METTRE AU JOUR LA SAGESSE COLLECTIVE

Renforcement de la préparation aux catastrophes et de l'action précoce grâce aux outils et principes de l'apprentissage et de l'action participatifs

UN GUIDE

USAID FROM THE AMERICAN PEOPLE

REAL Resilience Evaluation, Analysis and Learning

MAI 2021

À PROPOS DU PRIX REAL

Le prix associé REAL (Resilience Evaluation, Analysis and Learning) est un effort mené par un consortium et financé par le Centre pour la résilience de l'USAID. Il a été créé pour répondre à la demande croissante des missions de l'USAID, des gouvernements hôtes, des organisations de mise en œuvre et d'autres parties prenantes clés pour un suivi, une évaluation, une analyse stratégique et un soutien au renforcement des capacités à la fois rigoureux et pratique. Dirigé par Save the Children, REAL s'appuie sur l'expertise de ses partenaires : Food for the Hungry, Mercy Corps, et TANGO International.

CONTACT

Prix associé REAL
c/o Save the Children
899 North Capital Street NE, Suite #900
Washington, D.C. 20002
Email : REAL@savechildren.org
Site Internet : https://www.fsnnetwork.org/REAL

REMERCIEMENTS

Cette publication a été produite pour révision par le Center for Resilience de l'USAID. Elle a été préparée par Supriya Akerkar, Josh Ayers, Claire Boswell, Mary DeCoster, Ann Jimerson, et Lauren Woodside Alegre.

CITATION RECOMMANDÉE

Akerkar, S., Ayers, J., Boswell, C., DeCoster, M., Jimerson, A., & Woodside Alegre, L. (2021). *Unearthing Collective Wisdom: Strengthening Disaster Preparedness & Early Action with Participatory Learning and Action Tools and Principles (Explorer une vision collective : Renforcer la préparation aux catastrophes et l'action précoce avec des outils et des principes d'apprentissage et d'action participatifs)*. Washington, DC: Resilience Evaluation, Analysis and Learning (REAL) Associate Award.

DÉCLARATION DE NON-RESPONSABILITÉ

Ce document a été rendu possible grâce au soutien et à la contribution généreuse du peuple américain par le biais de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID). Le contenu des documents produits dans le cadre du prix REAL ne reflète pas nécessairement les opinions de l'USAID ou du gouvernement des États-Unis.

CRÉDIT PHOTO DE LA COUVERTURE

Food for the Hungry

PRÉPARÉ PAR :

FOOD FOR THE HUNGRY

Food for the Hungry
1224 E. Washington Street
Phoenix, AZ 85034-1102

REMERCIEMENTS

Ce travail n'aurait pas été possible sans le concours de l'unité « Risque et résilience » de Food for the Hungry (Josh Ayers et Lauren Woodside) et de l'unité « Changement social et comportemental » (Mary DeCoster et Claire Boswell).

L'équipe du Global Learning Partners (GLP), composée de Jeanette Romkema et Tyler Phillips, a fourni une expertise inestimable en matière de conception pour la formation et le contenu de ce Guide de l'apprentissage et de l'action participatifs (AAP), le développement d'outils et la formation. Le GLP utilise l'approche centrée sur l'apprentissage, issue du travail de la Dre Jane Vella avec Dialogue Education.

L'exceptionnelle équipe de Food for the Hungry Kenya a accepté avec enthousiasme de tester cette formation et ces outils sur le terrain. Alex Mwaura, directeur de programme de Food for the Hungry Kenya, a dirigé les efforts consentis dans le pays pour rendre le projet pilote possible. Trois animateurs locaux ont été d'une aide précieuse pour diriger l'équipe à Marsabit : Zipporah Muhoro, responsable du cluster de Buuri, le Dr Abdub Golicha Iyya, responsable du cluster des montagnes, et Ernest Lemoile, responsable du suivi et de l'évaluation (S&E). Les autres chercheurs participants provenaient de personnel de programme et de S&E :

Joseph Guyo Halkano	Programmes	*Animateur multisectoriel*
Abadasso Molu Halakhe	Programmes	*Animateur multisectoriel*
Abudo Boru Sharamo	Programmes	*Responsable de secteur*
Mary Morme	Programmes	*Animateur multisectoriel*
Samson Mungai	S&E	*Responsable S&E*
Douglas Busolo	S&E	*Coordonnateur S&E*
Isabel Maranga	S&E	*Agent S&E*
Leon Odhiambo	Programmes	*Responsable de secteur*
Bokayo Jarso Elema	Programmes	*Responsable des relations*
Isacko Abudo	Programmes	*Animateur multisectoriel*
Mamo Abduba Wario	Programmes	*Animateur multisectoriel*
Allan Mbole	Programmes	*Coordonnateur de projet*
Consolata Khoboso	Programmes	*Animateur communautaire*

L'AAP est une méthodologie reconnue ayant servi de multiples objectifs et fait progresser les efforts de secours et de développement depuis plusieurs décennies. Nous sommes reconnaissants aux praticiens passés et présents ayant conçu et affiné les méthodes.

Plus important encore, aucun de ces travaux ne serait possible sans les membres de la communauté, incroyablement résilients et patients, qui ont si généreusement partagé leur vie, leur histoire et leur point de vue avec nous.

Le financement de cette activité a été assuré par l'Agence des États-Unis pour le développement international par le biais du Prix Resilience Evaluation Analysis and Learning (REAL).

« La qualité des systèmes d'alerte précoce (SAP) dépend des réponses qu'ils génèrent ; la réponse constitue un élément essentiel de tout système d'alerte. Si une alerte est lancée et que personne ne prend les mesures que l'alerte était censée déclencher, alors le système d'alerte a échoué ». Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge 2012

« L'information a de la valeur dans la mesure où les gens sont désireux et capables d'agir en conséquence. Si les gens ne peuvent ou ne veulent pas changer de comportement en réponse aux informations qu'ils reçoivent, alors l'information n'a aucune valeur pratique ». Barrett et al 2004

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS III
TABLE DES MATIERES V
ACRONYMES VI
APERÇU 1
Pourquoi développer des outils d'apprentissage et d'action participatifs pour contribuer à la conception de systèmes d'alerte précoce ? 1
Le résultat escompté 2
Le plan—travail d'équipe 3
Le plan 4
Deux types d'entretiens 4
Huit outils 4
Quelques éléments sur les outils d'apprentissage et d'action participatifs 5
PREPARATION 7
Préparez-vous 7
Préparez l'espace 7
Préparez la personne interrogée 7
QUESTIONS DE RECHERCHE 8
OUTILS, PROCESSUS ET DESCRIPTIONS EN MATIERE D'APPRENTISSAGE ET D'ACTION PARTICIPATIFS 10
OUTIL N° 1 : Mon parcours de vie 10
OUTIL N° 2 : Une image vaut 1000 mots 14
OUTIL N° 3 : Histoires vraies 16
OUTIL N° 4 : La vie telle que je la perçois 23
OUTIL N° 5 : Objets trouvés 26
OUTIL N° 6 : Cercles de confiance 29
OUTIL N° 7 : Les mots des autres 32
OUTIL N° 8 : Cartographie des ressources communautaires 34
BIEN DEMARRER ET BIEN CONCLURE 37
Avant de démarrer les entretiens 37
Une fois les entretiens terminés 37
OUTILS D'ANALYSE DES DONNÉES 38
Données quantitatives et données qualitatives 38
Comment présentons-nous les données ? 38

En quoi consiste la réduction des données ? 39
Étapes à suivre 40
CONSEILS POUR RÉUSSIR 41
Caractéristiques de notre équipe 41
Principaux rôles et responsabilités 42
Principes fondamentaux du travail avec des adultes 43
Six principes pour une utilisation efficace des outils d'apprentissage et d'action participatifs 44
Comment mener un entretien avec succès 45
Types de questions approfondies 46
Comment prendre des notes efficacement 47
Comment effectuer une collecte de données significative 48
Comment être un observateur attentif 49
Conseils pour garantir la sécurité 50
Conseils pour exprimer sa gratitude 51
Comment être un bon interprète 52
Comment gérer les émotions fortes 53
Situations difficiles et conseils à prendre en compte 54
Matériel 57
Plan des équipes et des outils – exemple 58
ANNEXE 60
Une image vaut mille mots 60
Quatre types de questions 62

ACRONYMES

SAP	Système d'alerte précoce
GLP	Global Learning Partners
ONG	Organisation non gouvernementale
AAP	Apprentissage et action participatifs
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international

APERÇU

POURQUOI DEVELOPPER DES OUTILS D'APPRENTISSAGE ET D'ACTION PARTICIPATIFS POUR CONTRIBUER A LA CONCEPTION DE SYSTEMES D'ALERTE PRECOCE ?

Les systèmes d'alerte précoce (SAP) jouent un rôle important dans la réalisation des objectifs de secours et de développement. Leur but est de prévenir et d'atténuer les effets des catastrophes, qu'elles soient liées aux conditions météorologiques, aux conflits ou aux maladies. Cependant, la plupart des SAP se concentrent encore sur le déclenchement d'actions par les gouvernements et les parties prenantes officielles afin d'améliorer la rapidité et l'efficacité des efforts d'aide humanitaire. Alors qu'une plus grande attention est accordée à la conception de SAP centrés sur les personnes, en particulier au développement des alertes, moins de progrès ont été accomplis pour déterminer la meilleure façon de susciter des actions précoces de préparation, de prévention et d'atténuation de la part des populations exposées et vulnérables elles-mêmes.

Food for the Hungry a réalisé une analyse documentaire complète fondée sur des décennies de théorie de la psychologie, du changement social et comportemental et de pratiques, afin de proposer une approche de la conception, du développement et de la mise en œuvre des SAP reposant sur les aspects sociaux et comportementaux. Cette approche vise à identifier les actions précoces appropriées et les déterminants de ces comportements afin d'améliorer la probabilité que les populations touchées tiennent compte des alertes précoces et prennent des mesures appropriées pour se protéger et protéger les ressources dont elles peuvent avoir besoin pour se rétablir. Bien que le document présente des arguments solides en faveur de l'application d'une approche comportementale, il ne fournit pas d'outils pratiques aux parties prenantes.

L'objectif de cet ensemble d'outils et de ressources consiste à équiper les concepteurs de SAP, les responsables de la mise en œuvre et les parties prenantes, d'une méthodologie simple pour identifier les comportements réalisables ayant un impact pour les populations affectées et permettant d'identifier les déterminants soutenant ou inhibant l'adoption de ces comportements.

Ces deux processus - l'identification des comportements et de leurs déterminants - constituent la première étape du *Cadre de changement de comportement pour l'alerte précoce et l'action rapide* (ci-dessous).

LE RESULTAT ESCOMPTE

Food for the Hungry a testé plusieurs outils d'apprentissage et d'action participatifs (AAP) dans le nord du Kenya, une région exposée à la sécheresse, afin d'identifier les comportements de résilience et leurs déterminants. Une équipe de Food for the Hungry basée à la fois aux États-Unis et au Kenya, ainsi qu'un consultant de Global Learning Partners (GLP), ont formé le personnel local pour faciliter le processus de collecte et d'analyse des données.

L'AAP offre de nombreux avantages pour améliorer les SAP et leur efficacité à inciter à l'action, notamment les suivants :

- Elle engage les membres de la communauté à analyser leur situation et à fournir des informations critiques de leur point de vue au personnel de l'organisation non gouvernementale (ONG).
- Il est respectueux des communautés, reconnaissant leur expertise dans leur contexte et leur vie quotidienne.
- Il encourage la curiosité et l'ouverture d'esprit du personnel de l'ONG.
- Il s'agit d'une méthodologie relativement simple couramment utilisée dans les travaux de développement.

En testant ces outils, l'organisation Food for the Hungry pourra non seulement améliorer ses activités dans le nord du Kenya, mais aussi encourager l'utilisation de l'apprentissage participatif par l'action pour concevoir des SAP plus adaptés au comportement dans d'autres contextes.

LE PLAN—TRAVAIL D'EQUIPE

Chaque équipe devra compter au moins deux membres* et pourra en compter jusqu'à cinq :

1. Enquêteur : la ou les personnes qui posent les questions*.
2. Preneur de notes : la ou les personnes qui prennent les notes*.
3. Collecteur de données : la ou les personnes qui collectent les données.
4. Observateur : la ou les personnes qui observent.
5. Interprète : la ou les personnes qui interprètent.

Ces rôles peuvent changer d'un entretien à l'autre. Cependant, ils ne changent pas *au cours* d'un entretien. L'enquêteur prend l'initiative de faciliter le processus d'entretien, tandis que le preneur de notes reste à l'écart et joue un rôle plus passif. Le preneur de notes se concentre uniquement sur la prise de notes précises et significatives permettant de saisir des informations importantes sur les questions de recherche.

Pour une description de ces rôles, consultez les sections suivantes du chapitre Conseils pour réussi :

1. Caractéristiques de notre équipe
2. Mes principaux rôles et responsabilités
3. Comment réussir un entretien
4. Comment réussir à prendre des notes
5. Comment collecter les données de manière pertinente
6. Comment devenir un observateur attentif

LE PLAN

Deux types d'entretiens

1. *Entretiens de groupe*

Ces groupes peuvent compter entre trois et six personnes interrogées, toutes issues du même groupe prioritaire. L'objectif consiste à amener les personnes à parler entre elles, à débattre et à partager leurs histoires - le dialogue permet de découvrir des vérités. Le rôle de la personne chargée de l'entretien est de rester en retrait autant que possible et de faire en sorte que le groupe interagisse avec les histoires et les réflexions des autres.

2. *Entretiens individuels*

Il s'agit d'un entretien avec une personne du groupe prioritaire. Ces individus seront idéalement un nombre égal d'hommes et de femmes. Le rôle de la personne chargée de l'entretien consiste à les encourager à partager leurs expériences, leurs défis, leurs succès, leurs réflexions et leurs idées.

Huit outils

Pour recueillir des récits significatifs, des histoires de changement et de lutte, liés aux systèmes d'alerte précoce, ce guide comprend les outils PLA suivants :

Mon parcours de vie. Il s'agit du dessin d'une période spécifique, généralement toute la vie d'une personne. Cependant, pour ce travail, demandez à la personne interrogée de dessiner une période où il y a eu beaucoup de catastrophes. La qualité du dessin n'est pas importante. L'accent est mis sur l'explication des marques sur la page - les questions de répétition seront essentielles. Les activités de dessin peuvent faciliter l'accès aux souvenirs et aux émotions d'une manière qui peut même surprendre la personne interrogée.

Une image vaut 1000 mots. Cet outil est amusant et utilise des photos pour faire appel à la sagesse et à l'expérience. Il est préférable d'avoir plusieurs images parmi lesquelles choisir et une fois que la personne interrogée a sélectionné une image pour communiquer un sentiment ou une situation, les questions commencent. Les images doivent être claires, simples, et communiquer à travers les cultures. Voir l'annexe pour un exemple.

Histoires vraies. Les histoires sont puissantes et peuvent contenir de nombreuses vérités. Lorsqu'elles sont réelles, pertinentes et personnelles, elles peuvent ouvrir un puits d'émotions et de souvenirs. Les histoires sont fictives, mais fondées sur des situations réelles. Il est important d'adapter ces histoires à chaque contexte et de les tester auprès des membres de la communauté locale, sinon elles ne seront pas racontables aux participants.

La vie telle que je la perçois. Il s'agit d'un autre outil visuel permettant d'accéder aux informations conservées dans une autre partie du cerveau. La capacité à dessiner n'est pas importante ici. Mais plutôt la description du dessin et les questions sur les détails. Le dessin est un outil pour ouvrir l'esprit, la mémoire et le cœur. Les questions approfondies seront essentielles.

Objets trouvés. Cet outil permet de découvrir leur expérience à trois moments distincts : avant, pendant et après une catastrophe. L'outil permet d'orienter la discussion et facilite les comparaisons et les contrastes dans le temps.

Cercles de confiance. Cet outil permet de découvrir qui est digne de confiance dans la communauté et comment il établit cette confiance.

Les mots des autres. Cet outil est un outil « simple » avec peu de matériel. Ici, nous prenons le temps de voir ce qu'un nouveau groupe de personnes ou un individu pense de ce que quelqu'un d'autre a dit. Cela ne prend pas beaucoup de temps et se fait souvent à la fin ou au début d'une session. Il peut se révéler utile pour valider des résultats ou découvrir des différences d'opinions entre une localité et une autre.

Cartographie des ressources communautaires. Une carte des ressources communautaires est un dessin qui montre les lieux importants d'une communauté, tels que les églises ou les mosquées, les puits, les marchés, les services de santé, les écoles et les lieux où les éleveurs peuvent se rencontrer et socialiser. Cet outil permet également aux gens de montrer où ils se rendent pour obtenir des informations ou des services liés à la sécheresse (précipitations, sources d'eau, pâturages, etc.). Cet outil est une combinaison d'une carte communautaire et d'une carte des ressources.

Quelques éléments sur les outils d'apprentissage et d'action participatifs

L'AAP est une approche permettant de connaître les communautés et de s'engager avec elles. Elle est utilisée depuis longtemps et combine un nombre toujours croissant de techniques et de méthodes avec une facilitation habile pour collecter des données riches afin d'aider la planification, l**a prise de décision et la programmation**.

Bien qu'il s'agisse d'un outil de consultation puissant, il offre la possibilité d'aller au-delà de la simple consultation et de promouvoir la participation active des communautés dans les questions et les interventions qui façonnent leur vie. Cette approche a été utilisée, traditionnellement, avec des communautés rurales dans le monde en développement. L'AAP est extrêmement efficace pour exploiter les perspectives uniques des pauvres en milieu rural, en aidant à débloquer leurs idées, non seulement sur la nature et les causes des problèmes qui les affectent, mais aussi sur des solutions réalistes. Elle permet aux populations locales de partager leurs perceptions et d'identifier, de hiérarchiser et d'évaluer les problèmes à partir de leur connaissance des conditions

locales. La recherche extractive plus traditionnelle a tendance à « consulter » les communautés, puis à emporter les résultats pour les analyser, sans garantie que les chercheurs agiront en fonction de ces résultats. En revanche, les AAP combinent le partage des idées avec l'analyse et, en tant que tels, servent de catalyseur pour que la communauté elle-même agisse sur ce qui est découvert. Les approches en matière d'apprentissage et d'action participatifs sont de plus en plus utilisées dans une série de projets communautaires de lutte contre la pauvreté et de régénération - chaque fois que la participation active de la communauté constitue une priorité. En utilisant des méthodes visuelles et des outils analytiques, l'apprentissage et l'action participatifs permettent à tous les membres de la communauté de participer, quels que soient leur âge, leur origine ethnique ou leur niveau d'alphabétisation.

PREPARATION

Quel que soit l'outil AAP que les animateurs utilisent en premier, il y a plusieurs choses à faire pour se préparer, organiser l'espace et préparer l'accueil de la (ou des) personne(s) interrogées.

PREPAREZ-VOUS

1. Pensez aux personnes qui viennent et essayez de vous mettre à leur place. Qu'est-ce qui pourrait les aider à se sentir à l'aise et accueillis ?
2. Arrivez tôt. Vous ne voulez pas être pressé.
3. Travaillez avec votre équipe pour faire le point et planifier (à l'aide de Bien commencer et bien finir dans les Conseils pour réussir)

PREPAREZ L'ESPACE

1. Visitez l'espace avant la ou les sessions, si possible. Chaque espace présente des défis et des opportunités.
2. Déterminez à l'avance la façon dont vous allez garantir la *confidentialité*.
3. Déterminez l'endroit le plus confortable et le plus approprié pour que chacun puisse s'asseoir.
4. Mettez en place les ressources importantes pour vous, votre équipe et les personnes interrogées.
5. Rendez l'espace « chaleureux et accueillant » en apportant des choses (comme une assiette de snacks) ou en enlevant des choses (comme des meubles supplémentaires).

PREPAREZ LA PERSONNE INTERROGEE

1. Accueillir les gens à leur arrivée d'une manière adaptée à leur culture et à leur région.
2. Indiquez-leur où se trouvent les toilettes, ainsi que la sortie, l'eau, le matériel et d'autres éléments importants, le cas échéant.
3. Assurez aux personnes interrogées qu'elles se trouvent dans un espace privé et que personne ne peut les entendre.
4. Présentez-les aux personnes présentes dans la pièce ou l'espace extérieur et expliquez-leur leur rôle.
5. Demandez à chaque personne interrogée de signer un formulaire de consentement pour ce qu'elle partage, produit et autorise (à savoir, les photos).
6. Expliquez en quoi consiste l'initiative, pourquoi vous vous en chargez, et pourquoi elle est d'une grande valeur pour votre travail et vos objectifs.
7. En général, prenez le temps de vous assurer que les personnes savent pourquoi elles sont là et que vous écoutez attentivement tout ce qu'elles ont à offrir. Créer un cadre sûr et confortable peut prendre du temps.

QUESTIONS DE RECHERCHE

Chaque initiative d'AAP nécessite des questions de recherche spécifiques au contexte. Bien que ce ne soient pas les questions à poser directement aux personnes interrogées, elles orientent les discussions et l'analyse des données par la suite. Vous trouverez ci-dessous un échantillon des questions de recherche que Food for the Hungry a élaborées pour ce processus pilote. (Pour la liste complète des questions de Food for the Hungry, veuillez consulter le rapport de recherche).

Introduction : la littérature en sciences comportementales suggère que l'identification et la promotion de comportements positifs en matière d'action précoce peuvent améliorer l'efficacité globale des systèmes d'alerte précoce. Comment identifier ces comportements de réduction des risques et de renforcement de la résilience avant l'émission des alertes ?

Question générale de faisabilité/processus :

1. Les méthodologies d'AAP peuvent-elles identifier les comportements potentiels à promouvoir dans un système d'alerte précoce ?
2. Comment les outils AAP existants peuvent-ils être adaptés à cette fin ?

Questions de recherche primaire :

1. Quels comportements les hommes et les femmes des communautés pastorales ont-ils adoptés pour faire face à la sécheresse et quels ont été les résultats ?
2. Quels ont été les obstacles et les motivations pour adopter des comportements d'adaptation ?

Questions de recherche spécifiques : (ventilées par sexe)

Pré-sécheresse (information et préparation) :

1. Si les éleveurs reçoivent des alertes précoces, quels préparatifs prennent-ils pour minimiser les effets de la sécheresse à venir, le cas échéant ?
2. Quels ont été les résultats des préparations effectués ?
3. Envers quelles préparations les éleveurs ont-ils une attitude favorable ? Pourquoi ? (Motivations perçues)
4. Envers quelles préparations les éleveurs ont-ils une attitude négative ? Pourquoi ? (Obstacles perçus).
5. Qui est d'accord avec chaque comportement matière de préparation à la sécheresse ? Qui désapprouve ?

Sécheresse (information et gestion) :

6. En pleine sécheresse, quelles sont les principales priorités des éleveurs ?
   - Quelles actions entreprennent-ils pour atteindre ces priorités ?
   - Quels sacrifices font-ils pour y parvenir ?
7. Quels ont été les résultats de ces actions ?
8. Quelles actions les éleveurs voudraient-ils entreprendre, mais ne le peuvent pas ?
   - Qu'est-ce qui les en empêche ?
9. Où les éleveurs cherchent-ils de l'aide pendant une sécheresse ?

Post-sécheresse (rétablissement) :

10. Quelles actions les éleveurs entreprennent-ils pour se remettre d'une sécheresse ?
11. Quels ont été les résultats de ces actions ?
12. Quelles actions de rétablissement les éleveurs aimeraient-ils prendre, mais ne le peuvent pas ?
    - Qu'est-ce qui les en empêche ?
13. Où (et auprès de qui) les éleveurs vont-ils chercher de l'aide pour se remettre d'une sécheresse ?
14. Qui est d'accord avec les actions de reprise suite à une sécheresse (? Qui ne l'est pas ?)

OUTILS, PROCESSUS ET DESCRIPTIONS EN MATIERE D'APPRENTISSAGE ET D'ACTION PARTICIPATIFS

OUTIL N° 1 : MON PARCOURS DE VIE

L'OUTIL

Il s'agit du dessin d'une période spécifique, généralement toute la vie d'une personne. Cependant, pour ce travail, demandez à la personne interrogée de dessiner une période où il y a eu beaucoup de catastrophes. La qualité du dessin n'est pas importante. L'accent est mis sur l'explication des marques sur la page - les questions de répétition seront essentielles. Les activités de dessin peuvent faciliter l'accès aux souvenirs et aux émotions d'une manière qui peut même surprendre la personne interrogée.

LA PRÉPARATION

À l'avance :

- Vous devrez savoir quelles catastrophes se sont produites dans l'histoire du lieu où vous vous trouvez, leur dimension relative et une certaine idée de l'impact sur le lieu, les personnes et les systèmes.

Matériel nécessaire :

- Grande feuille blanche.
- Boite de marqueurs fins de couleurs.

LE PROCESSUS

Guide de discussion individuelle

Étape 1 : Accueillez la ou les personnes interrogées et assurez-vous que chacune d'entre elles est à l'aise. Expliquez pourquoi vous faites l'entretien, quel sera le processus et combien de temps cela prendra.

Étape 2 : Expliquez le dessin du « parcours de vie » qu'ils vont faire et donnez-leur 20 à 30 minutes pour dessiner. Il ne faut pas se presser.

La vie entraîne chaque personne dans un voyage long et complexe. Pour m'aider à comprendre votre voyage, avec tous ses rebondissements et les événements qui se sont produits en cours de route, je vais vous demander de dessiner une partie de votre vie de [temps] à [temps]. Nous sommes particulièrement intéressés par la façon dont vous avez vécu des catastrophes spécifiques.

Voici quelques idées pour votre dessin :

- ***Le chemin** peut représenter le temps qui passe ou le voyage dans votre vie.*
- ***Les rochers** peuvent représenter des moments difficiles ou des problèmes en cours de route.*
- ***Les vents, les tempêtes de poussière, la pluie douce ou les couleurs vives** peuvent illustrer votre ressenti - la couleur peut y contribuer.*
- ***Un gros rocher sur le chemin** peut montrer l'endroit où vous êtes restés bloqués ou arrêtés pendant un moment.*
- ***Les individus** sur ou à côté du chemin peuvent représenter des personnes ou des événements importants de votre vie.*
- ***Les endroits sablonneux secs ou les pâturages verts** peuvent montrer quand il fallait travailler dur ou quand les choses étaient simples.*
- ***Les choses sur ou à côté du chemin** et autour de vous peuvent me dire quelque chose sur ce que vous viviez à ce moment-là.*
- *Un puits ou une source d'eau fraîche peut illustrer où vous avez appris quelque chose ou vous un moment où vous vous êtes senti rafraîchi dans la vie.*
- ***Les intersections dans le chemin** peuvent montrer où votre vie a pris une nouvelle direction.*
- *… Vous décidez de ce qu'il est important de montrer dans ce dessin.*

Voici quelques éléments à inclure dans le dessin sur votre parcours de vie :

- *Commencez par le temps qui précède le premier événement, l'événement lui-même, et tout ce qui suit.*
- *Incluez les personnes ou les décisions importantes en cours de route.*

Lorsque vous aurez terminé, nous parlerons du dessin et de sa signification.

Étape 3 : Demandez l'histoire du dessin de la personne interrogée et posez des questions complémentaires au fur et à mesure qu'elles se présentent. Ce faisant, il sera important de faire preuve d'empathie en cours de route : les personnes interrogées racontent des histoires personnelles de leur vie, et c'est peut-être la première fois qu'elles les partagent avec un étranger.

Alors, parlez-moi de votre dessin s'il vous plait. (Si vous travaillez avec un groupe, certains peuvent finir plus tôt que d'autres. Il est utile d'attendre que tout le monde ait achevé son dessin pour que la conversation puisse commencer ensemble).

Étape 4 : Cherchez à obtenir plus de détails grâce aux questions ci-dessous.

Passez du temps à analyser, sonder et comprendre les parties suivantes de votre vie (en utilisant le dessin autant que possible) :

- ***Vivre dans les moments difficiles et les périodes de sécheresse***
    - *Dites-m'en plus sur la sécheresse la plus récente.*
    - *Qui étaient les individus dans votre vie à ce moment-là ?*
    - *Quel effet la sécheresse a-t-elle eu sur les personnes de votre entourage ?*
    - *Quelles sont les choses qui ont aidé votre famille ou votre clan à traverser des périodes difficiles/de sécheresse ?*

  AVANT…
    - *Qu'avez-vous fait, vous, votre famille ou votre clan, pour vous* ***préparer à la sécheresse*** *et qui, selon vous, serait utile aux autres ?*
    - *Avez-vous vu (ou entendu) d'autres personnes, familles ou clans se* ***préparer différemment à la sécheresse*** *? (Qu'ont-ils fait ? Comment cela a-t-il fonctionné pour eux ?)*
    - *Qu'auriez-vous aimé faire pour vous* ***préparer à la sécheresse*** *?*

  PENDANT…
    - *Qu'est-ce que vous, votre famille ou votre clan avez fait* ***pendant la sécheresse*** *et qui, selon vous, pourrait servir d'exemple à d'autres ?*
    - *Avez-vous vu (ou entendu parler) d'autres personnes, familles ou clans faire différemment* ***pendant la sécheresse*** *? (Qu'ont-ils fait ? Comment cela a-t-il fonctionné pour eux ?)*
    - *Qu'auriez-vous souhaité faire pendant* ***la sécheresse*** *?*

  APRÈS…
    - *Qu'est-ce que vous, votre famille ou votre clan avez fait pour vous* ***remettre de la sécheresse*** *et qui, selon vous, serait utile aux autres ?*
    - *Avez-vous vu (ou entendu parler) d'autres personnes, familles ou clans faire différemment pour* ***se remettre de la sécheresse*** *? (Qu'ont-ils fait ? Comment cela a-t-il fonctionné pour eux ?)*
    - *Qu'auriez-vous voulu faire pour vous* ***remettre de la sécheresse*** *?*
    - *Quels conseils donneriez-vous à d'autres personnes se trouvant dans une situation similaire (vivre une vie pastorale, faire face à des sécheresses récurrentes) ?*
    - *Parlez-moi de vos projets d'avenir et de la manière dont vous espérez atteindre vos objectifs en matière de préparation à une future catastrophe ou sécheresse ?*

Étape 5 : Remerciez la personne interrogée de partager ses histoires personnelles. Reconnaissez la générosité de ce partage. Faites savoir à la personne interrogée que cela nous aide à apprendre et à acquérir une compréhension qui aidera d'autres communautés.

Étape 6 (si nécessaire) : Le preneur de notes doit poser à la personne interrogée toutes les questions ou clarifications nécessaires à l'exactitude de la note et à l'enregistrement des citations.

Guide de discussion de groupe

Étape 1 : Invitez les personnes interrogées à afficher leurs dessins pour que les autres puissent les voir. Permettez aux membres du groupe de regarder tous les dessins. Ensuite, demandez aux personnes de revenir à leur propre dessin et de l'expliquer brièvement au groupe, à tour de rôle.

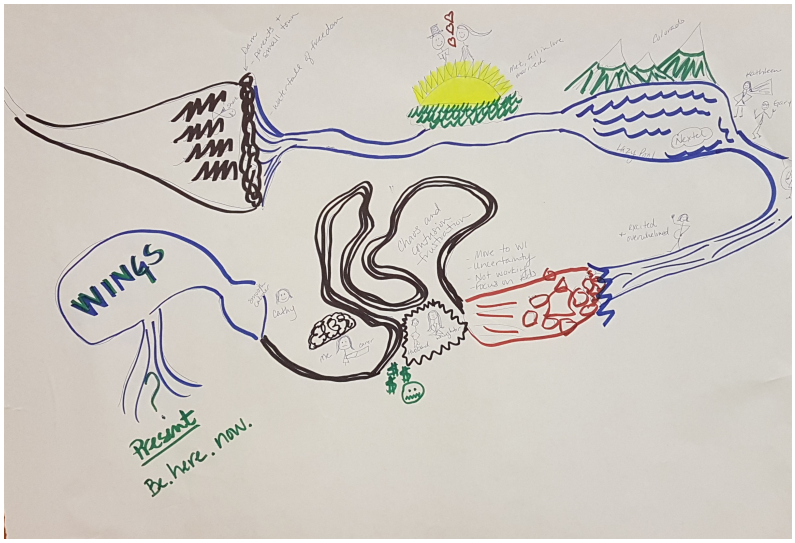
Étape 2 : Diriger des questions de discussion avec le groupe, par exemple :

- *En quoi vos expériences sont-elles similaires ?*
- *En quoi sont-elles différentes ?*
- *Qu'est-ce qui vous surprend en voyant ces dessins ensemble ?*
- *Veuillez en dire plus à ce sujet…*
- *Quelles sont les choses les plus importantes que vous voudriez que le personnel de Food for the Hungry comprenne sur vos vies et sur la sécheresse ?*

Étape 3 : Nous remercions les personnes interrogées pour leur franchise et la générosité avec laquelle elles ont consacré leur temps pour nous aider à apprendre de leurs expériences et de leurs histoires. Nous espérons que cet apprentissage contribuera à renforcer notre travail, à améliorer notre compréhension et à nous aider à établir des relations solides les uns avec les autres.

UN EXEMPLE…

Note : Dans certains contextes, cet outil peut être adapté et appelé « La rivière de la vie », comme dans cet exemple.



OUTIL N° 2 : UNE IMAGE VAUT 1000 MOTS

L'OUTIL

Cet outil est amusant et utilise des photos pour faire appel à la sagesse et à l'expérience. Vous devez choisir parmi de nombreuses images et une fois qu'une personne interrogée a sélectionné une image pour communiquer un sentiment ou une situation, les questions commencent. Les images doivent être claires, simples, et communiquer à travers les cultures. Voir l'annexe pour un exemple.

LA PRÉPARATION

À l'avance :

- Vous devez rassembler un ensemble de photos (pour une personne seule, huit à dix ; il vous en faudra davantage pour un groupe).

Matériel nécessaire :

- Série de photos (voir les photos en Annexe).

LE PROCESSUS

Pour cette activité, je vais vous montrer une collection de photos. Elles semblent toutes très simples, mais elles peuvent aussi avoir une grande signification, comme le font toujours les images. Lorsque vous regardez ces photos, pensez à ce qu'elles signifient pour vous.

Certains d'entre eux peuvent également avoir une signification particulière pour vous, comme un symbole. Je veux dire par là que ce que vous voyez dans l'image représente quelque chose de totalement différent pour vous, mais que c'est un moyen puissant de l'expliquer. Par exemple, si je vois l'image d'une cage, c'est peut-être l'image parfaite pour décrire ce que je ressens en ce moment : piégé, incapable de sortir et sans espoir. Bien sûr, je ne suis pas vraiment dans la cage, mais j'en ai peut-être l'impression.

Cela peut sembler un peu étrange à faire, mais je vous demande de me faire confiance.

Alors, sélectionnez une (1) image qui décrit comment, selon vous, votre communauté se comporte actuellement (cette année) lorsqu'elle se prépare à une catastrophe.

Guide de discussion individuelle

- Pourquoi avoir sélectionné cette image ?
- Quelle image souhaiteriez-vous choisir/préféreriez-vous choisir, mais n'êtes pas en mesure de le faire ? Parlez-en.
- Quelle image auriez-vous choisie l'année dernière ? Il y a 5 ans ? Il y a 10 ans ? Qu'est-ce qui a changé ? Pourquoi ?
- Qui est impliqué maintenant et qui ne l'était pas dans le passé ?
- Qu'est-ce qui a été perdu au fil du temps et qui a eu un impact négatif ? Pourquoi cela a-t-il été perdu ?
- Quelle est la voix qui est plus écoutée maintenant ? Moins ?
- … Réfléchissez à vos questions de recherche.

Guide de discussion de groupe

- Pourquoi avez-vous choisi l'image que vous avez choisie ? (Demandez à une personne)
- Qui d'autre peut s'identifier à cela... ?
    - Quelle image avez-vous choisie ?
- Qui ici ne s'identifie pas à cela... ?
    - Parlez-moi de votre image.
- Qui a choisi une image similaire ? Racontez-moi…
    - Qu'est-ce que votre image vous dit ?
- Que faudrait-il changer dans votre vie pour sélectionner une image différente ? De quelle photo s'agirait-il ?
    - Parlez-moi de l'image que vous avez sélectionnée
- Quelle image souhaiteriez-vous choisir/préféreriez-vous choisir, mais ne pouvez pas le faire ? Racontez-moi pourquoi.
- Demander au groupe :
    - Quelles personnes sont impliquées maintenant qui ne l'étaient pas dans le passé ?
    - Quelle situation est possible maintenant et qui ne l'était dans le passé ?
    - Qu'est-ce qui a été perdu au fil du temps et qui a eu un impact négatif ? Pourquoi cela a-t-il été perdu ?
    - Quelle voix est plus écoutée maintenant ? La moins écoutée ?

OUTIL N° 3 : HISTOIRES VRAIES

L'OUTIL

Les histoires sont puissantes et peuvent contenir de nombreuses vérités. Lorsque les histoires sont réelles, pertinentes et personnelles, elles peuvent ouvrir un puits d'émotions et de souvenirs. Les histoires ci-dessous sont fictives, mais fondées sur des situations réelles. Si elles ne sont pas pertinentes pour vos participants, vous devrez écrire les vôtres. Une mauvaise histoire ne vous apportera pas grand-chose.

LA PRÉPARATION

Matériel nécessaire :

- Des histoires vraies tirées de ce cahier d'exercices AAP ou d'autres qui sont plus pertinentes.

LE PROCESSUS

Étape 1 : Accueillez les personnes interrogées et assurez-vous qu'elles sont à l'aise. Expliquez pourquoi vous faites l'entretien, quel sera le processus et combien de temps cela prendra.

Étape 2 : Vous trouverez ci-dessous quatre histoires et les questions qui les accompagnent. Les questions sont là pour vous guider - n'hésitez pas à les adapter et à les ajuster selon ce qui est utile et significatif pour la conversation.

Étape 3 : Partagez l'outil comme suit :

Je vais vous raconter quatre histoires courtes et nous discuterons de chacune d'elles. En écoutant ces histoires, pensez à votre propre histoire : qu'est-ce qui est identique ou différent et pourquoi pensez-vous qu'il en est ainsi ?

REMARQUE : Si vous menez un entretien individuel, suivez les questions ci-dessous et ajoutez-y des questions comme celles-ci :

- Qui connaissez-vous qui pourrait penser différemment de vous ? Que peuvent-ils dire ?
- Comment votre façon de penser a-t-elle évolué au fil du temps ? Qu'est-ce qui a influencé cette évolution ?
- En quoi votre façon de penser est-elle unique par rapport aux autres personnes que vous connaissez ? Pourquoi cela peut-il être le cas ?

Si vous menez un entretien de groupe, incorporez des questions de ce type afin d'ajouter une réponse à une autre pour approfondir le sujet.

- [Après le partage d'une opinion...] Qui a un sentiment/une opinion différente ?
- Levez la main si vous partagez cette façon de penser. [Puis demandez à une personne dont la main n'est pas levée de partager un point de vue différent].
- Qui a quelque chose à ajouter à ce qui vient d'être partagé ?
- Qui a un autre exemple ?

HISTOIRE N° 1 : ***Galgallo est un jeune homme qui possède un petit troupeau d'animaux***

Les quatre dernières saisons sèches ont été particulièrement difficiles pour Galgallo et sa famille. Le père de Galgallo racontait que les sécheresses n'arrivaient qu'occasionnellement, mais aujourd'hui, Galgallo perd chaque année plusieurs animaux à cause de la sécheresse. La dernière sécheresse a été particulièrement sévère et a réduit le troupeau de Galgallo à seulement cinq bêtes. Il est obligé d'emmener le troupeau de plus en plus loin de chez lui à la recherche de pâturages et d'eau. Trouver des pâturages devient de plus en plus difficile, car le régime des pluies est de plus en plus imprévisible et la concurrence pour des pâturages de plus en plus rares augmente chaque saison sèche. Les signes d'avertissement traditionnels que les anciens de Galgallo utilisent depuis des décennies ne sont plus efficaces pour prédire le début et la fin de la saison sèche. Les autres clans sont moins intéressés à coopérer les uns avec les autres pour coordonner les modes de pâturage. Décider quand et où faire paître son troupeau semble impossible.

L'ami de Galgallo a un téléphone portable et il a entendu dire qu'il y avait des pâturages et de l'eau à environ sept jours de marche. Le frère de Galgallo a entendu à la radio que la sécheresse allait s'aggraver pendant plusieurs semaines encore. Galgallo décide donc de vendre l'une de ses bêtes, de laisser une vache à la maison pour sa famille et d'emmener les trois autres jusqu'au pâturage et à l'eau dont son ami lui a parlé.

Guide de discussion de groupe et individuelle

Comportements

- Que pensez-vous de la décision de Galgallo ?
- À votre avis, que s'est-il passé ensuite ?
- Que pourrait-il se passer d'autre ?

Individus

- Qui serait susceptible de critiquer le Galgallo ou de le désapprouver ?
- Qui serait susceptible de l'encourager ou d'approuver ce qu'il a fait ?

Ressources et systèmes

- Quelle autre chose aurait pu aider Galgallo ? Qui d'autre aurait pu l'aider ?
- Où aurait-il pu trouver davantage d'informations concernant les pâturages et l'eau ? (Où aurait-il pu obtenir un bon prix pour la vache qu'il souhaitait vendre ?)
- Quel conseil lui auriez-vous donné ?

Dans quelle mesure cette histoire vous a-t-elle paru réaliste ? Dans quelle mesure l'histoire de Galgallo est-elle similaire à la vôtre ou à celle de quelqu'un que vous connaissez ?

- Qu'avez-vous fait (ou qu'a fait une personne que vous connaissez) dans une situation similaire par le passé ? Que s'est-il passé ?
- Qu'auriez-vous conseillé à Galgallo de faire ?
- À qui auriez-vous conseillé à Galgallo de parler avant de prendre une décision telle que celle-ci ? (Comment cette personne aurait-elle pu l'aider ?)

HISTOIRE N° 2 : ***Kabale est une femme adulte au foyer***

La longue saison des pluies n'est pas arrivée. L'époux de Kabale a quitté le campement avec le troupeau depuis plusieurs mois maintenant. Le temps ne montre pas de signes d'amélioration et elle a déjà perdu plusieurs de ses chèvres, qui sont mortes de déshydratation, de faim et de maladies. La vache que son époux lui a laissée n'a plus produit de lait depuis plus d'un mois, son museau est sec et ses yeux sont ternes et enfoncés. La vache reste couchée toute la journée et refuse de se lever. Kabale a entendu dire par d'autres personnes qui passaient par là que le gouvernement kenyan pense que la courte saison des pluies n'arrivera pas à temps.

Après avoir fait quelques prières, Kabale décide de vendre la vache et d'utiliser l'argent pour se procurer de l'eau et de la nourriture pour ses enfants ainsi que de l'eau pour ses chèvres.

Guide de discussion de groupe et individuelle

Comportements

- Que pensez-vous de la décision de Kabale ?
- Que pensez-vous qu'il se soit passé ensuite ?
- Que pourrait-il arriver d'autre ?

Individus

- Qui serait susceptible de critiquer ou de désapprouver Kabale ?
- Qui serait susceptible d'encourager ou d'approuver ce qu'elle a fait ?
- Que croyez-vous que son époux pensera de sa décision ?

Ressources et systèmes

- Quelle autre chose aurait pu aider Kabale ?
- Qui aurait pu l'aider ?
- Quel conseil lui auriez-vous donné ?

Dans quelle mesure cette histoire vous a-t-elle paru réaliste ? Dans quelle mesure l'histoire de Kabale est-elle similaire à la vôtre ou à celle de quelqu'un que vous connaissez ?

- Qu'avez-vous fait (ou qu'a fait une personne que vous connaissez) dans une situation similaire par le passé ? Que s'est-il passé ?
- Qu'auriez-vous conseillé de faire à Kabale ?
- À qui auriez-vous conseillé à Kabale de parler avant de prendre une décision telle que celle-ci ? (Pourquoi cette personne ? Comment cette personne aurait-elle pu l'aider ?)

HISTOIRE N° 3 : ***Amina est une jeune femme au foyer***

Amina a 12 ans. Les quelques dernières saisons sèches ont été particulièrement éprouvantes pour le troupeau de son père. Il semble que chaque année son père et ses frères reviennent à la maison avec de moins en moins de bétail. La famille a pu manger de moins en moins de repas pendant ces saisons sèches et Amina n'a plus été à l'école depuis plus d'un an. Elle a récemment surpris davantage de conversations entre sa mère et son père qui parlaient de la marier à des hommes du clan voisin. Elle sait que sa famille a besoin des animaux et de l'argent pour survivre, mais les histoires qu'elle a entendues de ses anciennes camarades de classe sur la façon dont elles étaient traitées par leurs époux et la difficulté d'avoir des enfants à un si jeune âge sont effrayantes. Elle décide de plaider auprès de son père et de sa mère pour qu'ils l'envoient vivre chez des parents en ville où elle pourra travailler pour subvenir aux besoins de la famille plutôt que de se marier. Elle demande même l'aide de ses oncles pour convaincre son père.

Guide de discussion de groupe et individuelle

Comportements

- Que pensez-vous de la décision d'Amina ?
- Que pensez-vous qu'il se soit passé ensuite ?
- Qu'aurait-il pu arriver d'autre ?

Individus

- Qui serait susceptible de critique Amina ou de désapprouver ses actes ?
- Qui serait susceptible de l'encourager ou d'approuver ce qu'elle a fait ?
- Que croyez-vous que ses frères et sœurs penseront de ce qu'elle a décidé de faire ?

Ressources et systèmes

- Quelle autre chose aurait pu aider Amina ?
- Qui aurait pu l'aider ?
- Quel conseil lui auriez-vous donné ?

Dans quelle mesure cette histoire vous a-t-elle paru réaliste ? Dans quelle mesure l'histoire d'Amina est-elle similaire à la vôtre ou à celle de quelqu'un que vous connaissez ?

- Qu'avez-vous fait (ou qu'a fait une personne que vous connaissez) dans une situation similaire par le passé ? Que s'est-il passé ?
- Qu'auriez-vous conseillé à Amina de faire ?

HISTOIRE N° 4 : ***Abudo est un homme adulte jouissant du statut d'aîné***

Abudo est le hayu du clan Gabbra et il jouit du plus grand respect en tant qu'aîné et juge dans les conflits graves. Ces derniers temps, alors que la sécheresse s'aggrave d'année en année, les raids sur le troupeau de son clan sont devenus monnaie courante. Les principaux responsables de ces raids sont, lui dit-on, les membres de la tribu Dassenetch, qui sont les pires ennemis des Grabba au nord. Ces raids réguliers ont tellement réduit les troupeaux que son peuple a de plus en plus de mal à survivre.

Face à la pression croissante de son clan pour trouver une solution à ces raids violents et parfois mortels, Abudo cherche à conclure une trêve avec les Dassenetch. Il accepte, en échange d'un arrêt des raids sur le bétail de la part des Dassenetch, de leur donner accès à plusieurs des puits les plus productifs du clan Grabba, situés dans la zone frontalière entre les terres ancestrales des deux tribus. Il a pris cette décision sans consulter l'Abba Ella ou Père du Puit pour chacun des puits concernés. Abudo espère que l'arrêt des raids l'emportera sur les protestations politiques de chaque Abba Ella qui devra désormais partager ses points d'eau avec les troupeaux des Dassenetch.

Guide de discussion de groupe et individuelle

Comportements

- Que pensez-vous de la décision d'Abudo ?
- Que pensez-vous qu'il se soit passé ensuite ?

- Que pourrait-il arriver d'autre ?

Individus

- Qui serait susceptible de critique Abudo ou de désapprouver sa décision ?
- Qui serait susceptible d'approuver sa décision ?
- Que pensez-vous que l'Abba Ella dira ou fera concernant cette décision ?

Ressources et systèmes

- Quelle autre chose aurait pu aider Abudo ?
- Qui aurait pu l'aider à prendre cette décision ?

Dans quelle mesure cette histoire vous a-t-elle paru réaliste ? Dans quelle mesure l'histoire d'Abudo est-elle similaire à la vôtre ou à celle de quelqu'un que vous connaissez ?

- Qu'ont fait vos aînés dans des situations similaires ? Que pensez-vous qu'ils pourraient faire dans une situation similaire ? Quel conseil vos aînés auraient-ils donné à Abudo ?

OUTIL N° 4 : LA VIE TELLE QUE JE LA PERÇOIS

L'OUTIL

Il s'agit d'un autre outil visuel permettant d'accéder aux informations conservées dans une autre partie du cerveau. La capacité à dessiner n'est pas importante ici. Ce qui importe plutôt est la description du dessin et les questions sur les détails. Le dessin est un outil pour ouvrir l'esprit, la mémoire et le cœur. Les questions approfondies seront essentielles.

LA PRÉPARATION

À l'avance :

- Vous devrez savoir quelles catastrophes se sont produites dans l'histoire du lieu où vous vous trouvez, savoir quelle était leur ampleur relative et avoir une idée de l'impact qu'elles ont eu sur le lieu, les personnes et les systèmes.

Matériel nécessaire :

- Grande feuille blanche sur laquelle dessiner, 4 feuilles par personne.
- Marqueurs fins de couleurs, une boîte.
- Trois crayons.

LE PROCESSUS

Étape 1 : *Accueillez la personne interrogée et assurez-vous qu'elle se sente à l'aise. Expliquez quel est l'objectif de l'entretien, en quoi consistera le processus et combien de temps cela prendra.*

Étape 2 : *Nous allons commencer par vous demander de dessiner trois images : l'une représentant vos souvenirs de la situation avant la dernière catastrophe, une autre représentant ce dont vous vous souvenez pendant la catastrophe et une dernière se situant deux à six mois après la catastrophe.*

- *Dessinez ce que vous ressentez sur chaque image, ce qui vous entoure et la raison pour laquelle vous vous sentez ainsi.*
- *Dessiner des personnes, des objets ou des événements importants qui sont significatifs pour chaque époque et chaque image.*
- *Utiliser des images, des mots ou d'autres éléments pour expliquer comment était la vie dans chacune des trois images/époques.*
- *Laissez vos dessins me montrer comment vous percevez votre situation avant, pendant et après la catastrophe.*

Ne vous préoccupez pas de savoir si vos dessins sont beaux ou si vos personnages ont l'air réels. Dessinez simplement ce qui est important à vos yeux de la manière dont vous le souhaitez.

Lorsque vous aurez terminé, nous parlerons de chacun des dessins et de la relation qui existe entre eux.

Dessin n° 1	Dessin n° 2	Dessin n° 3

Formidable. Si vous le voulez bien, parlez-moi à présent de vos trois dessins…

Guide d'entretien individuel

Comportements

- Pouvez-vous m'en dire plus au sujet de…
- Que pensez-vous de ce que vous avez fait avant, pendant et après la catastrophe ?
- Que feriez-vous différemment si vous deviez revivre une telle catastrophe ?
- Qu'avez-vous fait d'autre pour la première fois, qui a bien fonctionné et que vous feriez donc à nouveau ?

Individus

- Pouvez-vous m'en dire plus au sujet de…
- Qui a apprécié ce que vous ou d'autres personnes avez fait ?
- Qui n'a pas apprécié vos décisions ou était initialement critique ?
- Qu'ont fait d'autres personnes que vous souhaiteriez essayer de faire la prochaine fois ?

Ressources et systèmes

- Pouvez-vous m'en dire plus au sujet de…
- Quelles ressources avez-vous utilisées, ou ont utilisées d'autres personnes autour de vous, et qui se sont avérées utiles ?
- Quelles autres ressources auraient pu être utiles ?
- De quoi savez-vous que vous avez besoin, mais n'êtes pas sûr de savoir comment y accéder ?

Guide d'entretien de groupe

Comportement

- ... Questions similaires à celles posées dans les entretiens individuels.
- Qu'avez-vous fait différemment des autres personnes présentes dans le groupe ? Pourquoi cela ?
- Quelles ont été les actions de la majorité des personnes du groupe ayant contribué à leur réussite ? Quelle pourrait en être la raison ?
- Qu'est ce qui n'a pas été fait par la majorité des personnes du groupe ? Quelle pourrait en être la raison ?

Individus

- ... Questions similaires à celles posées dans les entretiens individuels.
- Qui avez-vous impliqué que d'autres n'ont pas impliqué ? Quelle pourrait en être la raison ?
- Qui semble être représenté dans la majorité des dessins ?
- Qui semble étrangement absent de nos dessins ? Quelle pourrait en être la raison ?

Ressources

- ... Questions similaires à celles posées dans les entretiens individuels.
- Quelles ressources avez-vous utilisées que d'autres n'ont pas utilisées ? Quelle pourrait en être la raison ?
- Quelles ressources semblent être représentées dans la majorité des dessins au sein de notre groupe ?
- Quelles ressources sont étrangement absentes de nos dessins aujourd'hui ? Quelle pourrait en être la raison ?

OUTIL N° 5 : OBJETS TROUVES

L'OUTIL

Cet outil permet de découvrir leur expérience à trois moments distincts : avant, pendant et après une catastrophe. L'outil permet d'orienter la discussion et facilite les comparaisons et les contrastes dans le temps.

Cet outil est très similaire à *La vie telle que je la perçois* et il n'est pas conseillé de les utiliser tous les deux en même temps.

LA PREPARTAION

Préparation/matériel :

- Vous devrez rassembler des objets parmi lesquels les personnes interrogées choisiront (il est conseillé de placer cinq à dix objets dans un panier).

LE PROCESSUS

Étape 1 : Accueillez tout le monde chaleureusement.

Étape 2 : Expliquez ce que vous allez faire dans le cadre de cette activité et pourquoi vous le faites. Insistez sur le fait qu'il ne s'agit pas d'un test et qu'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses.

Étape 3 : Invitez une ou plusieurs personnes à choisir un objet qui représente d'une manière ou d'une autre la période AVANT la catastrophe.

Étape 4 : Après avoir posé un certain nombre de questions, invitez-les à choisir un objet qui représente la période PENDANT la catastrophe.

Étape 5 : Après avoir posé un certain nombre de questions, invitez-les à choisir un objet qui représente la période APRÈS la catastrophe.

<u>REMARQUE</u> : Vous pouvez les inviter à sélectionner les trois objets en une seule fois, mais cela peut se révéler plus difficile pour certaines personnes.

Objet n° 1	**Objet n° 2**	**Objet n° 3**

Guide d'entretien

Objet n° 1

- Dites-moi ce que cet objet signifie pour vous. En quoi représente-t-il le la période AVANT la catastrophe ?
- Pourquoi avez-vous choisi un objet qui est [caractéristiques] ?
- Quelles personnes étaient impliquées à l'époque ?
- Que faisiez-vous à l'époque pour vous préparer à la catastrophe qui arrivait ?
- En quoi était-elle différente (ou similaire) par rapport aux catastrophes précédentes ?
- De quelles ressources disposiez-vous cette fois-ci dont vous ne disposiez pas la fois précédente ? Pourquoi ?
- … Continuez à approfondir.

Objet n° 2

- Dites-moi ce que cet objet signifie pour vous. En quoi représente-t-il la période PENDANT la catastrophe ?
- Pourquoi avez-vous choisi un objet qui est [caractéristiques] ?
- Qu'auriez-vous souhaité faire pour vous préparer, mais que vous n'avez pas fait ? Pourquoi cela ?
- Qu'êtes-vous content d'avoir fait (ou de ne pas avoir fait) ?
- Qu'est-ce qui vous a surpris dans cette catastrophe et qui était différent des autres catastrophes ?
- … Continuez à approfondir.

Objet n° 3

- Dites-moi ce que cet objet signifie pour vous. En quoi représente-t-il la période APRÈS la catastrophe ?
- Pourquoi avez-vous choisi un objet qui est [caractéristiques] ?
- Quels enseignements avez-vous tirés cette fois-ci ? Avec qui avez-vous partagé ces enseignements ?
- … Continuez à approfondir.

Guide d'entretien de groupe

La clé des entretiens de groupe est de faire en sorte que les personnes parlent entre elles et les unes avec les autres. Cela signifie que vous devez rester à l'écart et leur céder lentement la place. Il peut être utile de poser des questions telles que celles-ci :

- Qui a un objet ou une expérience tout à fait différents de ceux dont nous venons de parler ?
- Qui a un objet ou une expérience similaire, mais comportant une différence par rapport à ceux dont nous venons de parler ?
- Qui a un objet qui fait écho à ce qui vient d'être partagé ?
- Qui a un objet qui pourrait ajouter quelque chose à ce que nous venons de partager ?
- Qui peut citer une autre personne importante dans le cadre de cette expérience ?
- Qui peut citer une autre ressource importante dans cette situation ? Qu'est-ce qui a manqué ?
- Qui peut citer un grand défi à relever dans toute cette expérience ?
- Qui peut citer un sentiment qu'il a éprouvé, mais dont il n'a peut-être pas parlé concernant cette expérience ?
- … Et ainsi de suite.

OUTIL N° 6 : CERCLES DE CONFIANCE

L'OUTIL

Cet outil permet de découvrir qui est digne de confiance dans la communauté et comment cette personne établit cette confiance.

Il s'agit d'un excellent outil à utiliser après le *Parcours de vie*, *la Cartographie communautaire* ou de *La vie telle que je la connais*.

LA PRÉPARATION

Matériel nécessaire :

- Cercles de tailles différentes dessinés sur du papier, dans du sable ou tracés à l'aide d'une ficelle.

LE PROCESSUS

Étape 1 : Accueillez les participants.

Étape 2 : Expliquez comment l'activité des Cercles de confiance va se dérouler et commencez l'exercice.

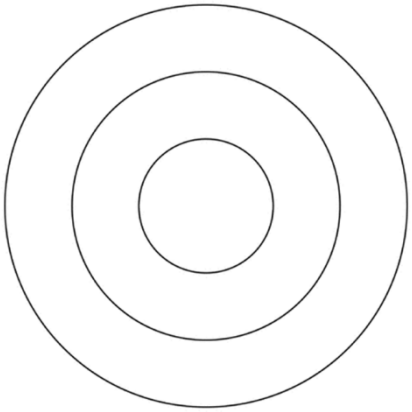
Nous venons de discuter de vos dessins dans le cadre du Parcours de vie, *de la* Cartographie communautaire *ou de la* Vie telle que je la connais. *REMARQUE : si vous n'avez pas utilisé ces trois outils AAP avant, vous pouvez quand même utiliser celui-ci.*

Réfléchissons maintenant à certaines des personnes ou organisations qui ont été importantes dans vos parcours.

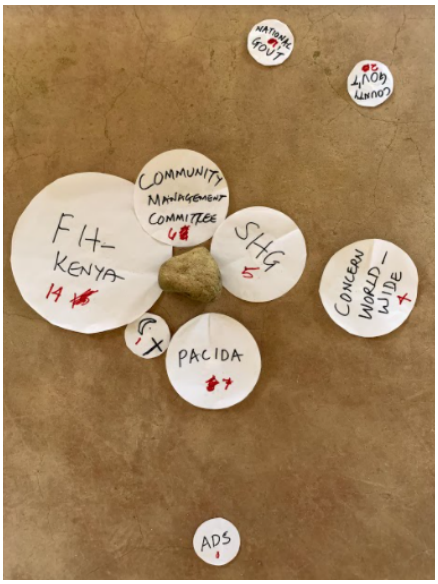
Partie A : Nous allons utiliser ces cercles pour représenter les personnes ou organisations importantes que nous venons d'énumérer. Un ***cercle plus grand*** *indique une plus grande fiabilité : plus de confiance et de respect envers la personne ou l'organisation. Un* ***cercle plus petit*** *indique une confiance moindre, un moins grand degré de fiabilité.*

Veuillez discuter au sein de votre groupe et convenir entre vous de la taille du cercle à utiliser pour chaque personne ou organisation. Dessinez ensuite une image différente pour les représenter sur le cercle. Écrivons également le nom de la personne ou organisation au dos pour nous aider à nous en souvenir.

Partie B : Nous allons à présent dessiner des cercles concentriques espacés d'environ 30 cm. Au milieu, nous placerons une pierre qui signifie : nous sommes ici.



Si quelque chose est proche de nous, situé à pas plus d'un jour de marche, nous le placerons dans l'anneau intérieur. Si cette chose est plus éloignée (1 à 5 jours de marche), elle sera placée dans le deuxième anneau. Enfin, si elle est très éloignée, c'est-à-dire à plus de 5 jours de marche, nous la placerons alors dans l'anneau extérieur.



Continuez et placez maintenant vos cercles selon leur emplacement (proche, plus éloigné et très éloigné). Discutez entre vous jusqu'à ce que vous soyez d'accord sur l'emplacement de chaque cercle.

Les cercles vous semblent-ils avoir la taille adéquate ? Devons-nous en réduire ou en agrandir certains ? Si oui, prenez un nouveau cercle pour effectuer le changement.

Discutons à présent des cercles.

- *Cette personne (ou organisation) dispose d'un grand cercle et est éloignée. Comment une personne si éloignée a-t-elle pu gagner autant de confiance ?*
- *Quelle est la conséquence d'avoir une personne ou une organisation de confiance qui est très éloignée ?*
- *Ce petit cercle est très proche de vous. Pourquoi cette personne ou organisation ne jouit-elle pas d'une grande confiance ?*

<u>Partie C</u> : Nous allons à présent voter à l'aide de petites pierres (ou de haricots ou de graines). Chacun d'entre vous disposera de dix pierres. En repensant à la dernière sécheresse, placez les pierres sur les cercles qui représentent les personnes ou les organisations qui

vous ont été le plus utiles pour faire face à cet évènement ou pour vous en remettre. Vous pouvez placer toutes vos pierres sur un seul cercle ou les répartir sur plusieurs cercles comme vous le souhaitez.

Une fois que chaque membre du groupe a placé ses pierres, comptez-les et écrivez le nombre correspondant sur le cercle.

Maintenant que tout le monde a placé ses pierres, discutons des personnes ou organisations qui sont considérées comme dignes de confiance et de celles qui ne le sont pas, ainsi que des raisons à cela.

Pour les cercles ayant recueilli le plus grand nombre de votes :

- *Pourquoi a-t-on pu autant compter sur ces personnes ou organisations ? Qu'ont-elles apporté ? Quand l'ont-elles apporté ? Pourquoi vous êtes-vous adressé à elles ?*
- *Pour tous les grands cercles qui n'ont recueilli que peu de votes : Qu'ont-elles apporté ? Quand l'ont-elles apporté ? Pourquoi vous êtes-vous adressé à elles ?*
- *Pour tous les petits cercles ayant recueilli un grand nombre de votes : Qu'ont-elles apporté ? Quand l'ont-elles apporté ? Pourquoi vous êtes-vous adressé à elles ?*
- *Pour les cercles éloignés, quelle que soit leur taille, ayant recueilli de nombreux votes : qu'ont-elles apporté ? Pourquoi avez-vous choisi de vous déplacer aussi loin pour cela ?*

Étape 3 : Prenez note des désaccords ou des accords entre les membres du groupe concernant le degré de confiance accordé et posez des questions plus approfondies à ce sujet.

Étape 4 : Posez si nécessaire des questions approfondies tout au long du processus, en particulier après la disposition des cercles et après le vote.

Étape 5 : Prenez des photos du diagramme terminé sous autant d'angles que possible et conservez les cercles pour les besoins du preneur de notes.

Étape 6 : Remerciez le groupe d'avoir partagé ses expériences, ses réflexions et ses idées. Dites-leur que vous appréciez leur ouverture d'esprit et leur volonté de nous aider à en apprendre davantage sur ces sujets importants.

Étape 7 (si nécessaire) : Le preneur de notes doit poser au groupe toutes les questions de clarification nécessaires afin de garantir l'exactitude des notes et des citations.

OUTIL N° 7 : LES MOTS DES AUTRES

L'OUTIL

Cet outil est un outil « simple » nécessitant peu de matériel. Ici, nous prenons le temps de voir ce qu'un nouveau groupe de personnes ou un individu pense de ce que quelqu'un d'autre a dit. Cela ne prend pas beaucoup de temps et se fait souvent à la fin ou au début d'une session.

Il s'agit d'un excellent outil à utiliser après les *Cercles de confiance* ou le *Parcours de vie*. Il fonctionne bien comme activité de clôture.

LA PRÉPARATION

Préparation :

- Rassemblez des citations provenant d'autres groupes et entretiens ou que vous avez recueillies sur le terrain à d'autres moments.
- Idée : au cours des activités de débriefing de la veille, notez trois citations de membres de la communauté qui vous ont frappé et qui vous semblent pouvoir susciter la discussion. Le but de cette activité consiste à analyser les perceptions.

Matériel nécessaire :

- Liste des citations que vous avez rassemblées.

LE PROCESSUS

Étape 1 : Accueillez tout le monde chaleureusement.

Individuellement ou en groupe

Pour la dernière activité que nous allons faire ensemble, je vais partager avec vous certaines choses que nous avons entendues dans les communautés que nous avons rencontrées hier. Leurs situations sont différentes des vôtres à certains égards et similaires à d'autres égards. Nous aimerions savoir ce que vous pensez de ces propos tenus par d'autres personnes.

Voici trois phrases que nous avons entendues hier. Nous vous invitons à nous parler de celle à laquelle vous vous identifiez le plus et à nous dire pourquoi. (En option, surtout si le groupe ne parvient pas à s'identifier facilement aux citations proposées : parlez-nous de celle avec laquelle vous êtes le plus en désaccord et dites-nous pourquoi).

Lisez les trois citations et ouvrez la discussion à tous ceux qui souhaitent s'exprimer. Encouragez tous les participants à partager leurs réflexions. Utilisez les techniques d'approfondissement appropriées et relisez les citations si cela est nécessaire.

Les différentes étapes

Étape 1 : Expliquez que les Citations d'autres communautés constituera notre dernière activité, en quoi consistera le processus et combine de temps cela prendra.

Étape 2 : Expliquez comment l'activité portant sur les Citations d'autres communautés va se dérouler et démarrez l'activité.

Étape 3 : Posez des questions approfondies tout au long de l'activité, en gardant à l'esprit les personnes et les facteurs d'influence que nous intéressent.

Étape 4 : Remerciez le groupe pour le partage de ses expériences personnelles, de ses pensées et de ses réflexions. Reconnaissez quel courage il faut pour partager de la sorte, surtout en groupe.

Étape 5 (si nécessaire) : le preneur de notes doit poser au groupe toutes les questions de clarification nécessaires afin de garantir l'exactitude des notes et des citations.

Guide d'entretien

- Que pensez-vous de ces réflexions ? Êtes-vous en accord avec celles-ci ?
- Avec quoi êtes-vous d'accord ?
- En quoi votre expérience est-elle différente ? Quel pourrait en être la raison ?
- Que devrait-il se passer pour que votre expérience soit la même ? Ou pour qu'elle soit différente ?
- À quel point ces idées sont-elles répandues selon vous ? Quelle pourrait en être la raison ?
- Qui, dans votre vie ou au sein de votre communauté, pourrait expliquer le fait que vous ayez eu une expérience différente ?
- À qui êtes-vous en mesure de vous adresser (ou non) autour de vous qui fasse que votre expérience soit différente ?

OUTIL N° 8 : CARTOGRAPHIE DES RESSOURCES COMMUNAUTAIRES

L'OUTIL

Une carte des ressources communautaires est un dessin qui montre les lieux importants d'une communauté, tels que les églises ou les mosquées, les puits, les marchés, les services de santé, les écoles et les lieux où les éleveurs peuvent se rencontrer et socialiser. Cet outil permet également aux gens de montrer où ils se rendent pour obtenir des informations ou des services liés à la sécheresse (précipitations, sources d'eau, pâturages, etc.). Cet outil est une combinaison d'une carte communautaire et d'une carte des ressources.

LA PRÉPARATION

Préparation :

- Vous aurez besoin de rassembler des objets.

Matériel nécessaire :

- Objets permettant de procéder à la cartographie.

LE PROCESSUS

Étape 1 : Accueillez les membres du groupe et assurez-vous qu'ils se sentent à l'aise. Expliquez dans quel objectif vous procédez à cet entretien, en quoi consistera le processus et combien de temps cela prendra. Demandez le consentement verbal des membres du groupe.

Étape 2 : Expliquez l'activité de Cartographie des ressources communautaires qu'ils vont réaliser et donnez-leur 20 à 30 minutes pour dessiner.

Une carte des ressources communautaires est un dessin représentant les lieux importants au sein d'une communauté, tels que les églises ou les mosquées, les puits, les marchés, les services de santé, les écoles et les lieux où les éleveurs peuvent se rencontrer et socialiser. Cet outil permet également aux gens de montrer où ils se rendent pour obtenir des informations ou des services liés à la sécheresse (précipitations, sources d'eau, pâturages, etc.). Cet outil combine la cartographie communautaire et la cartographie des ressources.

Au sein de votre petit groupe, nous aimerions que vous dessiniez une carte des lieux qui ont été importants pour vous pendant la période de la dernière sécheresse :

Voici quelques idées :

- *Maisons.*
- *Écoles.*
- *Poste de santé ou Clinique.*
- *Marchés.*

- *Pâturages ou fourrage de bonne qualité pour vos animaux.*
- *Points d'eau ou puits.*
- *Autres communautés ou personnes ayant été utiles ou non.*

C'est à vous de décider quels sont les éléments importants de votre vie que vous souhaitez montrer sur ce dessin.

Voici quelques aspects auxquels vous pouvez penser pendant que vous réalisez votre carte :

- *Vous êtes-vous rendu dans des endroits dans lesquels vous ne vous rendiez généralement pas avant la sécheresse ?*
- *Où êtes-vous allé ou à qui vous êtes-vous adressé pour obtenir des informations, par exemple pour savoir quand les longues pluies allaient arriver ?*
- *Où vous êtes-vous rendu pour obtenir de l'aide ou pour venir n aide à quelqu'un d'autre ?*
- *Où auriez-vous souhaité vous rendre sans pouvoir le faire ?*

Une fois que vous aurez terminé, nous aimerions que vous nous parliez de vos cartes.

Étape 3 : Invitez les membres du groupe à expliquer leur carte et demandez des clarifications au fur et à mesure si nécessaire.

Très bien, pouvez-vous s'il vous plaît me parler de votre carte.

Étape 4 : Cherchez à obtenir davantage de détails en utilisant le plan de la question lorsque cela est nécessaire.

Prenons le temps de réfléchir à votre carte et d'essayer de la comprendre. Après que le groupe a raconté l'histoire de sa carte, posez des questions approfondies pour obtenir des clarifications. (*Veuillez expliquer... dites-moi en plus sur...*)

Posez les questions suivantes ou des questions similaires (comme il convient selon les cas de figure) :

- *Vous êtes-vous rendu dans des endroits dans lesquels vous ne vous rendiez généralement pas avant la sécheresse ?*
- *Où vous êtes-vous rendu ou à qui vous êtes-vous adressé pour obtenir des informations, par exemple pour savoir quand les longues pluies allaient arriver ?*
- *Où vous êtes-vous rendu pour obtenir de l'aide ou pour venir en aide à quelqu'un d'autre ?*
- *Où auriez-vous souhaité vous rendre sans pouvoir le faire ?*

- *De quelles ressources les personnes au sein de votre communauté disposent-elles pour les aider à faire face à la sécheresse ? Lesquelles de ces ressources les membres de votre communauté utilisent-ils ? Lesquelles ne semblent-ils pas utiliser ?*

Étape 5 : Remerciez les membres du groupe pour tout ce qu'ils ont partagé et reconnaissez combien il est généreux de partager de la sorte et de nous aider à apprendre et à comprendre leur mode de vie.

Étape 6 (si nécessaire) : Le preneur de notes doit poser au groupe toutes les questions de clarification nécessaires afin de garantir l'exactitude des notes et des citations.

BIEN DEMARRER ET BIEN CONCLURE

AVANT DE DEMARRER LES ENTRETIENS

Il est essentiel de bien démarrer. L'objectif est de commencer et de finir en tant qu'équipe. Bien entendu, chacun d'entre vous aura des rôles distincts, mais le fait de clarifier et de vérifier chaque jour chacun de ces rôles permettra de garantir que vous obteniez ce que vous recherchez à travers le processus et les outils AAP.

ÉTAPE 1 : Arrivez au moins une heure à l'avance afin de disposer de suffisamment de temps pour vous installer, vérifier que vous avez tout ce dont vous avez besoin et rencontrer votre équipe pour les derniers préparatifs.

ÉTAPE 2 : Asseyez-vous avec tous les membres de votre équipe et faites ce qui suit :

- Partagez les réflexions, les interrogations et les questions que vous avez eues depuis votre dernière rencontre.
- Partagez les lignes directrices de l'équipe et formulez des demandes de renforcement.
- Partagez vos réponses à cette question : « Cela m'aiderait vraiment si... »

ÉTAPE 3 : Citez une ou deux questions de recherche devant faire l'objet d'une analyse et d'une écoute particulières aujourd'hui.

ÉTAPE 4 : Souhaitez-vous mutuellement bonne chance.

UNE FOIS LES ENTRETIENS TERMINES

ÉTAPE 1 : Attendez que tout le monde soit parti.

ÉTAPE 2 : Prenez le temps nécessaire pour revoir vos notes, les données et vos fichiers afin de vous assurer que vous avez tout bien terminé et que tout le monde puisse les lire clairement.

ÉTAPE 3 : Asseyez-vous avec tous les membres de votre équipe et faites ce qui suit :

- Partagez vos réflexions, vos interrogations et vos questions en vue d'obtenir des clarifications.
- Partagez vos réponses à cette question : « Cela m'a beaucoup aidé quand vous... »

ÉTAPE 4 : Confirmez l'heure et le lieu pour le lendemain ainsi que l'heure à laquelle l'équipe arrivera.

OUTILS D'ANALYSE DES DONNÉES

DONNEES QUANTITATIVES ET DONNEES QUALITATIVES

Les données quantitatives sont des informations relatives à des *quantités* - nombres et mesures.

Les données qualitatives sont des informations relatives à des *qualités* et à des descriptions - des choses que l'on peut voir, entendre ou ressentir, mais qui ne sont pas mesurables, telles que le ton de la voix, le langage corporel ou les histoires**.**

La recherche qualitative peut nous fournir des informations nous aidant à comprendre les sentiments, les valeurs et les perceptions qui sous-tendent et influencent le comportement.

La collecte de données est très différente pour un travail qualitatif – qui implique notamment l'utilisation des outils AAP.

L'analyse des données est également très différente - elle est *beaucoup plus complexe et demande du temps pour y réfléchir !*

Voici un exemple pour les deux types de recherche :

- Quantitative : Quel est le pourcentage d'éleveurs au sein de ce groupe qui réduisent leur cheptel lorsqu'ils sont informés de l'arrivée d'une grave sécheresse ?
- Qualitative : Pourquoi certains ménages, disposant des mêmes ressources que d'autres, réussissent-ils mieux à traverser les sécheresses ? Que font-ils différemment de leurs voisins ?

La collecte de données aussi bien qualitatives que quantitatives peut permettre d'améliorer la compréhension en intégrant *différents modes de connaissance*. Elle nous aide à creuser plus profondément pour atteindre ce qui se cache sous la surface. La collecte des deux types de données enrichit généralement les résultats de la recherche et les recommandations formulées.

COMMENT PRESENTONS-NOUS LES DONNEES ?

Vous devez afficher la présentation des données sur les murs…

- Pour partager les messages communs tirés des données.
- Pour établir toutes les généralisations et observations communes.
- Pour synthétiser les données (visuelles et autres) et voir quelles sont les connexions entre elles.
- Pour être en mesure de travailler avec ces données, de les regrouper, les compléter, en soustraire et les synthétiser sous forme de résultats puis de recommandations.

- Pour permettre de visualiser plus facilement toutes les données en une fois.

Les étapes à suivre

ÉTAPE 1 : Affichez les idées ressorties du processus de réduction des données.

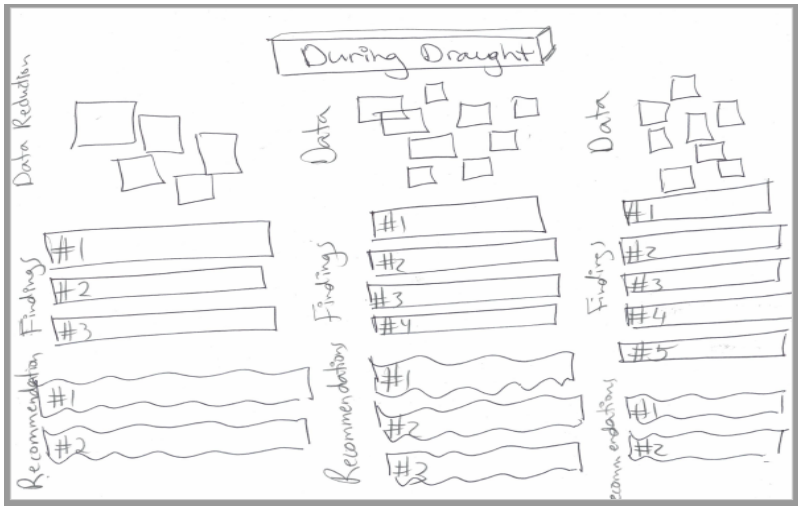
- Individuellement ou par petits groupes.

ÉTAPE 2 : Marcher et parler.

- Avec un partenaire, marchez à travers la pièce et discutez de ce que vous voyez et de ce qui manque selon vous.

ÉTAPE 3 : Réfléchir et compléter.

- Réfléchissez individuellement à l'échange que vous avez eu en marchant et complétez ce qui figure sur le mur.



ÉTAPE 4 : Lire et s'interroger.

- Par petits groupes, lisez une partie des notes qui suscitent chez vous des interrogations ou que vous ressentez le besoin de partager. Complétez ce qui figure sur les murs.

ÉTAPE 5 : Questionner et partager.

- Proposez individuellement vos questions et réflexions par rapport à ce que vous voyez sur les murs afin de les intégrer à votre travail du lendemain.

EN QUOI CONSISTE LA REDUCTION DES DONNEES ?

Aspects à prendre en compte :

- Les questions de recherche sont définies pour nous aider à savoir ce qu'il faut demander et rechercher. Cependant, nous devons <u>être ouverts à de nouvelles significations, idées et questions</u>.
- Nous devons <u>examiner tout</u> ce que nous avons collecté et qui peut être significatif : notes, photos, dessins, croquis, objets, enregistrements, langage corporel, etc. Tout.

- Notre tâche consiste à découvrir et à analyser ce que les gens font, pour quelle raison et avec quels résultats.
- Nous voulons découvrir et analyser les données en examinant de multiples entretiens avec une variété de personnes afin de pouvoir comparer et synthétiser la sagesse collective utile qui en ressort.
- Nous recherchons des modèles, des règles ou un langage communément compris qui sous-tendent leurs actes.
- Notre tâche consiste à utiliser de multiples sources de données, à les synthétiser sous forme de résultats, puis à utiliser ces résultats pour formuler des recommandations.
- Nous devons décider de ce qu'il faut laisser de côté, de ce qu'il faut mettre en évidence et des idées principales qui sont importantes.

Étapes à suivre

Étape 1 : Codez vos notes de terrain.

- Questions de recherche (QR n°).
- Nouvelle idée (NI).

Étape 2 : Triez et examinez soigneusement le matériel.

- Phrases, modèles, thèmes similaires, différences entre les groupes (hommes/femmes), séquence commune d'événements, etc.

Étape 3 : Notez la fréquence et l'intensité.

- Prenez note de la fréquence à laquelle une question est soulevée et de l'intensité avec laquelle elle est partagée.

Étape 4 : Réduire vos données.

- Créez un petit ensemble de généralisations à partir de tout ce que vous avez lu - en rédigeant de nouvelles notes à partager.
- Affichez-les sur les murs (ou sur une autre surface), afin de pouvoir les regrouper plus tard ; vous aurez besoin d'espace.
- Affichez-les en dessous des titres.

CONSEILS POUR RÉUSSIR

CARACTÉRISTIQUES DE NOTRE ÉQUIPE

En tant qu'équipe, nous souhaitons garder à l'esprit les aspects suivants :

1. Nous sommes des collecteurs d'histoires.
2. Nous sommes la voix d'autres personnes.
3. Nous sommes suffisamment à l'écoute pour pouvoir entendre le bon, le mauvais et le laid.
4. Nous sommes une équipe et avons besoin les uns des autres.
5. Nous trouverons ce que nous cherchons.
6. Nous sommes sincèrement curieux d'écouter et d'apprendre.
7. Nous resterons concentrés sur nos objectifs.
8. Nous resterons ouverts à tout ce que nous entendrons des uns et des autres ainsi que des personnes interrogées.
9. Nous n'avons pas d'intentions cachées.
10. Nous devons laisser nos suppositions et nos idées préconçues à la porte.
11. Nous n'avons pas de motivation d'ordre politique.
12. Nous sommes pleinement présents et concentrés.
13. Nous sommes préparés.
14. Nous ne sommes pas pressés, cela prendra le temps qu'il faudra.

« Nous sommes seulement aussi forts que notre membre le plus faible ».

PRINCIPAUX RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Voici une liste des principaux rôles et responsabilités pour une équipe « de base » :

Personne chargée de mener l'entretien

- Vous facilitez l'ensemble du processus d'entretien.
- Encouragez les personnes interrogées à partager *sincèrement* leurs informations, leurs pensées et leurs histoires concernant les aspects suivants :
  - Réponses aux questions de recherche.
  - Facteurs influençant le changement.
  - Groupes et personnes d'influence.
  - Présence et accès aux ressources.
  - Rôle des sentiments et des désirs dans les facteurs d'influence.
- Posez des questions approfondies et écoutez très attentivement.
- Soyez pleinement présent afin de poser des questions en fonction de ce qui est partagé.
- Prenez de brèves notes uniquement si cela peut vous aider pour l'entretien.
- Les histoires personnelles ajoutent de la profondeur et de la texture aux chiffres.
- Une écoute active témoigne de votre intérêt.
- Ne parlez pas aux autres membres de votre équipe à moins que vous ayez besoin de vérifier quelque chose. Vous devez faire confiance à votre équipe.

Preneur de notes

- Vous avez un rôle passif et toutefois essentiel dans le processus d'entretien.
- Notez avec précision les éléments suivants :
  - Réponses aux questions de recherche.
  - Facteurs qui influencent le changement.
  - Groupes et personnes d'influence.
  - Présence ou accès aux ressources.
  - Rôle des sentiments et des désirs dans les facteurs d'influence.
- Notez les citations fortes.
- Notez les observations importantes par rapport à ce qui est partagé.
- Prenez note du langage corporel et des changements de comportements.
- N'interrompez pas le processus d'entretien ou la personne interrogée. Vous ne prenez pas part au dialogue.
- Demandez des clarifications à la *fin* de l'entretien si nécessaire.

PRINCIPES FONDAMENTAUX DU TRAVAIL AVEC DES ADULTES

Voici une liste des principes fondamentaux importants lorsque l'on mène des entretiens :

1. **La sécurité.** Les adultes ne participeront pas à une activité si l'environnement leur semble menaçant. Nous devons veiller à ce que les personnes se sentent en sécurité avant et pendant la session.

2. **Le respect.** Les adultes ne partageront pas de choses personnelles ou profondes s'ils ne se sentent pas respectés. Le respect doit être gagné et nécessite une attention constante.

3. **Inclusion**. Les adultes ont besoin de se sentir inclus dans le processus, de voir que leur point de vue est important et d'être confiants dans le fait que leur voix soit sollicitée et entendue. La personne qui mène l'entretien doit être sensible à la façon dont les dynamiques liées au sexe, à l'âge, aux capacités physiques et mentales, à l'éducation, à la culture, à la religion, à l'appartenance ethnique et au statut au sein de la communauté (par exemple, le pouvoir) influencent la participation à une session donnée.

4. **Engagement.** Une personne peut *participer* à une session, mais cela n'est pas la même chose que *l'engagement*. Vous avez besoin qu'elle s'ouvre, qu'elle partage profondément et qu'elle soit prête à se rendre vulnérable. Cela nécessite une invitation douce et constante.

5. **Pertinence.** Les adultes ont besoin de voir et de comprendre que quelque chose a de la valeur pour eux ou pour les autres. Ils ne s'engageront pas profondément s'ils ne comprennent pas pourquoi ils sont invités à participer.

6. **Authenticité.** Si une personne a l'impression que vous n'êtes pas sincère ou que vous ne vous souciez pas vraiment de ce que vous faites, elle décrochera ou ne partagera pas grand-chose.

7. **Autonomie.** Les adultes veulent avoir le sentiment de contrôler leur vie et leurs décisions. Le fait qu'on leur dise ce qu'ils doivent faire entraîne souvent des réactions de rejet ou de résistance.

8. **Transparence.** Expliquer pourquoi quelque chose est fait d'une certaine manière peut aider à minimiser la résistance, par exemple : « Je voudrais vous demander plus d'informations sur [---], pour mieux comprendre ».

« Je suis surpris d'avoir partagé autant de choses personnelles avec vous,
mais vous m'avez fait me sentir en sécurité ».
(Citation d'une personne interrogée)

SIX PRINCIPES POUR UNE UTILISATION EFFICACE DES OUTILS D'APPRENTISSAGE ET D'ACTION PARTICIPATIFS

Les conseils suivants vous aideront à utiliser les outils AAP :

PRINCIPE 1 : **Invitez à une pleine participation.** Les individus ont le droit de jouer un rôle actif et d'avoir une influence dans les décisions qui affectent leur vie. Cela enrichira les résultats et contribuera à cultiver un sentiment d'appartenance.

PRINCIPE 2 : **Valoriser les connaissances et l'expérience locales**. Chaque personne est un expert sur ce que cela signifie de vivre et d'être un membre de sa communauté. Utilisez les ressources qu'ils vous offrent pour vérifier les hypothèses et que cela fait sens.

PRINCIPE 3 : **S'engager en faveur de l'autonomisation**. L'autonomisation est le processus qui consiste à accroître la capacité des individus ou des groupes à faire des choix et à transformer ces choix en actions et en résultats souhaités[1]. Les adultes veulent être autonomes dans leur vie.

PRINCIPE 4 : **Invitez les groupes à analyser et à apprendre**. Ce n'est que lorsque les personnes et les organisations travaillent en étroite collaboration qu'il est possible de comprendre pleinement une situation et de prendre les mesures les plus appropriées.

PRINCIPE 5 : **Utilisez un mélange d'outils visuels et oraux**. Grâce aux diagrammes, aux dessins et au partage d'expériences, tout le monde peut prendre part à des analyses et à un apprentissage complexes. En proposant un ensemble diversifié d'outils, vous aiderez chacun à donner le meilleur de lui-même dans le cadre du processus.

PRINCIPE 6 : **Cherchez la voix qui n'est pas entendue**. Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles certaines personnes ont le sentiment que leur voix est entendue dans une situation donnée et d'autres pas. Trouvez des moyens pour vous assurer que vous invitez toutes les voix à s'exprimer et que vous les entendez.

> *« J'ai pu partager beaucoup de choses grâce aux outils utilisés. Je n'avais jamais fait de dessin pour quelqu'un auparavant... et j'étais nerveuse. J'ai été étonnée que nous puissions avoir une si longue conversation sur quelques lignes et des points placés sur une page. J'ai moi-même été surprise de ce que j'ai partagé ».*
> (Citation d'une personne interrogée)

[1] Banque mondiale (2003)

COMMENT MENER UN ENTRETIEN AVEC SUCCÈS

Les conseils suivants vous aideront à mener un entretien avec succès :

1. Soyez préparé.
2. Accueillez vos invités chaleureusement (selon les coutumes) et présentez-vous.
3. Vérifiez la façon dont ils souhaiteraient que vous vous adressiez à eux.
4. Adressez-vous aux personnes par leur nom.
5. Soyez conscient de vos rôles et responsabilités.
6. Ayez déjà une certaine compréhension de la personne que vous allez interroger.
7. Clarifiez tout ce qui pourrait ne pas être clair.
8. Adoptez un langage corporel positif et chaleureux.
9. Souriez.
10. Respectez la confidentialité et la vie privée.
11. Gardez l'heure bien en vue
12. Soyez décontracté, mais professionnel.
13. Après chaque entretien, prenez le temps d'examiner et de revoir vos notes.
14. Immédiatement après chaque entretien, vérifiez avec le preneur de notes s'il y des choses à clarifier.

« Que pouvez-vous me dire d'autre sur le moment de votre histoire où vous [—] ?
Cela semble important à comprendre ».
(Citation d'une personne menant un entretien)

TYPES DE QUESTIONS APPROFONDIES

Les questions suivantes vous aideront à encourager votre/vos interlocuteur(s) à partager des histoires, des réponses et des événements plus détaillés. Cherchez à obtenir davantage d'informations.

1. Aidez-moi à comprendre…
2. Dites-m'en plus à propos de…
3. Cela a dû être très difficile pour vous de… Dites-m 'en plus sur la façon dont vous…
4. Que vous pouvez-vous me dire d'autre sur… ?
5. Ou encore sur… ?
6. Pourquoi dites-vous cela ?
7. Pouvez-vous me donner un autre exemple de… ?
8. Dites-moi pourquoi…
9. Pourquoi pensez-vous que…
10. Je ne suis pas sûr de comprendre… Pouvez-vous m'en dire plus à ce sujet ?
11. Je ne suis pas sûr de ce que vous voulez dire par… Pouvez-vous me donner des exemples ?
12. Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit à ce sujet ?
13. Ce que je comprends de ce que vous me dites est que… Est-ce que je suis passé à côté de quelque chose ?
14. Qu'est-ce qui vous fait vous sentir de la sorte ?
15. Vous venez de me parler de… J'aimerais également en savoir plus à propos de…
16. Qu'est-ce que… dirait à propos de ce que vous venez de dire ?
17. Comment vous *sentez*-vous par rapport à cela ?
18. Que voulez-vous dire exactement par… ?
19. Que s'est-il passé après cela ?
20. Pourquoi pensez-vous que cela s'est produit ?
21. D'après vous, qu'est-ce qui a empêché que… se produise ?

« Soyez sincèrement curieux d'apprendre et prêt à être surpris ».

COMMENT PRENDRE DES NOTES EFFICACEMENT

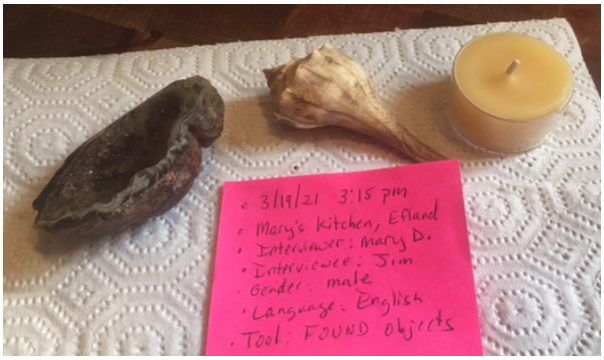
Voici quelques conseils pour prendre efficacement des notes :

1. Prenez note de ce que vous entendez et qui peut être intéressant dans le cadre de la recherche :
    a. Réponses aux questions de recherche.
    b. Facteurs qui influencent le changement.
    c. Groupes et personnes d'influence.
    d. Présence ou accès aux ressources.
    e. Rôle des sentiments et des désires dans les facteurs d'influence.
2. Prenez note de ce que vous observez et qui pourrait donner davantage de sens à ce que les personnes interrogées partagent.
    a. Semblait nerveux en parlant de…
    b. Semble heureux de parler de…
    c. A refusé de parler de…
    d. Semblait fier de…
    e. A passé beaucoup de temps à…
3. Évitez de noter des mots ou des informations inutiles.
4. Assurez-vous que vos notes soient claires.
5. Prenez note sous forme de points.
6. Incluez des citations fortes, en particulier lorsqu'elles sont en lien avec les questions de recherche.
7. Demandez des clarifications à la fin de la session.
8. Notez l'heure de l'entretien ainsi que le nom de la personne chargée de mener l'entretien et le numéro de l'entretien.
9. Examinez et révisez toutes les notes immédiatement après l'entretien.
10. Examinez et révisez toutes les notes immédiatement à la fin de la journée d'entretien.

« J'ai noté que la personne interrogée a utilisé l'expression "j'ai essayé" 15 fois au cours de l'entretien de 20 minutes ».
(Signalé par le preneur de notes à la personne ayant mené l'entretien après le départ du participant)

COMMENT EFFECTUER UNE COLLECTE DE DONNÉES SIGNIFICATIVE

Tout tourne autour des données, et nous devons donc faire tout ce qui est en notre pouvoir pour les collecter, les conserver et les protéger. Voici quelques conseils pour vous aider :



1. **Datez tout.** Les données peuvent être éclairées par le moment auquel elles ont été recueillies. Cela vous permet également de vous assurer que vous connaissez la situation et les personnes concernées**.**

2. **Incluez des informations sur les personnes et les lieux.** Le sens est donné non seulement par ce qu'une personne dit, mais aussi par qui elle est. Incluez autant de données que possible, notamment le sexe, l'âge, le rôle dans la communauté, etc.

3. **Attribuez un numéro aux participants.** Pour des raisons éthiques, vous devez numéroter vos participants et ne vous référer à eux que par ce numéro**.**

4. **Organisez les données.** C'est la clé du succès. Nous vous recommandons d'utiliser des chemises ou des classeurs. Étiquetez tout ce qui contient des informations par données, emplacement et types d'outils.

5. **Nommez les membres de l'équipe.** Vous pouvez créer un système de codage pour cela, mais il est essentiel de connaître chaque personne présente ainsi que son rôle.

6. **Conservez soigneusement les données.** Ne laissez pas vos données sans surveillance et sachez toujours où elles se trouvent. Vous êtes responsable de la conservation des données. Prévoyez donc un ou plusieurs systèmes ou espaces pour les sécuriser.

7. **Vérifiez immédiatement les données recueillies avec l'équipe.** Après le départ des participants, échangez à nouveau avec votre équipe. Vous devez vérifier les données que chaque personne a en sa possession, que celles-ci sont correctement étiquetées et savoir qui est responsable de leur conservation.

« J'ai besoin d'un sac muni d'un cadenas pour transporte mes documents lorsque nous allons sur le terrain ».

(Personne chargée de mener les entretiens préparant son matériel avant d'aller sur le terrain)

COMMENT ÊTRE UN OBSERVATEUR ATTENTIF

Vous n'aurez souvent pas le luxe d'avoir une personne dont la seule tâche est d'observer. Cependant, si cela est possible, cela vaut la peine de le faire. Que vous ayez une personne spécifiquement chargée de le faire ou que vous assumiez tous cette responsabilité, voici quelques conseils pour vous guider.

1. **Commencez dès l'instant où vous voyez la personne interrogée.** Les personnes interrogées communiquent leurs sentiments et leurs pensées à chaque seconde, alors commencez à les observer dès l'instant où vous les rencontrez.

2. **Arrêtez après leur départ.** Les personnes interrogées continuent à communiquer longtemps après la fin des questions. Soyez attentifs à ce qu'ils partagent après la fin de la session.

3. **Observez le langage corporel.** En tant qu'êtres humains, nous partageons parfois plus avec notre corps qu'avec nos mots. Vérifiez s'ils disent la même chose et si le corps peut révéler des vérités.

4. **Observez leur posture et leur contact visuel.** Les yeux peuvent en dire beaucoup. Voyez si certaines tendances révèlent des informations.

5. **Prenez des photos.** Il n'est pas trop conseillé de le faire pendant la session, mais vous pouvez demander la permission d'en prendre quelques-unes. Les photographies constituent également des données significatives qui peuvent contenir des informations importantes à prendre en compte.

« J'ai remarqué que Fati est devenue nerveuse lorsque vous avez commencé à parler de [décrire la situation]. Elle a ensuite semblé se calmer lorsque vous l'avez interrogée sur [décrire la situation] ».
(Personne ayant mené l'entretien s'adressant à l'équipe après l'entretien)

CONSEILS POUR GARANTIR LA SÉCURITÉ

Les participants doivent se sentir en sécurité pour pouvoir partager leur expérience. C'est d'autant plus important lorsqu'il s'agit de parler de leur vie personnelle, de leur famille, de leurs défis et de situations particulières. Voici quelques conseils à prendre en compte :

1. **Assurez un espace privé.** Pour que les personnes puissent parler librement, elles doivent se sentir en sécurité et être sûres qu'elles ne peuvent pas être entendues par d'autres. Réservez l'espace à l'avance et préservez la vie privée.

2. **Accueillez chaleureusement chaque personne dès son arrivée.** La façon dont les personnes sont accueillies peut donner le ton de ce qui se passera tout au long de la session. Demandez comment procéder pour les accueillir de façon appropriée.

3. **Confirmez toutes les réponses et les histoires partagées.** Paraphrasez et dites « merci », même aux réponses plus dures ou négatives. Les personnes interrogées doivent savoir que vous accueillez et appréciez chaque réponse et chaque histoire, même si elles sont étranges ou différentes. Lorsqu'une personne interrogée sait que toutes les réponses sont valables, même si elles sont inhabituelles, elle sera plus disposée à dire ce qu'elle pense.

4. **Maintenez la session étroitement axée sur l'objectif.** Les personnes chargées de mener les entretiens doivent toujours garder les questions de recherche à l'esprit et, même si vous voulez aller là où la personne interrogée veut vous emmener, gardez vos objectifs à l'esprit.

5. **Soyez patient.** Le silence est une chose difficile lorsque nous menons un entretien. Cependant, les personnes ont besoin de temps pour réfléchir à ce qu'elles veulent dire et à ce qu'elles ressentent. Parfois, elles ont besoin de rassembler leur courage pour réussir à parler, et ce n'est pas grave. « Les bonnes choses arrivent à ceux qui savent attendre ».

6. **(Entretien de groupe) Encouragez le dialogue.** Les personnes sont habituées à ce que l'« animateur » soit le point central d'une session et de toute discussion. Les personnes qui mènent les entretiens doivent encourager le groupe à répondre aux idées et aux questions des autres, tout en évitant que certains participants aient l'impression que leurs commentaires ou leurs opinions sont contestés ou ignorés.

CONSEILS POUR EXPRIMER SA GRATITUDE

La gratitude peut être merveilleusement valorisante, étonnamment vivifiante, remarquablement motivante et surtout respectueuse.

Les êtres humains ont besoin de se sentir valorisés. Lorsque l'on utilise des outils AAP, la gratitude peut permettre un partage plus profond, susciter un sentiment de fierté pour la contribution apportée et donner un sentiment d'appropriation commune. Cependant, beaucoup d'entre nous doivent apprendre à la donner et à la recevoir. En tant que personne chargée de mener des entretiens exprimez régulièrement votre gratitude et à haute voix.

Voici quelques conseils à prendre en compte :

1. **Ne vous retenez pas.** Lorsque vous pensez à quelque chose pour lequel vous êtes reconnaissant, exprimez votre gratitude.

2. **Soyez précis.** C'est bien de dire « merci », mais cela ne va pas loin. Il est particulièrement utile, lorsque l'on dit exprime sa gratitude à quelqu'un, de lui dire pourquoi. De cette façon, la personne sait sur quoi elle peut travailler et faire à nouveau.

3. **Soyez authentique.** Il n'y a rien de pire que l'expression d'une gratitude qui manque de sincérité. Exprimez votre reconnaissance et soyez sincère.

4. **Appelez les gens par leur nom.** Utilisez le nom d'une personne lorsque vous lui exprimez votre reconnaissance afin de rendre la chose plus personnelle.

5. **Exprimez-la régulièrement.** Nous ne risquons en général pas d'être « trop reconnaissants ». Exprimez largement et régulièrement votre gratitude.

« Fati, je vous suis très reconnaissant d'être venue aujourd'hui.
Vous avez offert un certain nombre d'exemples très précis de [situation] et de ce que
vous avez fait pour éviter une catastrophe potentielle. Ces exemples
me poussent à une plus grande réflexion. Je vous remercie pour votre ouverture d'esprit ».

COMMENT ÊTRE UN BON INTERPRÈTE

Vous trouverez ci-dessous quelques conseils pour prendre des notes pertinentes :

1. **Faites rapidement connaissance avec votre équipe.** Plus tôt vous vous rencontrerez, plus tôt vous pourrez commencer à vous connaître et à planifier votre travail.

2. **Clarifiez les mots et expressions clés qui seront utilisés.** Chaque type d'entretien aura son propre langage spécifique. Dressez une liste des mots et concepts clés.

3. **Demandez tous les documents à l'avance.** Cela vous donnera le temps d'étudier ce que l'équipe utilisera et de prendre note du langage spécifique.

4. **Dites de quelle façon vous aimez travailler.** Ne supposez pas que tout le monde sache ce dont vous avez besoin et quelle est votre façon *idéale* de travailler. Faites connaître vos besoins.

5. **Examinez l'espace à l'avance.** Vous devez déterminer avec soin l'endroit où vous allez vous asseoir, de manière à pouvoir entendre ce qui se dit, à être suffisamment proche pour interpréter et à ne pas être dans le chemin. Cela peut nécessiter de déplacer des meubles ou de choisir un autre espace.

6. **Préparez votre matériel.** Vous aurez besoin d'un carnet de notes et de deux stylos (un comme sécurité). Assurez-vous d'avoir tout ce dont vous avez besoin pour vous sentir à l'aise et être capable de faire un bon travail. Une bouteille d'eau et un verre sont indispensables. De quoi d'autre pourriez-vous avoir besoin ?

7. **Assurez-vous de savoir où vous devez être et quand.** Il ne suffit pas d'avoir l'adresse - il faut connaître le numéro de la pièce et son emplacement dans le bâtiment ou le village. Le fait d'avoir tous les détails vous aidera à arriver à l'heure et à être prêt.

8. **Participez au temps de travail en équipe avant et après l'entretien.** Vous disposerez d'informations essentielles pour les deux sessions, mais vous serez particulièrement utile pour les questions de clarification après l'entretien.

9. **Posez des questions et partagez vos réflexions après l'entretien.** Bien que ce ne soit pas votre rôle spécifique, vous pouvez avoir des choses à partager lors de la séance de débriefing suivant l'entretien.

« Il était intéressant d'entendre la personne X utiliser deux mots de manière interchangeable... »
« J'ai remarqué que chaque fois que vous utilisiez le mot X, elle utilisait le mot Y pour signifier la même chose ».

COMMENT GÉRER LES ÉMOTIONS FORTES

Le dialogue que vous aurez ne sera pas facile et peut susciter des réactions chez les personnes interrogées ou les traumatiser à nouveau de manière inattendue. Voici quelques éléments à prendre en compte.

Principes fondamentaux

- Il est normal de ressentir des émotions fortes face à des catastrophes, il s'agit d'une réaction humaine naturelle face à des événements qui changent la vie et cette réaction est totalement prévisible.

- L'entretien lui-même peut devenir une expérience de guérison, car le fait d'être entendu et compris peut avoir une action thérapeutique. Vous devez mener l'entretien correctement, avec soin et en respectant certaines limites.

- Démontrez votre capacité à répondre aux émotions des personnes interrogées par des déclarations empathiques : Nommer (« Cela peut vous faire vous sentir triste, déçu, fatigué... »). Comprendre (« Je ne peux pas imaginer à quel point cela doit être difficile... »). Respecter (ne pas contredire ce qu'ils ressentent). Soutenir (« Je peux prier avec vous si vous le souhaitez. Vous avez dû faire preuve de beaucoup de force pour traverser cette épreuve… »).

- Répondez à l'émotion forte des personnes interrogées par des déclarations et des gestes empathiques. Cela permettra de renforcer la collaboration et favorisera la cicatrisation des blessures.

- Votre interlocuteur peut penser que vous ne comprenez pas son expérience ou que cela n'a pas d'importance à vos yeux si vous essayez « d'arranger » ses émotions fortes. L'expression d'une émotion forte nécessite une réponse empathique et non pas d'être « arrangée ».

- Montrez votre volonté de comprendre les émotions et les expériences de la personne interrogée en faisant preuve d'empathie et en reconnaissant ces émotions ou ces expériences. Vos réponses empathiques communiquent et démontrent que vous vous intéressez à l'expérience de la personne interrogée et votre intérêt permet d'instaurer la confiance et la sécurité dans la relation. En retour, la confiance les aide à se joindre à nous pour explorer leurs histoires et pour trouver des alternatives et des options de manière plus efficace.

SITUATIONS DIFFICILES ET CONSEILS À PRENDRE EN COMPTE

Les choses ne se passent pas toujours sans heurts lors des entretiens avec des groupes ou des individus. Les outils AAP peuvent susciter des émotions fortes ainsi que d'autres situations difficiles. Ces difficultés peuvent compromettre les données que nous recueillons, nous devons donc les gérer avec soin et calmement.

Voici quelques conseils à prendre en compte :

Les participants sont confus

1. Rappelez-vous combien vous avez pu trouver l'outil déroutant la première fois et que vous avez appris à l'utiliser.
2. Répétez les instructions. Trouvez un moyen d'expliquer les instructions d'une autre façon.
3. Modélisez l'activité si possible - montrez-leur ce que vous voulez dire.
4. Demandez à un participant de vous dire ce qu'il a compris de ce que vous avez expliqué.
5. Clarifier patiemment jusqu'à ce que le groupe ou les individus se sentent à l'aise et soient prêts à commencer.

Les participants s'éloignent du sujet

1. Il est normal qu'une pensée en déclenche une autre chez les groupes ou les individus et il est difficile de les arrêter. Cela peut être fructueux, mais nous devons garder le contrôle - ne pas perdre la direction que vous souhaitez donner à la conversation.
2. Soyez patient pour voir s'ils rétablir un lien avec le sujet traité.
3. Utilisez votre aptitude à poser les bonnes questions pour les réorienter : « Merci. Au début, vous avez parlé de____. Que pouvez-vous nous dire de plus sur [idée] ? ».
4. Posez une autre question à un moment approprié pour voir si vous parvenez à réorienter la discussion.

Une personne domine le groupe

1. Remerciez la personne qui parle puis réorientez la discussion : « Merci. Écoutons maintenant quelqu'un que nous n'avons pas encore entendu. Qui d'autre souhaite partager ses réflexions ? ».
2. Mettez délicatement fin à l'échange en disant quelque chose comme : « Je vais poursuivre cette conversation, mais je veux m'assurer qu'il reste du temps pour [sujet]. Je vous remercie pour vos réflexions et j'aimerais poursuivre cette conversation avec vous pendant le déjeuner ».

Longs silences

1. Attendez patiemment pendant que le groupe ou les individus rassemblent leurs idées. Cela vous aidera à être patient si vous comptez jusqu'à 10 dans votre tête.
2. Si personne ne prend la parole, essayez d'approfondir ou de demander si la question que vous avez posée n'a pas été involontairement irrespectueuse ou inappropriée.
3. Si une question ne fonctionne pas avec un groupe ou un individu, vous pouvez le remercier et passer à une autre question.

Réponses très courtes ou très longues

1. Avec des réponses très courtes :
    a. « Pouvez-vous en dire plus à ce sujet ? ».
2. Avec des réponses très longues :
    a. Soyez patient.
    b. Remerciez la personne de ce qu'elle partage et notez sur quels points vous souhaitez demander des clarifications ensuite.

Etre dépassé par ses émotions

1. Rassurez la personne quant au fait qu'il s'agit d'une réaction normale.
2. Encouragez la personne à prendre tout le temps dont elle a besoin.
3. Demandez gentiment si elle se sent à l'aise pour vous en dire plus à ce sujet.
4. Utilisez certaines des suggestions figurant dans votre fiche de conseils : *Comment gérer les émotions fortes*.

Distractions

1. *Téléphones portables :* Au début de la session, demandez à chacun d'éteindre son téléphone portable. Si vous oubliez de le faire, vous pourrez le demander si un téléphone sonne. Il est important de fixer des règles de base dès le départ.
2. *Bruit à proximité* : Fermez la porte si possible, ou demandez à quelqu'un qui se trouve à proximité de régler le problème.
3. *Quelqu'un parle à proximité* : Demandez gentiment à cette ou à ces personnes de s'éloigner pour poursuivre leur conversation.

Généralités

1. *Que faites-vous si vous posez une question et que les participants répondent à plusieurs questions à la fois ? Posez-vous à nouveau les questions ?*

    Non, l'important est que les données soient collectées - elles ne doivent pas nécessairement suivre l'ordre de vos questions. Asseyez-vous et écoutez, car il semble que cet entretien sera assez facile ! Soyez reconnaissant. Il est important que ce dialogue soit

naturel et authentique. Les gens seront frustrés si vous répétez vos questions à plusieurs reprises - cela donnera l'impression que vous n'avez pas écouté.

2. *Quelque chose n'est pas clair.*

   Ne laissez pas les choses en l'état. Posez des questions approfondies afin de clarifier ce que la personne interrogée vient de partager. Nous devons comprendre clairement ce que la personne interrogée exprime afin de disposer de données que nous pourrons étudier par la suite.

3. *Comment gérer le temps*

   - Utilisez plusieurs horloges et disposez-les dans des endroits où tout le monde peut les voir.
   - Dites quel est le temps prévu dès le départ. La transparence est bénéfique.
   - Veillez à ne pas dépasser le temps prévu sans en demander la permission. C'est un élément de respect - les gens ont prévu de vous consacrer un certain temps et vous devez vous y tenir autant que possible.

MATÉRIEL

Formation

- Panier posé sur la table contenant les fournitures
- Marqueurs
- Stylos, un par personne
- Ruban adhésif, deux
- Carnet de notes pour chacun, deux par personne
- Tableau à feuilles mobiles (deux) et support
- Notes autocollantes, 10 blocs-notes
- Brochure sur les outils AAP, un par personne + deux supplémentaires
- Surligneurs, un par personne
- Papier blanc pour copie, une rame
- Appareil photo (ou téléphone avec un appareil photo)

Travail de terrain

- Images imprimées, 10-15
- Grande feuille de papier blanc, deux par personne
- Marqueurs fins de couleur, boîte de 10-20
- Bloc-notes (pour l'interprète et le preneur de notes), deux chacun
- Stylos, un par personne
- Carnet AAP, un par membre de l'équipe
- Formulaires de consentement, un par personne interrogée
- Écritoire à pince, un par personne (facultatif)
- Appareil photo (ou téléphone avec un appareil photo)

Analyse des données

- Grands post-it, quatre paquets
- Appareil photo (ou téléphone avec un appareil photo)

« Plus vous serez préparé, plus vous saurez faire preuve de flexibilité sur le moment ».

PLAN DES ÉQUIPES ET DES OUTILS – EXEMPLE

Le travail de terrain

En raison de diverses complications liées à la pandémie de COVID-19, Food for the Hungry a mené un travail de terrain dans deux communautés avec quatre équipes de collecte de données pendant deux jours. Bien que le plan initial prévoyait une collecte de données plus étendue, les résultats ont montré un consensus élevé parmi les personnes interrogées, ce qui indique que les collecteurs de données ont atteint la saturation des données.

Des considérations relatives à l'organisation du travail de terrain, y compris les enseignements tirés, sont présentées ci-dessous :

Collecteurs de données

- Les équipes de collecte de données doivent être composées d'au moins deux membres, mais en compteront de préférence trois : l'enquêteur, le preneur de notes et l'observateur.
- Les personnes chargées de mener les entretiens et les preneurs de notes doivent parler couramment la langue locale. Si nécessaire, un non-locuteur peut jouer le rôle d'observateur. Les équipes peuvent faire appel à un traducteur qualifié si nécessaire.
- Les équipes resteront les mêmes tout au long du processus de collecte des données.
- Comme il s'agissait d'un projet pilote, Food for the Hungry a essayé de permettre aux équipes de mettre en pratique le plus grand nombre possible d'outils différents. Dans d'autres circonstances, il peut être utile que les équipes se spécialisent dans un à trois outils.
- Food for the Hungry a chargé des femmes de mener les entretiens et les séances avec des femmes, et vice versa, afin d'encourager les personnes interrogées à se livrer ouvertement.

Personnes interrogées

- En raison de la nature sexospécifique de l'expérience vécue et de la réponse apportée à la sécheresse, Food for the Hungry a mené des séances avec les hommes et les femmes séparément.
- Soit les groupes étaient composés d'au moins quatre hommes ou femmes, avec un maximum de six personnes, soit les personnes étaient interrogées individuellement.

Sessions de collecte de données

- Pour respecter les contraintes de temps des personnes interrogées et permettre les déplacements entre les communautés, Food for the Hungry a limité les sessions à une durée de deux heures.

- Deux équipes se sont rendues dans chaque communauté afin que les sessions puissent avoir lieu simultanément. (Une équipe a animé le groupe des hommes tandis que l'autre équipe a animé le groupe des femmes).

Programme du travail de terrain mené par Food for Hungry :

Kargi	**Équipe 1 : groupe** FEMMES x4	**Équipe 2 : groupe** HOMMES x4	**Équipe 1 : 1 – 1** FEMMES (2)	**Équipe 2 : 1-1** HOMMES (2)
	Rôles : Personne menant l'entretien Preneur de notes Observateur	Rôles : Traducteur Personne menant l'entretien Preneur de notes Observateur	Rôles : Personne menant l'entretien Preneur de notes Observateur	Rôles : Traducteur Personne menant l'entretien Preneur de notes Observateur
JOUR 1 Mar. 24	3. Histoires vraies 2. Images	3. Histoires vraies 2. Images		
JOUR 2 Mar.25			1. Parcours 6. Citations	1. Parcours 6. Citations

Qachacha et Segel	**Équipe 1 : groupe** FEMMES x4	**Équipe 2 : groupe** HOMMES x4	**Équipe 3 : 1-1** FEMMES	**Équipe 4 : 1-1** HOMMES
Qachacha Mar. 24	2. Images 4. Objet	2. Images 4. Objet	3.Histoires vraies 1. Parcours	3. Histoires vraies 1. Parcours
Segel Mar. 25	1.Parcours 5. Cercles de confiance	1. Parcours 5. Cercles de confiance	2. Images 4. Objets	2. Images 4. Objets

ANNEXE

UNE IMAGE VAUT MILLE MOTS

Les images suivantes ont été utilisées au cours des entretiens de groupe et des entretiens individuels. Elles sont imprimées en plus grand format pour les besoins de l'activité.

QUATRE TYPES DE QUESTIONS

Une ressource

QUATRE TYPES DE QUESTIONS	
Questions FERMÉES	• Appellent généralement des réponses par oui ou par non • N'invitent pas au dialogue • Sont souvent utilisées pour vérifier quelque chose • Sont souvent un bon moyen d'interroger un groupe
Questions OUVERTES	• Les réponses sont imprévisibles • Vous demandez avec une réelle curiosité à comprendre ou à apprendre quelque chose • Vous devez être prêt à prendre le temps d'écouter • Sont souvent utilisées pour susciter un dialogue pertinent avec des groupes • Il est judicieux de les répertorier dans le plan d'apprentissage lui-même afin de se souvenir de ce sur quoi vous vouliez que les groupes s'expriment ET de disposer d'un outil visuel ou d'un rappel pour les personnes participant à la formation • Invitent au dialogue
Questions APPROFONDIES	• Utilisées pour pousser le dialogue et la réflexion à un niveau plus profond • Aident à obtenir plus de clarté ou d'informations sur un sujet partagé • Généralement utilisées par l'animateur et ne figurent pas dans le plan d'apprentissage ou dans les visuels. • Constituent une technique d'animation utile pour pousser plus loin la pensée, le partage ou la réflexion.
Questions ouvertes FORTES	• Il n'y a pas de réponses faciles • Sont généralement personnelles et complexes • Soulignent un point ou invitent à réfléchir au changement ou à l'impact souhaité à la suite de l'apprentissage ou de la session, c'est-à-dire qu'il est plus facile de nommer le changement que vous souhaitez que ce qui est nécessaire pour y parvenir. • Ces questions amènent les personnes à prendre le temps de réfléchir à ce qu'ils pourraient dire.

Un outil

Comment et où avez-vous utilisé chacun de ces types de questions et quel en a été l'impact ?

Questions FERMÉES	
Questions OUVERTES	
Questions APPROFONDIES	
Questions ouvertes FORTES	