

OUTILS :

- **Agenda pour l'Orientation des Catalyseurs (3)**
- **Guide du Facilitateur pour l'Orientation des Catalyseurs (4)**
- **Guide du Facilitateur pour Coacher les Catalyseurs (6)**





GUIDE DU FACILITATEUR POUR COACHER LES CATALYSEURS

Qu'est-ce qu'un coach ?

Un coach aide d'autres personnes à améliorer leur travail et à faire de leur mieux. Un coach les aide à voir leur propre potentiel : ce qu'ils peuvent être dans l'avenir. Un coach n'est pas négatif et ne s'attarde pas sur les erreurs du passé. Les trois aspects essentiels du coaching sont :

- **Des rapports solides.** Le coaching se base sur des rapports solides et suivis. Le but est d'améliorer la performance et d'aider la personne coachée à mieux faire son travail.
- **La discussion des problèmes.** Le processus du coaching aide une personne à comprendre ses propres problèmes, à réfléchir aux solutions et à choisir l'action nécessaire.
- **Responsabilité.** Le coach a la capacité d'appuyer la personne qui est coachée, mais c'est elle qui est responsable de son amélioration.

De quelle façon le coaching fournit-il un appui aux Catalyseurs ?

L'enveloppe de diffusion par réseaux appuie les Catalyseurs de trois façons. Considérez cet appui comme une *continuité* et le coaching comme élément qui commence pendant l'orientation et qui se poursuit jusqu'à la fin du projet.

- **Une orientation** – Au cours de l'orientation, les Facilitateurs apprennent aux Catalyseurs comment utiliser les histoires et les fiches d'activités. Les Facilitateurs font la démonstration du processus et des compétences que les Catalyseurs devront utiliser avec leurs groupes. Les Catalyseurs s'entraînent entre eux à administrer les documents et, pratiquent un jeu de rôle pour trouver des réponses à des questions ou des problèmes difficiles.
- **La pratique** – Pendant l'orientation, et avec l'appui du Facilitateur, les Catalyseurs mettent en pratique, dans un village, les compétences acquises. Ensuite, les Catalyseurs et les Facilitateurs discutent de leur expérience. Le Facilitateur a la possibilité de renforcer la participation en groupe des Catalyseurs et de leur apprendre à trouver des solutions à des problèmes.
- **Un appui continu** – Une fois l'orientation achevée, le Facilitateur continuera à coacher les Catalyseurs lorsqu'ils/elles visiteront leurs villages respectifs. Le nombre de séances de coaching se fera en fonction des besoins et des compétences des Catalyseurs.

Quelles sont les compétences essentielles en matière de coaching ?

En tant que Facilitateur vous devez :

- 1) **Bien connaître** les documents fournis. Vous allez devoir vous familiariser avec **toutes** les histoires et les fiches d'activités. Lisez les documents et réfléchissez aux questions qu'ils soulèvent afin de pouvoir aider le Catalyseur à avoir une réflexion sur ces mêmes questions.
- 2) **Montrer** que vous à l'aise en abordant la question du genre et la planification familiale.
- 3) **Observer** comment le Catalyseur communique avec son groupe et comment il/elle utilise les documents pédagogiques, savoir quelles sont les compétences dont il/elle a besoin pour encourager la participation en groupe pour chaque session, (voir Compétences des Catalyseurs plus bas) et utiliser la Liste de contrôle pour les observations, ci-dessous, comme aide-mémoire pour savoir ce qu'il faut chercher.
- 4) **Discuter** de questions délicates avec les Catalyseurs. Les aider à apprendre comment soulever ces sujets délicats avec leurs groupes et à pouvoir comment en discuter comme il le faut.



- 5) **Ecouter.** Une bonne communication consiste à écouter activement et à donner un retour d'information (feedback) positif. Ecoutez les Catalyseurs. Demandez-leur ce qu'ils/elles pensent de leur performance. Utilisez la méthode de l'analyse positive décrite dans l'encadré.
- 6) **Donnez un retour d'information** positif et suggérez comment améliorer les choses qui ne marchent pas très bien. Aidez les Catalyseurs à résoudre les problèmes qu'ils/elles ont identifiés. Renforcez les aspects positifs de leur performance : les compliments sont des facteurs de motivation élevés. Encouragez les Catalyseurs à s'entraider et à se motiver les uns et les autres.

Quelles sont les compétences pour Catalyseurs que les coaches (Facilitateurs) doivent aborder ?

Les Facilitateurs devront se concentrer sur les compétences suivantes (voir aussi la *Liste de contrôle pour les observations*, ci-dessous) :

- 1) Le Catalyseur doit être à l'aise et être capable de bien utiliser les histoires et les fiches d'activités avec son groupe.
- 2) Le Catalyseur doit être capable d'encourager les discussions en groupe.
- 3) Le Catalyseur doit être capable d'aborder des sujets délicats et de diriger des conversations difficiles.
- 4) Le Catalyseur doit être capable de partager et de démontrer comment des sujets comme la planification familiale, la question du genre, la communication du couple, affectent sa propre vie.

Qu'est-ce qu'une séance de coaching ?

Toute conversation approfondie entre le Facilitateur et le Catalyseur concernant les activités de diffusion par réseaux peut être définie comme session de coaching ! Une session pourrait être :

- Le fait d'observer le Catalyseur en train d'effectuer des activités avec son groupe (la lecture des histoires, par exemple) et lui donner un retour d'information immédiatement après (c'est la meilleure forme de coaching). N'oubliez pas d'utiliser la *Liste de contrôle pour les observations* (ci-dessous) pour vous rappeler des compétences à identifier.
- Une réunion avec un Catalyseur.
- Une réunion avec plusieurs Catalyseurs pour encourager la résolution des problèmes en commun ainsi que l'apprentissage et l'appui entre Catalyseurs.

Qu'est-ce que l'analyse positive ?

- **Analyse** signifie ici, explorer, découvrir et être ouvert à des idées nouvelles.
- **(Appréciation) positive** ici signifie reconnaître les qualités et les contributions des personnes et des choses autour de nous.

Ensemble, ces mots nous donnent *l'analyse positive*. Le fait d'utiliser l'analyse positive pendant le coaching permet de garantir que les Catalyseurs seront encouragés à continuer à jouer leur rôle.

En faisant ressortir ce qui est bien dans la situation actuelle, nous pouvons apprendre à créer un changement positif pour l'avenir. Imaginez que vous êtes en train de parler à un Catalyseur après une séance de groupe. Posez-lui des *questions ouvertes* qui l'encourage à s'exprimer en toute sincérité et à réfléchir longuement sur la situation actuelle. Vous pourriez lui demander :

“Qu'est-ce qui a bien marché ?”

“D'après-toi pourquoi ?”

“Quelle a été la meilleure partie ?”

“Qu'est-ce que tu as appris ?”

“Est-ce qu'il y a eu des moments où tu n'as pas su comment répondre ?”

“Qu'est-ce que je peux faire pour t'aider à mieux faire ?”

A mesure qu'il/elle répond, vous pouvez l'encourager avec des mots comme ceux-ci :

“Dis-moi plus...”

“Oui, continue”



Pendant votre séance de coaching vous pouvez :

- Résoudre des problèmes avec le Catalyseur et trouver des façons d'aborder des situations difficiles.
- Préparer et programmer des activités.
- Encourager le Catalyseur et reconnaître ses efforts.

Fréquence et durée du coaching

Après l'orientation du Catalyseur et pendant les deux premiers mois des activités, le Facilitateur Catalyseurs devrait observer chaque Catalyseur au moins deux fois alors qu'il/elle mène les activités/histoires avec son groupe. Le coaching aura lieu moins fréquemment après le premier ou le deuxième mois et sa fréquence se fera en fonction des besoins. Le Facilitateur identifiera rapidement qui aura besoin d'un coaching minime et qui aura besoin d'un encadrement plus soutenu. Il se peut que certains Catalyseurs se débrouillent tellement bien que vous pourriez arrêter les séances de coaching avant les six mois prévus. (La *Liste de contrôle pour les observations*, vous aidera à définir si vous devez continuer à coacher un Catalyseur ou si vous pouvez arrêter). Lorsque vous arrêterez d'encadrer ceux qui se débrouillent bien, vous pourriez vous concentrer sur ceux qui ont plus de difficultés. Vous pourriez aussi encourager les Catalyseurs les plus compétents à appuyer les autres.

Certains Catalyseurs auront des difficultés quel que soit le nombre de séances. Ce n'est pas grave. Si vous avez déjà eu plusieurs séances et que le Catalyseur ne semble pas faire des progrès, essayez de trouver d'autres moyens pour appuyer le dialogue au sein de la communauté, par exemple, en mettant un Catalyseur plus faible avec un autre plus fort plutôt que de continuer à encadrer quelqu'un qui a des difficultés.

Tous les Catalyseurs recevront un Certificat d'Appréciation pour leur contribution à l'issue des six mois (voir chapitre 4). C'est la seule récompense qu'ils recevront.

QUATRE SCÉNARIOS POSSIBLES

Coaching pendant que le Catalyseur se prépare à diriger une activité de groupe	Le coaching du Catalyseur après son activité en groupe
<p>Préparez Le Catalyseur à animer l'activité ou à lire l'histoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si le Catalyseur ne connaît pas l'histoire ou l'activité, lisez/étudiez-les ensemble. Les Catalyseurs auront déjà été initiés aux activités/histoires pendant leur orientation, mais vous aurez peut-être besoin de rafraîchir leur mémoire sur le contenu et le processus. <p>Observez le Catalyseur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demandez au Catalyseur de s'entraîner à présenter l'histoire ou l'activité. Observez-bien comment il/elle présente les documents. Observez s'il/si elle met en pratique les compétences enseignées, par ex. en parlant clairement, en maintenant un contact des yeux et en étant à l'aise en parlant de sujets délicats. <p>Parlez avec le Catalyseur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prenez le temps de souligner ce que le Catalyseur a bien fait. Donnez-lui des recommandations précises pour améliorer sa performance. Soyez encourageant, positif et ne le/la critiquez pendant le retour d'information. 	<p>Observez le Catalyseur alors qu'il/elle anime l'activité ou la séance consacrée aux histoires avec son groupe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servez-vous de la <i>Liste de contrôle pour les observations</i> pour savoir ce qu'il faut observer et notez vos commentaires. <p>Discutez avec le Catalyseur après la séance en utilisant la méthode de l'analyse positive.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Après la séance de groupe, asseyez-vous quelque part avec le Catalyseur dans un endroit privé où les autres ne peuvent pas vous entendre. • Demandez au Catalyseur ce qu'il/elle pense de la séance. Utilisez des questions comme celles dans l'encadré. Laissez le Catalyseur s'exprimer librement et soyez attentif à ses commentaires • Discutez des problèmes survenus pendant la séance et aidez le Catalyseur à réfléchir à des solutions possibles.



Coaching sans réunion de groupe

Parfois un Facilitateur se réunira avec un Catalyseur sans avoir pu l'observer pendant une réunion en groupe parce qu'il/elle n'a pas pu organiser l'observation ou parce que le Facilitateur était dans le village pour une autre raison. Dans un tel cas, vous pourriez coacher le Catalyseur en faisant avec l'une ou plusieurs des activités suivantes :

Passez en revue les rôles et les responsabilités avec le Catalyseur.

- Les Catalyseurs animent des séances au moyen des fiches d'activités et de la lecture des histoires et notent ensuite des informations simples concernant la séance dans leurs cahiers. Lisez leurs notes et posez-leur des questions *d'analyse positive* sur ce qui s'est passé pendant la séance.

Passez en revue les histoires et les fiches d'activités avec le Catalyseur.

- Aidez le Catalyseur à se préparer pour la prochaine activité de groupe.
- Etudiez les documents ensemble.
- Aidez le Catalyseur s'il/elle a besoin que quelque chose soit traduite.
- Entraînez-vous ensemble.
- Parlez des problèmes qui pourraient surgir pendant les discussions et donnez-lui des suggestions pour les résoudre.
- Discutez des images et ce qu'elles représentent. Montrez-lui comment utiliser les images pour stimuler la réflexion et la discussion.

Le coaching en groupe avec plusieurs Catalyseurs

Souvent, un Facilitateur peut coacher plusieurs Catalyseurs à la fois en même temps : ils peuvent préparer les séances ensemble, passer en revue les documents et les rôles tout comme dans les trois autres scénarios. Toutefois, une séance de coaching en groupe donne aux Catalyseurs l'occasion d'apprendre les uns des autres et s'appuyer mutuellement. Les Catalyseurs peuvent renforcer cet appui mutuel à la fin du projet.

Pour entreprendre un coaching en groupe :

Demandez aux Catalyseurs de faire part de leur expérience des autres séances.

Dites aux Catalyseurs qu'ils/elles auront la possibilité de se donner un retour d'information les uns aux autres, une fois que vous aurez posé quelques questions.

Donnez à chaque Catalyseur l'occasion de partager son expérience avec les autres, s'ils/elles ne veulent pas le faire, ils/elles pourront écouter les autres.

Demandez-leur ce qui s'est passé pendant la séance en utilisant la méthode de *l'analyse positive*.

Demandez-leur ensuite s'ils/elles ont des commentaires ou des recommandations à faire.

Rappelez-leur que c'est l'occasion de s'aider avec des difficultés et donnez-leur des suggestions utiles,

Essayez de trouver des solutions à une ou plusieurs situations difficiles vécues par les Catalyseurs. Identifiez qui (par exemple, une personne d'influence) pourrait les aider et intervenir si les membres de la communauté sont mécontents.

Menez la discussion entre les Catalyseurs. Veillez à ce que chacune et chacune ait l'occasion de prendre la parole. Intervenez si quelqu'un commence à critiquer ou à s'accaparer de la conversation.

Terminez la discussion en soulignant les suggestions les plus utiles et les idées les plus positives.

Remerciez les participants et encouragez-leur à s'entraider.



Liste de contrôle pour les observations du coaching

Directives : Cet outil a pour objet d'aider les Facilitateurs à se rappeler ce qu'ils/elles doivent chercher lorsqu'ils/elles observent les activités des Catalyseurs avec leurs groupes. A mesure que vous observez les Catalyseurs, cochez oui ou non pour la compétence et notez vos observations pour pouvoir vous rappeler lorsque vous cocherez le catalyser et aussi pour lui donner un retour d'information. **Attention, cette liste de contrôle est à l'usage exclusif du Facilitateur : ne la montrez pas au Catalyseur.**

Nom du Catalyseur _____

Nom du Facilitateur _____

Compétence	Oui	Non	Observations pour donner un retour d'information (feedback) au Catalyseur
Est à l'aise en lisant les histoires et animant les activités avec le groupe			
Utilise des questions ouvertes			
Utilise un langage/traduction simples			
Parle clairement et d'une voix forte			
Utilise des expressions faciales et un langage corporel accueillants			
Se place dans le groupe de sorte que tout le monde puisse le voir et l'entendre			
Encourage comme il le faut un dialogue de réflexion			
Connait bien l'outil et s'en sert comme guide			
Crée une discussion de réflexion dans le groupe			
Lance un appel à l'action			
Respecte l'horaire			



Est capable d'aborder des sujets délicats

Encourage les personnes timides à parler

Est capable de discuter de sujets délicats et de gérer des conversations difficiles

Encourage les réponses concernant des sujets délicats

Est capable de répondre aux participants sans faire de jugements de valeur

Est capable de partager/démontrer comment ces thèmes influencent notre propre vie

Exprime ses propres sentiments à l'égard des normes du genre et de la planification familiale

Encourage aussi bien les hommes que les femmes à exprimer leurs points de vue

Guide la discussion et tire des conclusions