes :
 - Définissez les personnes qui sont les plus touchées par le problème que vous abordez.
 - Définissez aussi ceux qui les influencent, directement et indirectement.

Les participants peuvent utiliser la **feuille de travail : analyse des personnes** pour leur travail.

Clarifiez, pour les participants, le fait qu'ils peuvent avoir plusieurs groupes de personnes dans chaque catégorie, tel que l'illustre l'exemple du *Manuel*. Faites en sorte qu'ils notent toutes les personnes qui influencent la situation, directement ou indirectement.

Si vous souhaitez approfondir l'utilisation de la théorie et des concepts dans cette session, veuillez vous référer au **guide supplémentaire de l'animateur relatif à l'application des théories et des concepts de la CCSC** pour des idées d'utilisation du coin théorie.

Le *Manuel du Praticien* est conçu pour traiter des sujets de genre. Il se peut que vous ressentiez le besoin de faire une session sur cet aspect du travail de la CCSC. Toutefois, si le temps le permet, nous vous recommandons d'inclure ponctuellement un regard exprès sur le genre. Vous pouvez renvoyer les participants à la **feuille de travail : une perspective de genre**, qu'ils trouveront dans leur *Manuel* pour une utilisation sur site.



Dans l'option plus longue, en **3 parties**, pour cet atelier, vous pourrez ajouter cette activité sur la **perspective de genre**. Scindez la salle (si possible) en équipes masculines et féminines. Chaque équipe choisit une des analyses de personnes sur le mur et l'enrichit en y ajoutant une feuille d'analyse de genre.

- *Comment les analyses des hommes et des femmes se comparent-elles ? En quoi cela enrichit-il votre compréhension de la situation ?*

Module 1, Session 4 : Analyse du contexte

- Rappelez aux participants que la CCSC se résume à trouver des solutions de communication à des problèmes en les analysant à différents niveaux. Dès que les personnes les plus touchées sont clairement définies (influence directe et indirecte), il est temps de se pencher sur les niveaux d'information, les motivations, les aptitudes, le contexte environnemental, les valeurs et les normes. Une fois que tous ces points sont éclaircis, les praticiens peuvent trouver parmi ces différents niveaux celui qui offre le meilleur « point de bascule » et qui nous « en donne le plus pour notre investissement » si nous essayons de le changer. Le modèle socio-écologique peut vous guider tout au long du processus.
- Étudiez la section du *Manuel* qui décrit l'analyse du contexte et demandez aux participants d'envisager les exemples fournis. Demandez aux participants :
 - Qu'est-ce qui vous saute aux yeux dans ces exemples ?
-  Dans les équipes de projet, utilisez la **feuille de travail : Analyse de contexte** pour mieux analyser *au minimum deux* groupes de personnes touchées et de personnes ayant une influence, dans le projet sélectionné.
- Dès que les équipes de projet auront rempli la feuille de travail, il leur faudra développer un rôle qui reflète la complexité des sujets et les nombreux niveaux agissant autour du problème.
- Chaque équipe présente son jeu de rôle aux autres équipes. Suggérez-leur d'utiliser l'arbre de la problématique qu'ils ont développé dans une session antérieure en toile de fond pour ce jeu de rôle, et assurez-vous que le jeu de rôle soit réaliste à tout moment.
- Après chaque jeu de rôle, les groupes devront débattre des points suivants :
 - Qu'est-ce qui vous frappe dans la description de ce problème central, de ses effets et de ses causes ?
 - Le cas échéant, qu'est-ce qui vous semble manquer dans cette analyse ?



7. Achevez la session en indiquant en quoi le modèle montre l'importance qu'il y a à comprendre les personnes impliquées dans une situation, et leur contexte, en observant le **graphique : comprendre le modèle socio-écologique pour le changement**.

Il existe de nombreuses façons de faire des jeux de rôles. Essayez l'une des idées ci-dessous, pour vous assurer que le jeu de rôle pose un défi aux participants dans le sens où il les fait voir la situation sous un autre angle :

- **Arrêt sur image.** Un groupe commence à jouer, le formateur arrête l'action à différents moments pour poser des questions aux spectateurs et leur demander d'interpréter la scène.
- **Une histoire à deux fins.** Deux groupes fournissent respectivement une fin positive et une fin négative à une même histoire. On peut ensuite les comparer et les opposer.
- **Au fur et à mesure que l'histoire se développe.** Vous commencer une histoire avec deux acteurs tandis que le reste du groupe observe. Insensiblement, vous ajouter un acteur ou deux ; ces acteurs doivent penser à ce qu'ils peuvent faire pour changer ou conforter l'histoire. Cela permet à certains de choisir de ne pas jouer, mais rend aussi les questions d'information prescrites plus difficiles.
- **Jeu de rôle tournant.** Décidez d'une situation problématique. Deux personnes ou davantage endossent un rôle dans la situation. Pendant le processus, tout spectateur peut intervenir dans le jeu, taper sur l'épaule d'un joueur et poursuivre le jeu de rôle. L'idée est d'intervenir lorsque vous avez une bonne (et réaliste) idée pour résoudre la situation problématique.

Source : Adapté de nombreuses sources par www.globalelearning.com

Module 1, Session 5 : Lacunes de la recherche formative et comment les combler

1. En plénière, présentez la section du *Manuel* sur les **lacunes de la recherche formative et comment les combler**. Rappelez aux participants que jusqu'à présent, l'analyse s'est basée sur des impressions, sur ce que les gens *pensent* savoir. Il est temps de vérifier ces hypothèses.

2.  Dans les équipes de projet, demandez aux groupes de revoir leur analyse (Arbre de la Problématique, Analyse des Personnes, et Analyse du Contexte). Les équipes devront mettre un point d'interrogation (?) là où il leur semble utile de comparer et de vérifier des hypothèses avec des données.

Dès que les groupes commenceront à revoir leur analyse, faites-leur remarquer que les endroits marqués d'un ? (point d'interrogation) peuvent s'appeler des « lacunes de recherche ». Ils devront les noter sur « la feuille de travail : lacunes de la recherche formative et comment les combler. »

3. En plénière également, étudiez l'**exemple : lacunes de recherche et comment les combler**. Faites-leur remarquer combien la recherche existante a été exploitée avant de concevoir tout nouveau plan de recherche.

4.  Les équipes de projet doivent se reformer, revoir leur propre liste de lacunes de recherche et souligner celles qui peuvent être comblées par la recherche existante sur « la feuille de travail : inventaire des recherches existantes. »

Après avoir rempli l'inventaire de recherches, les groupes devront réexaminer le graphique C-Planification pour voir où la recherche formative s'inscrit dans la C-Planification. Après ce réexamen, il leur faudra évaluer si une recherche originale est nécessaire pour pleinement comprendre la situation, et commencer à envisager des méthodes de données possibles.

Donnez aux participants des idées concrètes sur les sources de données existantes selon leur type de projet. Par exemple, pour SAT, nous avons mentionné :

- National HIV and Syphilis Sero-prevalence Survey in South Africa
- South Africa District Health Survey
- South African National HIV Prevalence, HIV Incidence, Behaviour and Communication Survey
- UNAIDS/WHO Epidemiological Fact Sheet HIV/AIDS South Africa



Dans l'option en 2 parties de ce cours, le temps ne suffit pas pour travailler sur le reste du contenu relatif à la recherche. Nous vous suggérons de ne vous concentrer que sur l'utilisation de la recherche existante et de renvoyer les participants au *Manuel* pour plus d'information quant à la conduite de recherches originales.



Pour l'option en 3 parties, vous devriez avoir assez de temps pour réaliser les tâches d'apprentissage suggérées, décrites dans les pages suivantes.



Réaliser une recherche formative

1. En petits groupes de quatre, demandez aux groupes d'imaginer qu'ils travaillent à la prévention du VIH/sida et que le vecteur principal de l'épidémie dans le pays a été identifié, chez les hommes et chez les femmes, comme étant la multiplicité des partenaires sexuels. Les communautés dans lesquelles le programme est actif sont toutes urbaines, et principalement situées dans la région chrétienne d'Afrique du Sud.
2. Demandez aux groupes d'élaborer une liste où figureront toutes les questions qui devront trouver réponse par le biais de la recherche formative. Par exemple, les programmes devront découvrir ce qui suit :
 - Les gens pensent-ils qu'il est risqué d'avoir des partenaires sexuels multiples ?
 - Comment se compare la pratique réelle à la façon dont les gens perçoivent perception ce que les autres font (c.-à-d. les normes sociales) ?
3. En plénière, lisez la section sur les **méthodes de données** ; elle décrit les recherches qualitatives et quantitatives. Passez en revue la liste des questions de recherche proposées par le groupe pour aborder les partenariats sexuels multiples dans les communautés urbaines d'Afrique du Sud. Demandez aux mêmes petits groupes de parler et de présenter les questions suivantes :
 - Selon vous, parmi ces questions, quelles sont celles qui seront les mieux abordées par la recherche qualitative ? Pourquoi ?
 - Et par la recherche quantitative ? Pourquoi ?

Ébaucher un plan de recherche

1. En plénière également, étudiez « la feuille de travail : ébauche de plan de recherche. »
2.  Reformez les équipes de projet et demandez-leur de continuer à approfondir les projets en cours. Faites en sorte que les équipes répondent aux questions suivantes avant d'ébaucher leur plan de recherche à l'aide de la feuille de travail.
 - Ici, avez-vous besoin de réaliser des recherches originales ?
 - Si oui, pourquoi ? Si non, quelles sont les recherches existantes qui suffisent ?
3. Une fois l'ébauche réalisée, les groupes devront parler de leur plan de recherche et décider des méthodes qui seront les mieux adaptées à leurs besoins en information, ainsi qu'à leurs exigences budgétaires. Les groupes devront répondre à ceci :
 - En quoi cette recherche peut-elle aussi contribuer à générer des informations de base de référence, susceptibles d'être utilisées plus tard pour évaluer votre projet ?
4. Formez de nouveaux groupes de petite taille. Dans ces nouveaux groupes, étudiez l'**exemple : utilisez les résultats de votre recherche**, qui souligne les résultats des recherches sur la circoncision dans les communautés concernées par le programme. Répondez aux questions de la feuille de travail sur la façon dont vous pourriez **utiliser** les résultats.



Module 1, Session 6 : Partenaires, alliés et gardiens/décideurs

1. Formez de petits groupes, et demandez-leur de réfléchir et de répertorier tout ce à quoi ils pensent lorsqu'ils entendent les mots « partenaire », « allié », « gardien/décideur ».
2. Après cette courte réflexion, présentez la section du *Manuel* sur les **partenaires, alliés et gardiens/décideurs**. Rappelez aux participants que les partenaires et alliés peuvent permettre à une bonne idée de projet de devenir réalité et ce, même si vous ne disposez pas de toutes les ressources disponibles. À titre d'exemple, les participants peuvent faire le lien avec les services que des alliés fournissent déjà, ou exploiter des recherches utiles détenues par des partenaires.
3. Reformez les mêmes petits groupes, dans lesquels les participants pourront parler et partager un exemple autour de la question suivante :
 - Quelle a été votre expérience, à jouer l'un ou l'autre de ces rôles (partenaire, allié et/ou gardien/décideur) ?
4. En plénière, prenez le travail de l'une des équipes de projet en exemple. Ensemble, utilisez la **feuille de travail : matrice des partenaires, alliés et gardiens/décideurs** et réfléchissez à une matrice de partenaires, alliés et gardiens/décideurs. Débattez sur les gardiens/décideurs qui pourraient être essentiels pour aborder la situation.



Module 1, Session 7 : Résumé d'analyse

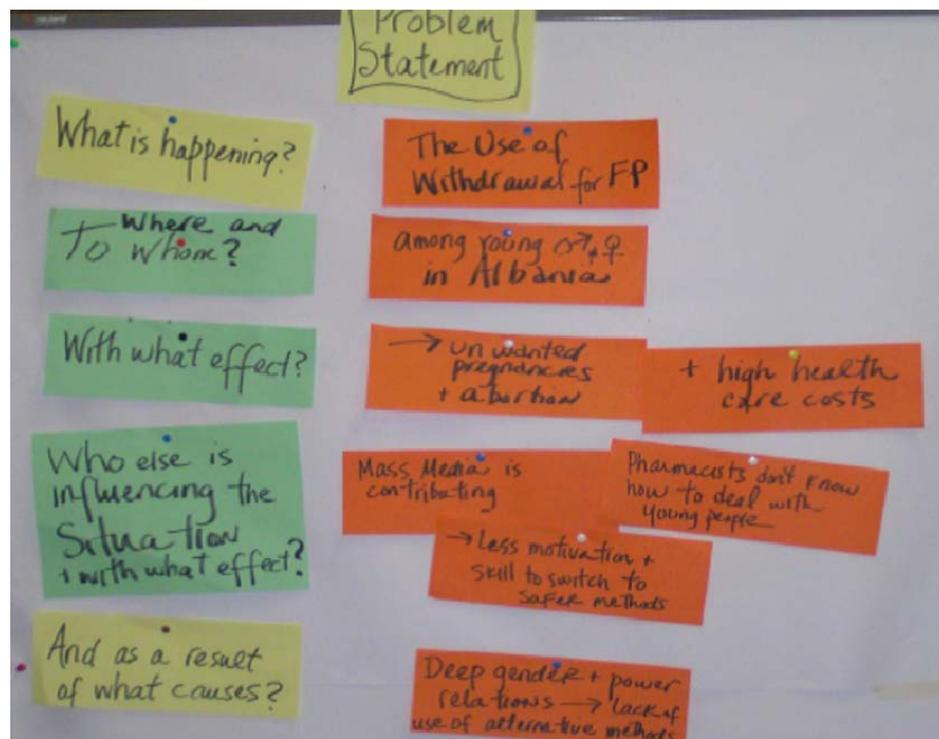
1. Présentez la section **résumé d'analyse** du *Manuel*. Appuyez sur le fait qu'un résumé d'analyse est un résumé succinct et clair de l'analyse de situation et qu'il est la base de la prochaine étape : le ciblage et la conception de l'effort de CCSC. Un résumé peut à la fois inclure un énoncé du problème et un énoncé des changements que le problème requiert.
2. En plénière, étudiez l'**exemple albanais : résumé d'analyse - un Énoncé CCSC du problème** et parlez-en.
 - Si tel est le problème, quels sont, selon vous, les changements qu'il requiert ?

Comparez les réponses des participants et l'exemple fourni dans le *Manuel*.

Rappelez aux participants que l'énoncé du problème et les changements énoncés sont provisoires, Ils seront affinés au fur et à mesure du processus.

3.  Formez des équipes de projet et demandez à chaque groupe de compléter son propre résumé d'analyse, à l'aide des directives de « la feuille de travail : résumé de votre analyse » fournie.

Vos équipes de projet devront inclure une courte liste des changements que le problème requiert. Rappelez-leur de faire attention à ne pas limiter leur raisonnement aux changements comportementaux, mais de réfléchir aussi au Modèle socio-écologique, susceptible de fournir le meilleur point de bascule.



Module 1, Session 8 : Qu'est-ce que la théorie du changement ?

1. Annoncez aux participants qu'ils ont presque terminé l'Étape 1. Le dernier point de l'étape une du processus de la CCSC est le développement d'une théorie du changement. Présentez la section du *Manuel* sur **ce qu'est la théorie du changement ?**
2. En plénière, étudiez l'exemple théorie du changement et la manière dont il expose ce dont nous pensons avoir besoin et comment l'aborder. Suivez l'**exemple sur la circoncision masculine : Théorie du changement pour le projet de circoncision masculine médicalisée volontaire de C-Change dans le Nyanza, Kenya**. En petits groupes, réfléchissez aux points suivants :
 - Comment la théorie du changement est-elle soutenue par les différentes sessions de l'Étape 1 ?
 - Est-elle étayée par des données et des théories de la CCSC ?
3.  En équipes de projet, réalisez une théorie du changement pour le projet en utilisant « la feuille de travail : quelle est votre théorie du changement. »
4. Rappelez aux participants, au fur et à mesure qu'ils développent une théorie du changement, de vérifier que toutes les hypothèses sont étayées par différentes sources de données et théories CCSC sur ce qui va fonctionner et pourquoi, et sur les stratégies qui sont susceptibles d'être les plus porteuses à court, moyen et long terme. Les équipes peuvent se servir du graphique du Module 0 : **La base théorique du modèle socio-écologique et les concepts de théories CCSC choisies** pour orienter leur travail.

Module 1, Mission de partage en équipe

Vous trouverez ci-dessous un plan de mission d'équipe, exercice qui clôt l'Étape 1. Examinez-le en plénière pour que tout soit clair et laissez assez de temps aux groupes pour préparer une aide visuelle qu'ils présenteront à leurs collègues.

Dernier partage en équipe pour l'Étape 1 : **Compréhension de la situation**

Chaque équipe de projet présentera un résumé de l'analyse de situation. Il comprendra :

- un arbre de la problématique
- une analyse des personnes et du contexte
- les lacunes de la recherche
- un énoncé du problème
- la théorie du changement

Commencez à vous concentrer sur les groupes et les stratégies pour le changement, mais ne prenez pas encore de décision définitive – celles-ci évolueront, comme vous le verrez plus en détail à l'Étape 2.

Il existe plusieurs techniques pour fournir et recevoir une rétroaction dans une approche de l'apprentissage basée sur le dialogue. Consultez les références de l'animateur répertoriées dans l'Annexe pour recueillir des idées sur le sujet. L'aspect le plus essentiel est de s'assurer que les participants se fournissent respectivement une rétroaction positive – en énonçant ce qu'ils aiment dans le projet en mutation d'une autre équipe – et aussi en faisant des suggestions constructives.

Dans cet atelier, nous vous suggérons deux techniques, toutes deux décrites dans le manuel VIPP, pour obtenir de la rétroaction lors des missions de partage en équipe, à la fin de chaque module, et lors des missions moins importantes où les groupes présentent leur travail sur les différents modules.

1. Commencez par une **galerie ambulatoire** pendant laquelle toutes les équipes affichent leur travail, tandis que d'autres déambulent, de manière informelle, et apprécient le travail de leurs collègues.
2. Utilisez des panneaux de signalisation pour fournir une rétroaction approfondie. S'il s'agit d'un grand groupe, pensez à diviser les participants en plusieurs groupes qui réagiront respectivement. Par exemple, deux groupes se présenteront mutuellement leur travail et se fourniront une rétroaction, pendant que les autres groupes feront également la même chose. Assurez-vous que chaque groupe dispose d'un animateur.
3. Les panneaux de signalisation sont de petites cartes de différentes couleurs. Elles sont de trois sortes :
 - points d'interrogation (pour indiquer un besoin de clarification)
 - points d'exclamation (pour indiquer quelque chose que vous aimez dans le travail présenté)
 - boulon de foudre / éclair (pour indiquer la prudence ou une préoccupation au sujet du travail présenté)
4. L'équipe qui présente montre son travail et invite la rétroaction. Tous (y compris l'équipe qui présente et l'animateur du cours) sont invités à placer autant de panneaux de signalisation qu'ils le veulent, n'importe où sur la présentation visuelle, pour montrer le genre de rétroaction qu'ils ont vis-à-vis d'un travail particulier.
5. Une fois que tous les panneaux de signalisation auront été posés, l'équipe qui présente engage un dialogue par le biais duquel les gens limitent leur rétroaction aux panneaux qu'ils ont postés.

Un chronomètre permet de préserver la brièveté des commentaires et de maintenir le processus dans les temps impartis.

*Voir pages 82 et 89 (plénière tournante) dans le manuel VIPP.

