

Ouvertures, clôtures et pauses stimulantes

Pour les ouvertures, les clôtures, les pauses stimulantes et autres exercices expérientiels, nous devons être très sensibles aux aspects sociaux et culturels, ainsi qu'aux préférences personnelles. Par exemple, certains participants peuvent ne pas être à l'aise s'ils sont touchés ou lorsqu'ils ferment les yeux. Tenez compte de l'âge et de la santé des participants au moment de choisir les pauses stimulantes.

Il convient de rappeler à chaque fois aux participants qu'ils ne doivent faire que ce qui les met à l'aise.

Les ouvertures et clôtures ont des objectifs similaires:

- faire en sorte que les participants forment un groupe
- se concentrer sur les objectifs de la formation
- servir de rituel pour inviter à l'ouverture et à la fermeture
- créer des souvenirs positifs à long terme à propos de l'atelier

OUVERTURES

Les meilleures ouvertures et clôtures sont intégrées à la culture et à l'expérience des participants.

À l'avance, demandez à deux ou trois participants d'organiser une cérémonie simple, basée sur leur culture locale. Vous devrez peut-être y allouer un petit budget, par exemple pour acheter des fleurs et des bougies. Parlez et mettez-vous d'accord sur le temps qu'il est possible d'y consacrer.

Si vous travaillez avec un groupe de cultures différentes, vous pouvez demander à 2 ou 3 participants d'organiser l'ouverture, et à un petit groupe différent d'organiser la clôture.

Certains exemples incluent

Les aspirations des participants

Au début, le facilitateur demande à chaque participant de dire (s'il s'agit d'un groupe qui se porte une grande confiance) ou d'écrire un mot (idéalement sur des post-its) sur comment il espère se sentir à la fin de l'atelier, p. ex., plein d'espoir, bien informé, plus léger et inspiré.

Faire passer un contenant entre les participants pour qu'ils y mettent leur mot. Le facilitateur lit les mots à voix haute et s'engage à adapter son atelier afin que ces aspirations puissent se réaliser. Les notes peuvent être affichées au mur.

Toile de soutien

Matériel requis: une bobine de ficelle ou une pelote de laine

(cela peut être organisé en ouverture ou lors de la clôture)

Les participants forment un cercle. Le facilitateur enroule la ficelle autour de son doigt et se présente, ou il fait quelques déclarations de clôture, p. ex., au sujet de ce qu'ils ont appris, et il lance la pelote de ficelle à quelqu'un d'autre qui à son tour s'attachera et se présentera, et ainsi de suite. Lorsque tout le monde s'est attaché à la ficelle, cela forme une toile.

Le facilitateur laisse tomber sa ficelle, puis, un par un, demande aux autres de laisser tomber leur ficelle et chaque personne peut dire ce qu'elle ressent, et ceux qui sont encore connectés peuvent dire quel a été l'impact sur eux.

Le facilitateur invite les participants à commenter la symbolique de la toile et souligne les apprentissages connexes, par exemple:

- avec un réseau, la toile est solide et protectrice
- si les gens partent, le réseau sera moins solide
- si une personne se déconnecte, elle peut se sentir plus isolée
- les liens perdureront malgré le temps qui passe et malgré la distance

Pauses stimulantes pour se lier aux autres

Si les participants ne se connaissent pas, il est souhaitable d'utiliser des pauses stimulantes pour forger des liens entre eux le premier jour, afin qu'ils se sentent plus connectés et d'établir la confiance, par exemple:

Jeu «le grand vent souffle» (ne pas jouer si l'un des participants à un problème de mobilité)

Chacun s'assoit en cercle, le facilitateur se tient debout au milieu et dit:

«le grand vent souffle sur les personnes qui:» (p. Ex, les personnes qui viennent de tel endroit, ou qui ont des enfants, ou qui défendent les droits des femmes, ou qui aiment le football) et ceux qui correspondent à la description changent de siège. Le facilitateur veut aussi s'asseoir, donc la personne qui reste debout pose la question suivante.

Qu'aimez-vous?

Le facilitateur demande à deux participants de se lever. Le premier participant doit dire une chose qu'il aime faire pour se détendre, par exemple jouer à des jeux vidéo, et tendre le bras. La première personne à dire qu'elle aime les jeux vidéo se connecte physiquement ou symboliquement à la première personne. Ensuite, le second participant donne un autre

exemple, p. ex. marcher, et quelqu'un se connecte à lui. Les deux derniers connecteurs donnent un autre exemple de ce qu'ils aiment faire (ou plus d'un si personne n'aime la même activité), et les gens continuent à se connecter jusqu'à ce que tout le monde soit dans un cercle. Le facilitateur souligne l'interconnectivité du travail de chacun, ainsi que les activités qu'ils aiment faire pour leur bien-être.

Monter dans le bus

Le facilitateur dit à tout le monde d'imaginer qu'ils se trouvent dans une gare routière publique qu'ils connaissent tous. À différents moments, différents autobus seront annoncés, et tous ceux qui ont un lien avec cet autobus doivent trouver un moyen de former un groupe. Le facilitateur dit ensuite (exemples) :

- Ceux qui viennent de... montent dans le bus
- Ceux qui ont des enfants montent dans le bus
- Ceux qui travaillent sur les droits des femmes montent dans le bus
- Ceux qui aiment le football montent dans le bus

Finissez par quelque chose qui unit tout le monde, par exemple, ceux qui sont des défenseurs des droits humains!

Pour chacun, les participants doivent «se trouver» l'un l'autre. Habituellement, une personne lève la main et dit, ici, pour l'autobus pour...

Le facilitateur peut chevaucher les autobus, de sorte que les participants se précipitent d'un «autobus» à un autre.

CLÔTURE

Clôture — Offrir la vie et appréciation

Matériel nécessaire: une plante ou des fleurs ou des brindilles

Le facilitateur tient une plante. Tout le monde est en cercle. Le facilitateur offre la plante comme symbole de vie au participant qui se tient à sa gauche en lui disant quelque chose qui lui a plu ou qui l'a inspiré au sujet du participant, qui la transmet à son tour à la personne suivante avec un message semblable.

«Je vous donne cette plante, qui symbolise la vie, et qui reconnaît vos... [qualités qui ont été appréciées].»

À la fin le facilitateur soulignera l'importance du travail des DDH et d'y incorporer l'équilibre et le bien-être.

Clôture — Cercle de solidarité

Le facilitateur demande aux participants de former un cercle. Avec la permission de chacun, chaque participant se tient près de l'autre et fait un pas lent vers la droite puis vers la gauche, les épaules contre l'épaule de son voisin. Le mouvement doit être lent. Le formateur demande aux participants de fermer les yeux et de se souvenir du jour où ils sont arrivés à l'atelier. Ensuite, de se rappeler des expériences qu'ils ont vécues avec leurs collègues, les connaissances qu'ils ont désormais acquises, les nouvelles personnes qu'ils ont rencontrées et les relations qu'ils ont renforcées. Après cinq minutes de ce mouvement en cercle, le facilitateur demande aux participants de lever les bras vers les épaules de leurs collègues afin qu'ils puissent s'étreindre dans un cercle. À la fin, le formateur dit aux participants d'arrêter le mouvement et d'ouvrir les yeux ; le formateur va compter jusqu'à trois, et ils se tourneront vers leur droite et diront à leurs collègues : « tu n'es pas seul » et il l'étreindra. Lorsqu'ils ont fini avec le collègue de droite, ils se tourneront vers le collègue de gauche et feront de même.

PAUSES STIMULANTES

Les meilleures pauses stimulantes sont liées au contenu de l'atelier. Envisagez des activités stimulantes si les participants se sentent fatigués ou des exercices de soutien avant, pendant ou après les modules plus éprouvants sur le plan émotionnel, tels que la première discussion sur les risques dans le groupe.

Se lever et faire quelques étirements est un bon stimulant.

Danser sur une musique appropriée et locale peut également être stimulant :

- danser en cercle et chaque participant se relaie pour danser au centre
- danser en cercle et chaque participant montre tour à tour un mouvement de danse et les autres le copient pendant 30 secondes avant que la prochaine personne montre un autre mouvement
- faire une danse populaire sur YouTube

Il y a de nombreux **exercices de soutien** utiles dans le **document de Capacitar**, disponible dans plus de 20 langues:

<https://capacitar.org/capacitar-emergency-kits-to-download/>

Les exercices de **Tai Chi** et de **gestion des émotions par le maintien des doigts** sont particulièrement appréciés par les DDH. Une séance complète de relaxation peut être conçue à partir de ce document, ou les exercices peuvent être utilisés à différents moments, p. ex., si un participant raconte une expérience bouleversante, vous pouvez utiliser le «maintien des doigts»

Le **massage** est un autre stimulant. Le massage ne doit être utilisé qu'avec un groupe qui est à l'aise avec le toucher; il est généralement préférable d'utiliser cet outil vers la fin de l'atelier lorsque la confiance s'est établie.

Le facilitateur demande aux participants de se lever et de former un cercle. Chaque personne doit se tourner vers la droite. Avec leur permission, les participants donnent à la personne qui se trouve devant eux un massage des épaules jusqu'au bas du dos pendant environ 3 minutes. Puis tout le monde se retourne et masse la personne sur sa gauche.

Un autre excellent exercice qui fonctionne également si le toucher des autres n'est pas approprié, est de se tapoter soi-même, le long des bras, sur les épaules, le cou et la tête.

Le rire est un excellent stimulant, et il est possible d'utiliser certains jeux d'enfants.

«**Fais-moi rire**»: les participants forment des binômes et l'un des deux doit essayer de faire rire l'autre, sans le toucher, pendant 2 minutes. Échangez les rôles.

Pour en tirer des leçons, demandez aux participants «dans quelles circonstances devez-vous garder un visage sans expression?»

«**Jacques a dit**»: les participants font face au facilitateur et ce dernier demande aux participants: de faire certaines choses, p. ex, bouger les épaules, se tenir sur la jambe droite... Si le facilitateur dit «Jacques a dit... bougez les épaules» alors les participants doivent le faire. Si le facilitateur dit juste «Bougez les épaules» ceux qui le font sont «éliminés» et doivent s'asseoir. L'animateur doit essayer de tromper les participants, par exemple en se tenant sur sa jambe gauche mais dire «jambe droite».

Demandez aux participants s'il y a une leçon à tirer relative à la protection? L'un des messages importants est de ne pas de faire ce que tout le monde fait, mais de décider pour vous-même. N'utilisez pas seulement vos yeux, mais aussi vos oreilles et votre cerveau.

Électricité (objet: travail d'équipe pour la planification de la protection organisationnelle)

La pause stimulante est recommandée lorsque vous discutez des plans de protection de l'organisation.

Cependant, cela n'est pas recommandé lorsque les participants ont des problèmes de mobilité.

Faites asseoir un nombre égal de participants sur des chaises réparties en deux rangées qui se font face. Le facilitateur se tient debout à une extrémité et il y a une chaise vide à l'autre extrémité. Le but de l'exercice est d'occuper la chaise vide après avoir fini une tâche.

Le facilitateur explique:

- chaque rangée représente une équipe
- tenez la main des membres de l'équipe assis à côté de vous afin d'être tous connectés
- Je vais prendre la main des deux membres de l'équipe les plus près de moi et leur serrer les mains en même temps et vous devez imaginer que cela transmet une charge électrique à chacun de vous.
- Lorsque vous sentez que je vous serre la main, vous devez serrer la main de la personne à côté de vous pour lui transmettre l'électricité, et ils feront de même à la personne à côté d'eux.
- Le dernier membre de l'équipe à recevoir l'électricité doit s'asseoir sur la chaise vide avant la dernière personne de l'autre équipe.
- L'objectif du jeu est de transmettre l'électricité aussi vite que possible afin que votre équipe gagne la chaise

Le facilitateur doit prévenir les participants «pas de violence, notamment on ne doit pas se pousser ni tricher!».

S'il y a 12 participants, 2rangées de 6, le facilitateur peut recommencer le jeu à six reprises, en déplaçant les deux derniers au début, de sorte que tout le monde ait son tour.

Annoncez les résultats — qui a gagné?

Demandez: «que s'est-il passé au cours de cet exercice qui peut se rapporter aux plans de sécurité de l'organisation?»

Demandez à l'équipe qui a gagné quelles tactiques elle a employées?

Les réponses peuvent être:

- tout le monde doit savoir clairement quoi faire
- tout le monde doit comprendre le but du jeu
- tout le monde doit être rapide en cas d'urgence

- vous vous améliorez si vous vous entraînez
- le renforcement de l'esprit d'équipe se produit très rapidement en cas d'«urgence»

Stimulants visuels

Les vidéos doivent être pertinentes pour le sujet abordé, et ne pas contenir de contenu violent ou traumatisant. Prenez garde lorsque vous utilisez des documents locaux ou régionaux à ne pas susciter de conflit. Soyez clair à propos du message que vous souhaitez transmettre en utilisant un support visuel.

Faites une brève introduction, montrez la vidéo puis parlez de ce que les gens ont appris.

Il est préférable d'utiliser de courtes vidéos, car les participants pourraient se mettre en «mode film» et regarder sans être concentrés.

Test de conscience situationnelle

<https://www.youtube.com/watch?v=Ahg6qcgoay4>

Également connue sous le nom de **Gorille invisible**, cette vidéo est un exemple de conscience situationnelle. Vous verrez que les téléspectateurs (qui ne l'ont jamais vu auparavant) ne verront peut-être pas l'ours qui se promène au milieu du groupe. Cela met l'accent sur la conscience situationnelle que le défenseur devrait avoir en tout temps pour remarquer les incidents et ne pas seulement se concentrer sur une seule chose.

Concerne plus les risques et les menaces, mais peut être utilisé à tout moment.

Le crocodile ou le tronc d'arbre

<https://www.youtube.com/watch?v=JMjXvsCLu6s>

Cette vidéo d'une minute montre deux gnous en train de se demander si la chose dans l'eau est un crocodile ou un tronc. Demandez aux participants de surveiller attentivement et de faire la distinction entre quel gnou croit quoi au départ et celui qui prend le risque.

La leçon à tirer est que nous devons observer et utiliser les connaissances pour prendre des décisions, et ne pas être trop influencés par les autres, ni essayer de leur prouver quelque chose.

Concerne plus les risques, les menaces, et le plan de sécurité.

Vidéos de formation de Front Line Defenders

Protection des bureaux, 2012, 6 minutes

Cette vieille vidéo montre des DDH illustrant en tant qu'acteurs les défaillances fondamentales de la protection dans un bureau.

Anglais: <http://youtu.be/mCiOg1Sz1yY>

Surveillance, 2018, 11 minutes

Cette animation montre un DDH placé sous surveillance.
Vidéo liée aux modules sur les risques et menaces.

Version anglaise:

<https://vimeo.com/144350199>

Le mot de passe est: FLDanimate