

TILDE

Leadership transformateur
et inclusif de la démocratie
profonde

PROJET TILDE

PROGRAMME TILDE

INDEX

Introduction	pages 4 à 10
Qu'est-ce que le programme TILDE ?	
Partie 1	pages 11 à 17
Présentation des participants, de la méthode et du domaine de travail.	
Théorie	
Objectif	
Activités de TILDE TOOLKIT	
Partie 2	pages 18 à 24
Dynamique de la gamme	
Théorie	
Objectif	
Activités de TILDE TOOLKIT	
Troisième partie	pages 25 à 35
Travailler avec les conflits	
Théorie	
Objectif	
Activités de TILDE TOOLKIT	

Partie 4

pages 36 à 45

**Créer un dialogue
communautaire et le Forum
ouvert**

Théorie

Objectif

Activités de la boîte à outils

TILDE

Cinquième partie

pages 46 à 50

**Intégration de l'apprentissage
et prochaines étapes**

Objectif

Activités de la boîte à outils TILDE

Prochaines étapes

Évaluation et commentaires

Ressources

page 51 à 54

Introduction

Qu'est-ce que le programme TILDE ?

Cette formation fait partie du **projet TILDE**.

TILDE est un projet visant à créer un dialogue autour de la **migration**.

Le dialogue consiste à communiquer, à prêter attention et à accorder de l'importance à ce que disent les autres.

La **migration** consiste à quitter un pays pour aller vivre dans un autre.

5 pays européens **collaborent** au projet TILDE :

Espagne, Suisse, Allemagne, Italie et Danemark.

La **collaboration** signifie que les cinq pays travaillent ensemble.

Financer, c'est fournir de l'argent.

Erasmus+ et Movetia financent les 5 pays et collaborent avec leurs organisations.

Erasmus+ et Movetia sont des bourses étudier ou travailler dans un autre pays d'Europe.

Des personnes et des organisations de pays européens se réunissent pour partager et créer des choses ensemble.

Les cinq organisations soutiennent le dialogue pour **gérer les conflits** liés à la migration.

La gestion des conflits consiste à aider les gens à dialoguer dans le respect et à mieux se comprendre.

Un conflit survient lorsque des personnes veulent ou pensent des choses différentes, ce qui crée des tensions.

Les cinq organisations sont les suivantes

- Altekio en Espagne ;
- Association Altekio en Suisse ;
- Impulsions en Allemagne ;
- Xena et Comunitazione en Italie ;
- Démocratie profonde au Danemark.

Ressources de formation TILDE

Les organisations disposent de ressources
améliorer le dialogue entre les personnes en conflit.

Les ressources des organisations sont les suivantes

- **Processus de travail et démocratie profonde**

Le travail par processus et la démocratie profonde sont **méthodologies** pour :

- le dialogue entre des individus ou des groupes ;
- **remarquer les** aspects plus profonds et invisibles des situations quotidiennes ;
- être attentif à la dynamique du pouvoir ;
- la gestion des conflits ;
- apprécier l'opinion de chacun ;
- créer des **relations plus durables**.

- **Art** et créativité

L'art, c'est s'exprimer avec l'imagination.

Il peut être un outil

pour les personnes qui ne connaissent pas une langue.

- **Physique quantique**

La physique quantique est une science.

Il étudie les **plus petites particules** de l'atmosphère.
univers.

La méthodologie est un manière de faire quelque chose en un ordonné et de manière significative

Remarquer, c'est percevoir ou prendre conscience de quelque chose.

Une relation durable est une **relation** qui dure parce que les personnes se soucient l'une de l'autre et se respectent.

Les particules plus petites sont celles qui ne peuvent pas être scindées.

- **Taoïsme**

Le taoïsme est une philosophie chinoise.

Il enseigne comment **vivre en harmonie** avec la nature.

Vivre en harmonie, c'est vivre en paix et en union avec la nature.

- **Psychologie jungienne**

La psychologie jungienne est un **courant de la** psychologie. Elle théorise sur la profondeur de l'être humain. Et ce pour quoi les gens pensent et agissent.

Le courant est quelque chose qui est partagé par de nombreuses personnes en même temps.

- **Chamanisme**

Le chamanisme est une pratique ancestrale. Ancestrales sont les traditions ou les coutumes que nous apprenons de nos **ancêtres**. Il enseigne comment se connecter au monde spirituel.

Les **ancêtres** sont des membres de la famille qui ont vécu il y a longtemps.

Objectifs de la formation TILDE

Cette formation porte sur la manière de créer des dialogues autour de la **migration**.

Parfois, les personnes vivant dans un pays et

Les migrants sont en conflit.

Les **migrants** sont des personnes qui quittent leur **pays d'origine** pour vivre dans un autre pays.

La **migration** consiste à quitter un pays pour aller vivre dans un autre. Parfois en raison de la guerre ou de la pauvreté.

Le pays d'origine est le pays de naissance.

Les objectifs de cette formation sont les suivants

- améliorer le dialogue sur la migration entre des groupes ayant des expériences différentes ;
- la gestion des conflits liés à la migration entre des groupes ayant des expériences différentes ;
- créer des dialogues sur la migration ;
- **sensibiliser** à la question des migrations ;
- apprendre comment les groupes sont liés les uns aux autres ;
- fournir des outils pour gérer les conflits.

Sensibiliser, c'est aider à mieux comprendre un problème qui touche de nombreuses personnes.

Comment fonctionne la formation TILDE

Formation TILDE

comporte 5 phases avec des activités différentes.

- Phase 1 : Présentations
- Phase 2 : Dynamique des rangs
- Phase 3 : Travailler en conflit
- Phase 4. Forum ouvert
- Phase 5 : Appliquer ce qui a été appris

Important

La formation a été testée avec deux groupes différents.

Un groupe de **réfugiés et de migrants**.

Un autre groupe travaillant
avec les réfugiés et les
migrants.

Les réfugiés et les migrants
sont des personnes qui
vivent dans un autre pays.
Parfois à cause de la guerre
ou de la pauvreté.

Les deux groupes ont des besoins différents. Les deux groupes ont des besoins
différents.

dépendent de leur situation.

Nous avons essayé différentes activités avec chaque groupe.

Les groupes ont ensuite discuté ensemble de la migration dans le
Forum ouvert.

Matériel d'appui à la formation TILDE

- Le matériel d'accompagnement **TILDE TOOLKIT** vous aidera à mieux comprendre cette formation.

Les activités vous aideront à créer dialogue avec **les participants**.

Les participants sont les personnes qui suivent cette formation.

- La **boîte à outils du forum ouvert** vous servira d'outil pour créer des espaces où des personnes très différentes pourront dialoguer.

- Le **cadre théorique** vous aidera à mieux comprendre les principaux concepts et idées de cette formation.

Par exemple, qu'est-ce que la démocratie profonde ou le travail sur les processus ?

Se souvenir

Le travail par processus et la démocratie profonde sont des méthodologies pour :

- le dialogue entre des individus ou des groupes ;
- remarquer les aspects plus profonds et invisibles des situations quotidiennes ;
- être attentif à la dynamique du pouvoir ;
- la gestion des conflits ;
- apprécier l'opinion de chacun ;
- créer des relations plus durables.

Première partie

Présentations, méthode et domaine de travail

Objectif

Dans la première partie, les personnes présenteront et apprendront à se connaître. Ils expliqueront leurs sentiments et leurs besoins.

Les objectifs de la formation et ce que vous apprendrez seront mentionnés. Par exemple, qu'est-ce que la **démocratie profonde** ?

Démocratie profonde est une méthodologie visant à améliorer le dialogue et à créer des relations plus durables.

Théorie

Qu'est-ce que la Démocratie Profonde ?

La démocratie profonde est une **méthodologie** pour :

- le dialogue entre des individus ou des groupes ;
- remarquer les aspects plus profonds et invisibles des situations quotidiennes ;
- être attentif à la dynamique du pouvoir ;
- **gérer** ou transformer les **conflits** ;
- apprécier l'opinion de chacun ;
- créer des relations plus durables.
- comprendre les différentes perspectives ;
- évaluer les différentes perspectives ;
- comprendre le **rôle des** autres ;
- comprendre notre propre rôle ;
- comprendre pourquoi nous **marginalisons** certaines idées ;
- reconnaître les **phases d'**un conflit
- et leurs différents besoins.

Une **phase** est une partie d'un processus ou d'un projet.

La gestion des conflits consiste à faire en sorte que les gens puissent se parler avec respect et mieux se comprendre.

Les rôles sont des façons d'agir en fonction de la situation et du moment. Être un enseignant ou un patron sont deux rôles.

La marginalisation consiste à exclure quelqu'un ou quelque chose qui n'est pas considéré comme important.

Concepts de base de la Démocratie Profonde

- **Les 3 niveaux de réalité**

Démocratie Profonde estime que toutes les opinions et expériences sont d'égale importance pour les individus et les groupes.

- **Théorie des rôles et inversion des rôles**

Toutes les personnes d'un groupe ressentent et vivent des choses différentes. Ces différences sont appelées rôles.

Dans chaque situation, différents rôles sont partagés et déplacés.

Chaque personne peut trouver qu'elle elle est un peu comme l'autre parti.
ou se connecter à des parties d'une autre personne.

- **Énergie U et énergie X**

Les personnes s'identifient ou se sentent plus proche de de certains aspects par rapport à d'autres.

Les aspects proches sont l'énergie U. Les gens reconnaissent ces aspects en eux-mêmes.

Les aspects lointains sont l'énergie X. Ces aspects ou parties nous dérangent ou nous font peur. Il peut s'agir d'aspects de nous-mêmes ou de quelqu'un d'autre.

Aspects ou énergie X peut contenir des informations très précieuses. C'est pourquoi, il est important de les comprendre en profondeur.

- **Les phases du conflit**

Tous les conflits ont des phases différentes.

Nous devons gérer chaque phase de la conflit avec la prise de conscience et selon leurs propres besoins.

Activités de TILDE TOOLKIT

Si vous ne faites qu'une ou deux activités avec le même groupe, ce sera mieux.

Vos places dans le monde

Cette activité porte sur les migrations.

Il s'agit de trouver un foyer et de célébrer la **diversité**.

La diversité, c'est la différence de formes, de personnes ou de qui méritent le même respect.

Pour cette activité nous ferons une carte du monde imaginaire.

Les participants se déplacent sur la carte. Ils partageront leurs expériences et leurs sentiments.

Chanter dans une langue inventée

Nous apprécions davantage notre voix lorsque nous chanter en groupe.

Nous pouvons nous sentir plus libres et sans crainte.

Cette activité consiste à inventer une langue pour chanter en groupe et s'amuser.

Peu importe que la langue soit inventée.

Les participants

s'exprimer avec des sons inventés. Ils seront capables de créer des liens et de surmonter les barrières linguistiques.

Créer un espace plus sûr en tant que groupe

Cette activité porte sur les accords de **groupe**. Les **accords de groupe** sont les règles des groupes. Le groupe décide ensemble des règles et les modifie.

Les règles protègent et prennent soin des personnes. Elles créent également un espace de confiance.

Par exemple, les participants peuvent se mettre d'accord sur les points suivants

- respecter et valoriser toutes les opinions ;
- ne pas interrompre qui que ce soit ;
- ne pas juger une personne ou une communauté ;
- demander la permission de toucher une personne ;
- protéger la vie privée de chacun.

Partie 2

Dynamique de la gamme

Objectif

Dans la deuxième partie, les personnes apprendront comment le monde et les autres nous affectent. Ils apprendront à dialoguer les uns avec les autres. Ils travailleront et exploreront leurs rôles.

Ils exploreront également leur propre **rang** et ceux de la du groupe. Et ils soutiendront soutiendront avec leur propre rang le reste.

Le rang est la somme des **privilèges** qu'une personne a par rapport à une autre à un moment donné.

Par exemple, lorsqu'une personne de haut rang est parler en groupe, reçoit plus d'attention que le reste du groupe.

Les privilèges sont des avantages dont bénéficie une personne en fonction de sa place dans la société et de sa **capacité à avoir un impact** sur les autres.

La personne peut bénéficier du privilège.

Par exemple, lorsque votre famille a de l'argent.

Capacité d'impact
l'**impact** a un effet sur ou influencer d'autres personnes.

L'individu peut créer des privilèges.

Par exemple, gagner beaucoup d'argent pour son travail.

Le rang peut être élevé ou bas. Pour les exemple, connaître des langues ou avoir de l'argent donne un rang élevé.

Le rang n'est pas toujours égal.

Le rang change en fonction de la situation, du moment et de la relation avec une autre personne.

Le rang varie en fonction de ces **aspects** :

Les aspects sont des parties ou des côtés différents d'une chose.

- **Le rang social** d'une personne dépend de ses position dans la société.
Et comment les autres personnes l'apprécient.
Par exemple, leur sexe, leur race ou leur classe sociale.
- **Le rang contextuel** dépend de la le groupe dans lequel se trouve une personne.
Par exemple, au travail ou en famille.
- **Le rang psychologique** dépend des compétences d'une personne et de la façon dont elle se valorise.
Par exemple, si la personne est autonome confiant ou non.
- **Le rang spirituel** dépend de la quête d'une personne au-delà du terrestre.
Et comment cela l'aide à vivre.
Par exemple, leur foi ou leur relation avec la nature.

Il est important de connaître la **dynamique du** rang pour pouvoir établir des relations avec les autres.

La dynamique est la variété des changements et des interactions.

Théorie

Il est très important de comprendre la relation entre le rang et la migration.

Les migrants sont parfois considérés comme ayant un statut inférieur.

Mais les migrants peuvent avoir un fort impact psychologique et spirituel pour vivre et surmonter les **étapes** difficiles de la migration.

Certains migrants sont confrontés à de nombreux défis et obstacles qui affectent leur rang.

Par exemple, ils perdent leur statut social lorsqu'ils arrivent dans le nouveau pays. Ces pays ne **reconnaissent** pas leurs études ou leur travail et les privent de leur statut social.

L'étape est la durée de la période quelque chose de dur. Pour les exemples, l'enfance est une étape de la vie.

Reconnaître, c'est accepter, valoriser et laisser agir.

Il est très important d'aider les migrants à retrouver leur statut et leur confiance. Ils seront ainsi mieux à même de faire face à leur situation.

La conscience du rang est le fait de connaître son rang et celui des autres. On dialogue et on entretient de meilleures relations avec les autres lorsqu'on est conscient de son rang.

Le rang est la somme des privilèges d'une personne par rapport à une autre personne à un moment donné.

La connaissance du classement est également **cruciale** pour l'équipe du travail social.

Crucial signifie très important ou décisif.

L'équipe du travail social est composée de personnes qui travaillent avec les migrants.

Il arrive que l'équipe de travailleurs sociaux se sente mal à l'aise et dévalorisée lorsqu'elle est confrontée à un problème de santé publique :

- ne peut pas soutenir ou agir comme il le souhaite ;
- les gouvernements et les entités mettent des bâtons dans les roues ;
- faces **administratives et communautaires difficultés**.

Les processus **administratifs** sont des étapes à suivre pour effectuer des formalités.

Par exemple, les difficultés ou les obstacles qui empêchent les migrants d'accéder aux **services publics**.

Les États fournissent des **services publics** pour couvrir les besoins de base.

Par exemple, la santé ou l'éducation.

Important

Pour plus d'informations sur les grades,
voir l'affiche sur les grades.

Activités de TILDE TOOLKIT

Si vous faites 1 ou 2 activités avec le même groupe, ce sera mieux.

Compteur kilométrique : le thermomètre pour mesurer le rang.

Cette activité porte sur le rang et le pouvoir.

Au cours de cette activité, les participants
exploreront

- comment le pouvoir et le rang changent en fonction de la situation
et nos relations avec les autres ;
- ce que ressentent les autres membres du groupe ;
- comment devenir plus conscient de la dynamique des grades.

Pour explorer et apprendre dans le cadre de cette activité, les personnes se déplaceront dans la pièce comme s'il s'agissait d'un **thermomètre** imaginaire.

Le thermomètre est l'appareil qui mesure la température.

Rang dans les relations

Cette activité porte sur les rangs et les relations.

Au cours de cette activité, les participants verront comment le grade change en fonction du lieu et des personnes avec lesquelles ils se trouvent.

Les gens sont en relation les uns avec les autres, qu'ils soient de haut ou de bas rang.

Par exemple, connaître des langues ou avoir de l'argent donne un rang élevé.

Ils observeront également ce qu'ils ressentent et comment ils affectent les autres.

L'**affect** consiste à modifier ses émotions. Par exemple, il peut se sentir mieux ou moins bien.

Le jeu des statues

Cette activité porte sur le pouvoir, le rang et leur expression par le corps.

Les participants utiliseront leur corps pour exprimer ce qu'ils ressentent.

lorsqu'ils ont un rang élevé ou bas.

Il permet également de communiquer avec d'autres personnes ayant un rang différent.

Troisième partie

Travailler avec les conflits

Théorie

Dans la partie 3,
les participants apprendront à dialoguer et à
gérer les conflits entre individus ou groupes.

Il y a conflit lorsque des personnes
veulent ou pensent des choses
différentes et que leur désaccord
crée des **tensions**.

La tension est la gêne
ou l'agitation ressentie
par les personnes en
conflit.

Ils apprendront à connaître les rôles de
chacun et la manière dont ils évoluent en
cas de conflit.

Ils analyseront le conflit sous différents **angles**.

Les perspectives sont des
façons différentes de
comprendre une
situation.

Ils apprendront que les conflits se déroulent en différentes **phases**
et que les relations entre les parties sont différentes à chaque phase.

Les conflits se déroulent en 4 phases différentes.

Facilitateurs

doivent être attentifs aux changements de phase afin d'apporter un soutien et une communication appropriés.

- **Phase 1**

Les gens se portent bien et ne perçoivent aucun conflit.

- **Phase 2**

Des tensions apparaissent entre **les parties**. Les **malentendus** augmentent.

Les partis sont **polarisés**.

Polariser, c'est penser ou ressentir de manière opposée.

Les parties sont les personnes ou les groupes impliqués dans le conflit.

- **Phase 3**

Les gens veulent mieux se connaître.

Ils dialoguent et se comprennent mieux.

Parfois, ils parviennent à des accords, parfois non.

On parle de **malentendu** lorsque des personnes ne se comprennent pas.

- **Phase 4**

Le conflit semble disparaître. Les gens se sentent unis, sans tension.

Dans la partie 3,

Les participants apprendront également à connaître les **rôles**, le **champ d'action du groupe**.

et le **changement de rôle**.

Les rôles sont nos façons d'agir

en fonction de la situation ou du moment dans lequel nous nous trouvons.

Par exemple,

être un défenseur ou un critique, ce sont deux rôles.

Une personne est un avocat lorsqu'elle soutient ou défend une idée.

La personne joue un rôle essentiel dans la remise en question ou l'analyse d'une idée.

Le **champ du groupe** est l'humeur ou l'**atmosphère** générale d'un groupe en mutation et en transformation.

L'atmosphère est l'environnement ou l'interaction entre les personnes.

Par exemple,

lorsque nous percevons beaucoup de tension entre les personnes présentes dans une pièce.

Le changement de rôle consiste à passer d'un rôle à un autre. Parfois, le changement de rôle concerne la personne lui-même. Dans d'autres cas, le changement de rôle se

fait avec d'autres personnes.



Le changement de rôle est un outil
pour faciliter le dialogue et une meilleure compréhension.





Conseils pour la facilitation

On parle de facilitation lorsqu'une personne aide d'autres personnes ou groupes à.. :

- dialogue ;
- gérer ou transformer les conflits ;
- pour favoriser la compréhension ;
- atteindre les objectifs ;
- l'amélioration des processus de gestion des conflits.

La dynamique du rang entre les personnes peut être difficile à comprendre et à gérer. Certaines personnes ont un rang plus élevé que d'autres.

La facilitation est un outil de soutien dans ces situations.

Lorsque les animateurs parlent de leur propre rang, aider les autres à comprendre les leurs. Peu importe qu'il s'agisse d'un rang élevé ou bas.

Ils aident également d'autres personnes à mieux comprendre le rang des autres.

Dans la partie 3,

Les participants apprendront également ce qu'est **la polarisation**.

On parle de **polarisation** lorsque des personnes ayant des opinions très différentes ne veulent pas se parler.

Ils apprendront à gérer les conflits entre des personnes aux opinions très divergentes.

Ils apprendront également les outils de soutien pour des personnes ayant des opinions très divergentes de dialoguer et de mieux se comprendre.

Et, peut-être, de les rapprocher.

Rapprocher les gens, c'est rechercher un terrain d'entente ou une meilleure compréhension entre eux.

Les conflits ont des **points chauds**
et les **points froids**.

Les points chauds sont les moments les plus
intenses ou les plus chauds du conflit.

Les "coolspots" sont des moments de
meilleure compréhension et de
rapprochement.

Les points chauds et les points froids
nous montrent différents moments dans le temps
de l'évolution et des changements du conflit.

Activités de la boîte à outils TILDE

Si vous faites 1 ou 2 activités avec le même groupe, ce sera mieux.

Un conflit dans une boîte

Cette activité porte sur le dialogue avec le groupe et la gestion des conflits.

Les participants créeront une boîte avec du carton coloré et d'autres matériaux.

Lorsque les gens ont leur boîte, ils pensent à un conflit personnel **actuel**.

Ils créeront ensuite des figures ou des objets **symbolisant** leur conflit avec les matériaux.

Par exemple, un dessin ou des découpages en papier.

Lorsque tout le monde a sa boîte, asseyez-vous en cercle et partagez.

leur conflit personnel s'ils le souhaitent.

La situation actuelle est ce qu'elle est en cours

Symboliser, c'est représenter ou signifier la même chose.

Fabrication de masques et jeux de rôle

Cette activité porte sur les rôles.

Analyser les différentes perspectives d'un conflit et le résoudre d'une manière différente.

Les participants créeront des masques pour représenter les différentes parties d'un conflit.

Chaque participant
penser à un conflit personnel actuel.
Ensuite, chaque personne créera deux
masques.

Un masque représente
la personne avec laquelle vous êtes en
conflit. L'autre représente le participant.

Chaque participant jouera un rôle différent
dans son conflit personnel.

Vous pourrez ainsi comprendre votre
conflit personnel sous différents angles.

Processus de groupe de la démocratie profonde

Cette activité porte sur la gestion des conflits.

La démocratie profonde est une méthodologie améliorer le dialogue entre les individus ou les groupes et créer des relations durables.

Le processus de groupe est une **forme organisée** pour résoudre un conflit entre des personnes. La **forme organisée** est celle qui comporte des étapes que les membres du groupe doivent suivre.

Le processus de groupe permet de mieux connaître et comprendre les différentes **perspectives d'une polarité**.

Les perspectives d'une polarité sont les façons d'appréhender une même situation à partir de points de vue opposés.

Les participants se déplacent dans l'espace où ils se trouvent.

Ils travailleront et exploreront les différents rôles et perspectives d'une **polarité**.

La polarité consiste à comprendre une situation en termes opposés, comme le bien et le mal.

Expérimenter les phases d'un conflit

Cette activité traite des phases du conflit.

Tous les conflits ont des phases différentes.

Les participants

pensera à un conflit personnel actuel

et partager leur conflit avec le groupe s'ils le souhaitent.

En partageant le conflit avec le groupe,

pourront **vivre les** différentes phases du conflit. Ils pourront également mieux les comprendre.

L'expérience est ce que nous ressentons et pensons.

Prendre des positions différentes dans un conflit

Cette activité vise à comprendre un conflit sous différentes perspectives afin de le gérer d'une manière différente.

Les participants identifieront les différents aspects ou positions d'un conflit. Ils joueront ensuite les différentes parties ou positions.

Partie 4

Créer un dialogue communautaire et le Forum ouvert

Objectif

Dans la quatrième partie, les participants créer des dialogues **communautaires** sur la migration.

La communauté est un groupe de personnes qui partagent quelque chose.

L'objectif est de former la communauté de proposer des dialogues sur des questions importantes.

Pour ce faire, des personnes créeront un **forum ouvert**. Un **forum ouvert** est un espace public de dialogue sur les questions suivantes qui comptent pour différents groupes de personnes.

Le Forum ouvert est une méthodologie concrète de démocratie profonde et de travail sur les processus.

Les groupes susceptibles de participer au forum ouvert pourraient être les suivants :

- migrants ;
- les personnes travaillant avec les migrants ;
- les personnes vivant dans le quartier ;
- les personnes travaillant dans l'administration ;
- toute personne intéressée à participer.

Théorie

Un forum ouvert est un espace public de dialogue sur des questions qui comptent pour différents groupes de personnes.

Chacun a **une contribution à apporter** dans un forum ouvert. Les opinions de chacun sont importantes.

Contribuer signifie que toutes les expériences et opinions personnelles sont enseignées.

Le forum ouvert invite les citoyens à d'explorer différentes perspectives sur une question et de changer de rôle.

Le forum commence avec un petit groupe de personnes. Chaque personne présente son point de vue sur la question.

Le forum ouvert s'ouvre ensuite afin que chacun puisse participer. Et présenter son point de vue sur la question.

Les animateurs soutiendront le forum. Ils seront chargés de veiller à ce que chacun puisse donner son avis uniquement lorsqu'il le souhaite.

Avant un forum ouvert

Les organisateurs peuvent participer et donner leur avis sur le thème choisi pour le forum.

Il est important de **planifier** et d'organiser le forum ouvert en temps voulu pour que tout le monde puisse y participer.

Planifier, c'est réfléchir et organiser ce que l'on doit faire avant de le faire.
C'est aussi réfléchir à la manière de procéder.

Par exemple,
si le forum ouvert se tient en août, vous pouvez commencer à planifier en juillet.

Avant de tenir le forum ouvert :

- dialoguer avec les participants sur leurs **systèmes de croyance** sur des questions importantes ou **litigieuses** ;
- dialogue avec les participants de leur propre rôle et de leur point de vue personnel sur la question de la migration ;
- invite tous les participants à respecter et à valoriser les opinions différentes.

Le système de croyances est l'ensemble des idées que l'on a sur quelque chose. Les questions litigieuses sont celles qui provoquent des désaccords ou des tensions.

Essayez de faire une **répétition** du forum ouvert au sein du groupe de participants.

Répéter, c'est pratiquer quelque chose avant de le faire.

La répétition de l'Open Forum peut vous le montrer :

- comment fonctionnent les véritables forums ouverts ;
- comment reconnaître les différents rôles et leur dynamique ;
- certaines opinions ou situations qui pourraient apparaître dans un véritable forum ouvert.

Les participants représenteront les différentes positions sur le sujet choisi lors de la répétition du forum ouvert.



Conseils pour la facilitation

On parle de facilitation lorsqu'une personne aide d'autres personnes ou groupes à.. :

- dialogue ;
- gérer ou transformer les conflits ;
- pour favoriser la compréhension ;
- atteindre les objectifs ;
- l'amélioration des processus de gestion des conflits.

Facilitateurs

seront en mesure de montrer leurs propres conflits et la manière dont ils les gèrent ou les transforment ensemble pour soutenir les personnes concernées.

Au cours d'un forum ouvert

L'un des objectifs de la formation **TILDE** est de permettre aux participants d'organiser et de participer à un forum ouvert.

TILDE est un projet visant à créer un dialogue sur la migration.

Cependant, l'objectif de la formation TILDE n'est pas de transformer les participants en animateurs de forums ouverts. Il faut beaucoup de pratique pour être un facilitateur.

Les participants peuvent contribuer au Forum ouvert par d'autres moyens.

Par exemple, le soutien à la possibilité pour chacun de donner son avis quand il le souhaite. Ou qu'ils respectent les différentes options.

Après un forum ouvert

Discuter et analyser avec les participants les rôles, les **questions et les défis**, et des **points chauds** temporaires du forum ouvert.

Un point chaud est un moment intense du conflit.

Les "**coolspots**" sont des moments de meilleure compréhension et de rapprochement.

Travailler dans un rôle dérangent

Un rôle dérangent est une **opinion dérangement**. Les **opinions dérangement** sont des idées qui nous affectent, nous mettent mal à l'aise, que nous rejetons ou que nous n'aimons pas.

Cette activité porte sur les opinions dérangement.

Les participants reconnaîtront les opinions ou les rôles qui les gênent le plus.

Plus tard, chaque participant se déplacera de jouer l'opinion ou le rôle qui vous dérange. Il s'agit également de jouer son propre rôle.

Les participants ils pourront demander de l'aide aux autres.



Important

Vous trouverez des conseils sur la manière d'organiser votre Forum ouvert dans le document **Kit du Forum ouvert**.

Partie 5

Intégration de l'apprentissage et prochaines étapes

Objectif

Dans la partie 5, les participants seront en mesure de rappeler et d'appliquer ce qu'ils ont appris lors de la formation TILDE dans la vie de tous les jours, au travail et avec des groupes.

Activités de la boîte à outils TILDE

Travail créatif sur l'apprentissage

Cette activité consiste à partager ce qu'ils ont appris au cours de cette formation.

Les participants pourront partager dans un espace créatif et ouvert :

- ce qu'ils ont appris ;
- ce qu'ils ont ressenti ;
- ce qu'ils aiment ou n'aiment pas ;
- ce qu'ils pensent ou croient ;
- tout ce qu'ils veulent commenter.

Les participants partageront leurs expériences à travers des récits, des poèmes ou des dessins.

Également, des vidéos, des bandes dessinées, des photos ou des performances.

Propositions de fermeture

Demandez aux participants de finaliser et de partager leur expérience de la formation :

- ce qu'ils ont appris ;
- ce qui leur paraissait important ;
- ce qu'ils ont ressenti ;
- ce qui les a émus ou touchés ;
- ce qu'ils considèrent comme le plus difficile ;
- ce qu'ils n'ont pas aimé.

Prochaines étapes

Souvenez-vous de ce que vous avez appris pendant la formation. Maintenant, vous devez le mettre en pratique dans votre vie.

C'est pourquoi nous vous aidons à élaborer un **plan d'action**.

Le plan d'action est un mode d'organisation :

- objectifs sur ce que vous avez appris ;
- les problèmes qui peuvent survenir ;
- les étapes à suivre pour atteindre vos objectifs ;
- des personnes qui vous aideront ;
- les personnes que vous aiderez.

Contactez les associations des participants.

Interrogez-les et découvrez comment vous pouvez les soutenir.

Évaluation et retour d'information sur la formation

Demander aux participants

leur opinion sur les formateurs. Renseignez-vous également sur le contenu et la méthodologie de cette formation TILDE.

Les contenus sont les thèmes et les activités.

Les questions peuvent porter sur

- ce qu'ils ont appris ;
- ce qu'ils aiment ou n'aiment pas ;
- ce qui peut être amélioré ou modifié ;
- ce qu'est le pouvoir ;
- ce qu'est le rang ;
- ce que sont les privilèges ;
- de nouvelles façons de transformer les conflits ;
- un mot pour décrire la formation.
- ce qu'ils veulent partager.

Ressources TILDE

- Cadre théorique TILDE
- TILDE TOOLKIT
- Kit Forum ouvert
- Affiche de classement

Matériel consulté

Livres

La démocratie profonde des forums ouverts : des mesures pratiques pour la prévention et la résolution des conflits au sein de la famille, sur le lieu de travail et dans le monde

Par Arnold Mindell (2002). Hampton Roads Publishing.

Conflits : Phases, forums et solutions

Par Arnold Mindell (2017). Éditeur : World Tao Press.

Assis au coin du feu :

Transformer les grands groupes par le conflit et la diversité

Par Arnold Mindell (1995). Éditeur : Lao Tse Press.

Le chef en tant qu'artiste martial

Par Arnold Mindell (1993). Éditeur : Harper San Francisco.

Power : Guide de l'utilisateur" (Power : A User's Guide)

Par Julie Diamond (2016). Éditeur : Belly Song Press.

Une route faite en marchant

Par Julie Diamond et Lee Spark Jones (2004).

Éditeur : Lao Tse Press.

Échange radical :

**Comment les rêves nous lient en amour,
en conflit et dans d'autres relations
inévitables**

Par Joseph H. Goodbread (1997). Éditeur : Lao Tse Press.

Conflit d'amitié :

Comment rendre les conflits plus sûrs, plus productifs et plus amusants

Par Joseph H. Goodbread (2010).

Publications de psychologie orientée vers le processus.

Vidéo documentaire

Pour la prochaine génération - Worldwork au Rwanda, y compris les auteurs et les survivants du génocide de 1994 contre les Tutsis.

Auteur : Daniel Johnson avec Arlene et Jean-Claude Audergon, Innocent Musore et GER, NURC.

 Lien vers le documentaire : <https://vimeo.com/242964439>.

Blog

Ressources sur les outils du leadership et du pouvoir (Julie Diamond)

 Lien du blog : <https://diamondleadership.com/leadership-resources/blog/>