



REPUBLIQUE DU BURUNDI

MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE ET DE LA LUTTE CONTRE LE SIDA

PROGRAMME NATIONAL INTEGRE DE LUTTE CONTRE LE PALUDISME (PNILP)

**GUIDE DU FACILITATEUR POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'APPROCHE
DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE
PALUDISME**

Septembre 2021

PREFACE

Au Burundi, le paludisme demeure un problème majeur de santé publique et compte parmi les principales priorités nationales en matière de santé. Selon les données de l'annuaire statistique 2020, le paludisme est la première cause de morbi-mortalité avec une incidence de 470.3 pour 1000 habitant ; il représente 47.05% des motifs de consultation et 36.33% des décès hospitaliers pour l'année 2020 selon les données du DHIS2. Le taux de létalité dans les hôpitaux est de 1.10%. La prévalence du paludisme chez les enfants est passé de 17% (2013) à 27% (2017) (EDS III).

L'incidence de cas de paludisme est oscillante durant ces cinq dernières années avec une absence de la tendance réelle à la diminution ou à la stabilité. Ainsi, l'incidence a été de 854.2(2016),813(2017),502.1(2018),808(2019) et 470.3(2020) pour 1000habitants.

Pour éveiller la conscience et impliquer tout un chacun dans la résolution des défis liés au paludisme, le MSPLS via son programme (PNILP) a songé à une approche de dialogue communautaire pour la lutte contre le paludisme qui pourra contribuer à déclencher des changements sociaux et individuels au sein des communautés afin d'améliorer les résultats en matière de lutte contre le paludisme. C'est une approche innovante et participative qui permet de mener à bien et maintenir des actions sociales en faveur d'une meilleure prise de conscience de la population dans la lutte contre le paludisme au sein de leurs communautés.

Cette approche peut être vue à la fois comme un engagement communautaire et une intervention pour une transformation comportementale et sociale et cela passe par un engagement significatif de la communauté. Elle se base sur une démarche participative pour créer un espace où les communautés peuvent identifier les principaux problèmes liés au paludisme , discuter sur leurs causes et proposer les solutions possibles, les plus adaptées à leur situation.

L'Approche du Dialogue Communautaire fait la promotion, non seulement des comportements sains, mais également de la demande des services de santé de la part de la communauté.

Au cours des sessions de dialogue communautaire, les communautés sont également invitées à envisager toutes les possibilités de tirer parti des ressources existantes au sein de la communauté afin de trouver des solutions aux problèmes identifiés au cours des sessions précédentes.

L'élaboration de ce guide est le fruit des efforts consentis des services technique du MSPLS et de ses partenaires techniques et financiers dans la lutte contre le paludisme particulièrement USAID qui a appuyé l'élaboration de ladite approche.

Il me plaît ici d'inviter l'ensemble des acteurs, notamment ceux des services publics, de la société civile, du secteur privé et les partenaires à s'approprier de cette approche pour une meilleure synergie et une efficience dans la lutte contre le paludisme pour un développement durable de notre pays.

Le Ministre de la Santé Publique et de la Lutte contre le Sida

Dr Thaddée NDIKUMANA



TABLE DES MATIERES

PREFACE	I
TABLE DES MATIERES	II
SIGLES ET ABREVIATIONS.....	IV
<u>0. CONTEXTE ET JUSTIFICATION</u>	<u>1</u>
I.1. VISION.....	3
I.2. OBJECTIFS	3
I.3. DEFINITION	3
<u>CHAPITRE II. ORIENTATION DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE</u>	<u>4</u>
<u>CHAPITRE III. AUTRES APPROCHES DE MOBILISATION COMMUNAUTAI</u>	<u>4</u>
III.1 LA MOBILISATION SOCIALE COMMUNAUTAIRE	4
III. 2. LE PLAIDOYER	5
III. 3. LE COUNSELING FACE A FACE, OU « VISITE A DOMICILE ».....	5
III. 4. LES CAUSERIES EDUCATIVES.....	5
III. 5. L’UTILISATION DES SUPPORTS AUDIO VISUELLES	6
III. 6. THEATRE INTERACTIF POUR LE DEVELOPPEMENT	6
<u>CHAPITRE IV. CADRE D’IMPLEMENTATION DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE</u>	<u>7</u>
IV. 1 LES INTERVENANTS DANS LE DIALOGUE COMMUNAUTAIRE ET LEUR ROLE.....	7
IV.1.1. LES INTERVENANTS DANS LE DIALOGUE COMMUNAUTAIRE	7
IV.1.2. ROLE DES INTERVENANTS COMMUNAUTAIRES	8
IV.2. PROFIL ET PROCEDURE DE SELECTION DES COACH ET FACILITATEURS.....	8
<u>CHAPITRE V. FORMATION ET MOTIVATION DU FACILITATEUR ET DU COACH</u>	<u>11</u>
V.1. FORMATION DU FACILITATEUR	11
V.1.1. ATTITUDES DU FACILITATEUR	11
V.2. FORMATION ET MOTIVATION DU COACH.....	12

V.3. MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION	12
<u>CHAPITRES VI. CONCEPTS ET PRINCIPES CLES DE L'APPROCHE SALT</u>	13
VI.1. PREMIER CONCEPT : « COMPÉTENCE COMMUNAUTAIRE POUR LA VIE »	13
VI.2. DEUXIÈME CONCEPT : APPROPRIATION	13
VI.3. TROISIÈME CONCEPT : SOLIDARITÉ ET AUTHENTICITÉ.....	13
VI.4. QUATRIÈME CONCEPT : APPRENTISSAGE PAR L'ACTION	14
VI.5. CINQUIÈME CONCEPT: LE RÊVE	14
VI.6. SIXIÈME CONCEPT: LA THÉORIE DE LA PROPAGATION.....	14
<u>CHAPITRES VII. ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE.....</u>	15
ÉTAPE 1 : PRÉPARATOIRE À L'IMPLEMENTATION	15
ÉTAPE 2 : QUI SOMMES-NOUS ?	16
ÉTAPE 3 : OU VOULONS-NOUS ARRIVER ?	18
ÉTAPE 4 : OU EN SOMMES-NOUS ?.....	20
ÉTAPE 5 – COMMENT Y ARRIVER ?	24
5.1. LE PLAN D'ACTION.....	24
5.2. POURQUOI AVONS-NOUS BESOIN D'UN PLAN D'ACTION?	24
5.3. COMMENT PLANIFIER ?.....	24
5.4. TABLEAU D'UN PLAN D'ACTION	25
ÉTAPE 6 : FAISONS-LE ! ACTION !.....	26
ÉTAPE 7 : PROGRESSONS-NOUS ?	26
ÉTAPE 8 : QU'AVONS-NOUS APPRIS ? QU'AVONS-NOUS À PARTAGER ET COMMENT ?	27
<u>CHAPITRES VIII. SUIVI ET MESURES DU PROGRES</u>	28
VIII. 1. ACCOMPAGNEMENT FORMATIF DES FACILITATEURS.....	28
VIII. 2. SUIVI ET ÉVALUATION CONJOINTS PAR LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE COORDINATION	28
VIII. 3. RENFORCEMENT DE CAPACITÉS	28
VIII. 4. GRILLE D'AUTO ÉVALUATION DU FACILITATEUR.....	29
<u>ANNEXES</u>	31
REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUE.....	31
EQUIPE DE REDACTION.....	32

SIGLES ET ABREVIATIONS

ABC : Associations à base communautaire

CPN : Consultation prénatale

DialCom : Dialogue communautaire

CSC : Changement social et de comportement

CDS : Centre de santé

EDS : Enquête Démographique de Santé

GASC : Groupement d'Agent de Santé communautaire

MIILDA : Moustiquaire Imprégnée d'insecticide à longue durée d'Action

MSPLS : Ministère de la Santé Publique et de la Lutte contre le Sida

PNILP : Programme National Intégré de Lutte contre le Paludisme

PTF : Partenaires Technique et Financier

SALT : Soutenir et stimuler- apprécier et apprendre dans l'authenticité- Lier et écouter- Se transformer et transférer en équipe

TPIg : Traitement Préventif Intermittent chez la femme enceinte

TPS : Technicien de Promotion de la Santé

SP : Sulfadoxine Pyriméthamine

VIH/sida : Virus d'immuno déficience humaine/syndrome d'immuno- déficience acquise

0. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Au Burundi, le paludisme demeure un problème majeur de santé publique et compte parmi les principales priorités nationales en matière de santé. Selon les données de l'annuaire statistique 2020, le paludisme est la première cause de morbi-mortalité avec une incidence de 470,3 pour 1000 habitant ; il représente 47,05% des motifs de consultation et 36.33% des décès hospitaliers pour l'année 2020 selon les données du DHIS2. Le taux de létalité dans les hôpitaux est de 1,10%. La prévalence du paludisme chez les enfants est passé de 17% (2013) à 27% (2017) (EDS III).

L'incidence de cas de paludisme est oscillante durant ces cinq dernières années avec une absence de la tendance réelle à la diminution ou à la stabilité. Ainsi l'incidence a été de 854.2(2016),813(2017),502.1(2018),808(2019) et 470.3(2020) pour 1000habitants.

Le pays a déjà adhéré à l'initiative mondiale de lutte contre le paludisme de l'OMS qui recommande aux pays endémiques de vérifier que tous les cas suspects de paludisme soient testés et que tous les cas confirmés soient traités avec des médicaments antipaludiques de bonne qualité et que la maladie soit suivie de manière régulière et précise grâce aux systèmes de surveillance afin de guider les décisions dans la lutte contre le paludisme à tous les niveaux.

Ces dernières années, d'importants efforts et progrès ont été enregistrés dans la lutte contre le paludisme. En effet, en matière de la prévention du paludisme, des campagnes de distribution de moustiquaires sont organisées tous les trois ans (la dernière étant celle de décembre 2019).

Pour maintenir cette couverture universelle, des moustiquaires de routine sont régulièrement distribuées aux groupes vulnérables notamment les femmes enceintes au cours de la première consultation prénatale et les enfants de neuf mois lors de la vaccination contre la rougeole et la rubéole ainsi que les personnes identifiées comme groupes spéciaux. Une enquête sur la durabilité des moustiquaires est en cours dans les Districts sanitaires de VUMBI et GASHOHO et les résultats pourront notamment orienter les décisions concernant la stratégie et la fréquence de distribution MILDA. En outre, des campagnes de pulvérisation intra domiciliaire sont organisées en fonction de la vulnérabilité des districts et de la disponibilité des moyens financiers, sans oublier la mise en œuvre du traitement préventif intermittent du paludisme chez la femme enceinte (TPIg) depuis l'année 2015. En matière de la prise en charge des cas de paludisme, des mesures d'accessibilité rapide et de gratuité aux soins ont été également entreprises par le Gouvernement du Burundi depuis 2006. Un nouveau protocole de prise en charge du paludisme à base d'Artemether- Lumefantrine comme traitement de première ligne en cas de paludisme simple a été élaboré et mis en œuvre depuis Février 2020 dans tous les Districts sanitaires Comme le thème « Zéro Palu ! Je m'engage » le souligne, la lutte contre le paludisme doit être l'engagement de tout un chacun et les efforts doivent être conjugués surtout au niveau communautaire pour atteindre l'objectif de zéro décès lié au paludisme d'ici 2030.

Malgré, les efforts du gouvernement qui est d'assurer la prévention et la prise en charge des cas, l'amélioration des indicateurs ne suit pas la courbe voulue pour des raisons liées notamment aux facteurs comportementaux et socio-culturels---

C'est dans ce cadre que le MSPLS à travers son Programme National Intégré de Lutte contre le Paludisme en collaboration avec ses partenaires techniques et financiers vient de mettre en place une approche de dialogue communautaire pour la lutte contre le paludisme au Burundi. Cette dernière stimule les réponses locales, non seulement en facilitant une appropriation de la situation par la communauté mais surtout en valorisant les compétences communautaires. Elle assure la prise de décision, d'actions et un changement durable par et pour les communautés.

Ainsi, dans la mise en œuvre de cette approche, chaque communauté aura la capacité de répondre aux défis de la vie, de concevoir son avenir, d'agir et de s'adapter.

Les facilitateurs hiérarchisés de la mise en œuvre de cette stratégie sont là pour faciliter et stimuler les réponses de chaque membre à être acteur de sa propre vie et de son propre développement.

L'implication de tous les acteurs communautaires, notamment ceux des services publics, de la société civile, du secteur privé et les partenaires sont invités à s'approprier de cette approche pour une meilleure synergie et une efficacité dans la lutte contre le paludisme pour un développement durable.

- Le Programme National Intégré de Lutte contre le Paludisme a initié depuis en certain temps des activités de mobilisation pour la prévention du paludisme à travers plusieurs canaux de communication :
- Les sensibilisations de masse pendant les campagnes de distribution de masse des moustiquaires imprégnées d'insecticide à longue durée d'action ;
- Les sensibilisations de masse pendant les pulvérisations intra domiciliaires ;
- Les émissions et spots publicitaires incitant les femmes enceintes à consulter précocement les services de soins pour bénéficier la moustiquaire et se préparer au TPIg ;
- En produisant des outils de communication pour la lutte contre le paludisme ;
- L'encadrement des ASC.

Malgré tous ces aspects de communication développés, le paludisme reste un réel problème de santé communautaire. Parce que nous constatons que : la moustiquaire est utilisée à d'autres fins par certains ménages, le manque de stratégie d'assainissement du milieu dans le cadre de la lutte anti-larvaire, faible taux de couverture en TPIg, faible implication des acteurs communautaires dans la prévention du paludisme, faible implication des autorités politico administratives dans la lutte contre le paludisme, insuffisance des PTFs impliqués dans la communication contre le paludisme.

C'est pourquoi le dialogue communautaire est mis en place dans le but d'impliquer la communauté dans la lutte contre le paludisme.

CHAPITRE I. VISION, OBJECTIFS ET DEFINITIONS

I.1. Vision

Notre rêve pour les communautés :

Une vision de solidarité, de partage, d'autonomie, de développement des communautés en bonne santé qui mutualisent leurs forces pour cheminer ensemble vers un bien-être commun.

Si nous sommes convaincus de l'importance du dialogue communautaire et engagés à en faire une famille bien portante et autonome, et puisque nous partageons une même vision pour la mobilisation communautaire, alors cheminons ensemble dans la découverte et la mise en œuvre d'une approche harmonisée du dialogue communautaire dans notre communauté

I.2. Objectifs

I.2.1. Objectif général :

Contribuer à la réduction de la morbi-mortalité liée au paludisme

I.2.2. Objectifs spécifiques :

- Définir le cadre du dialogue communautaire ;
- Etablir les mécanismes de mise en œuvre du dialogue communautaire ;
- Définir la stratégie de suivi des engagements issus du dialogue communautaire.

I.3. Définition

Le dialogue communautaire peut être défini comme « un espace d'échange » entre les membres de la communauté, pour stimuler un engagement et mener les actions communes dans le but d'un changement de comportement pour un bien-être commun et permettre à tous les acteurs, tant sur le terrain qu'au niveau de la coordination et au niveau décisionnel, de trouver ici une approche harmonisée et consensuelle, à appliquer ensemble et en synergie avec tous les acteurs communautaires.

CHAPITRE II. ORIENTATION DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE

Avant tout, le dialogue est une attitude humaine de reconnaissance et d'estime de son vis-à-vis, de son égal, et ce dans la perspective de se consulter mutuellement pour la recherche de solutions appropriées en rapport avec un ou plusieurs sujets d'intérêt collectif.

De ce point de vue, le dialogue constitue un cadre d'échanges d'égal à égal qui permet l'apport de chacun, et ce dans la tolérance quant à la différence probable des points de vue. Ainsi, devant la nécessité de bâtir ensemble une vie en communauté tout en développant la capacité de répondre ensemble aux défis multiples qui surgissent dans la vie courante.

Le dialogue communautaire reste un moyen très efficace pour résoudre les défis communautaires identifiés par la communauté. Il consiste à susciter une prise de conscience et une mise-en-œuvre du pouvoir d'agir de chaque personne membre de cette communauté. Collectivement ceci assure une appropriation et une pérennisation des actions à base communautaire.

Le dialogue est conduit par des facilitateurs communautaires membres de la même communauté, formés à la modération des échanges par la technique de la stimulation de prise de parole à travers un questionnement ouvert et appréciatif, sans orienter littéralement les échanges avec des dispositions préconçues.

En résumé, cette approche est considérée comme à la fois une étape, et tout un processus d'approche communautaire visant l'aboutissement à l'autonomisation de la vision du changement et du progrès d'une communauté engagée.

Le dialogue communautaire est associé à d'autres approches de mobilisation communautaire.

CHAPITRE III. AUTRES APPROCHES DE MOBILISATION COMMUNAUTAIRES

III.1 La mobilisation sociale communautaire

La mobilisation communautaire peut être définie comme un processus en vertu duquel des groupes locaux reçoivent de l'assistance afin de définir, exprimer leurs besoins, agir de façon collective. Elle met l'accent sur la participation des populations elles-mêmes à la définition et à la satisfaction de leurs propres besoins. Elle est intimement liée aux concepts de la participation et de la résilience.

La mobilisation communautaire constitue un moyen d'éviter le risque d'imposer des solutions extérieures et inappropriées.

La réussite de tout programme est directement liée au sens de l'appropriation.

Une approche de mobilisation communautaire considère les communautés comme responsables et actifs en ce qui concerne l'identification des nombreux problèmes et questions auxquels ils sont confrontés et les réponses à y apporter : ceci est essentiel pour éviter le risque de dépendance de l'assistance extérieure, ainsi que l'apathie et la démotivation à long terme qui peuvent en découler.

L'approche de mobilisation communautaire devrait favoriser le dialogue entre les agences extérieures et les personnes affectées, de façon que toutes les parties soient conscientes de toutes contraintes ou limitations qui pourraient exister et éviter ainsi de susciter des attentes irréalistes.

Le dialogue devrait tendre également à faire en sorte que toutes les couches de la communauté aient un accès égal aux ressources et/ou à l'information. Il devrait permettre également l'introduction de discussions thématiques. L'approche est généralement avantageuse du point de vue coût-efficacité et abordable.

III. 2. Le plaidoyer

C'est un ensemble d'actions menées auprès des décideurs ou leaders, dans le but de les convaincre à trouver et/ou à mettre en place des solutions face à un problème donné.

III. 3. Le Counseling face à face, ou « Visite à Domicile »

C'est un mécanisme par lequel une personne aide une autre à trouver une solution à son problème au cours d'un entretien face à face, chez lui dans le cadre des visites à domicile.

III. 4. Les causeries éducatives

La causerie éducative est une technique d'animation d'un groupe. C'est un moyen de communication interpersonnelle pour promouvoir les échanges entre les membres d'un groupe en vue d'atteindre des buts fixés et d'aider à l'adoption d'un comportement favorable à la santé.

Pour avoir des échanges assez approfondis sur le thème, il est important que le nombre de personnes qui compose le groupe soit raisonnable : le nombre varie entre quinze (15) et vingt-cinq (25) personnes.

Les animations sont donc à organiser en petits groupes de personnes qui ont les mêmes préoccupations, le même niveau ou la même classe d'âge : les discussions seront plus denses et auront plus de chance d'intéresser les participants (Le focus-group, interview de groupe ou groupe de discussion dirigée) Le focus groupe (groupes focalisés) est une des méthodes qualitatives de recueil des données.

Il s'agit d'une technique d'entretien de groupe, un groupe de discussion semi structuré, modéré par un animateur neutre en présence d'un observateur, qui a pour but de collecter des informations sur un nombre limité de questions définies à l'avance.

Cette technique d'entretien repose donc sur la dynamique de groupe, elle permet d'explorer et de stimuler différents points de vue par la discussion.

Les échanges favorisent l'émergence de connaissances, d'opinions et d'expériences comme une réaction en chaîne grâce à la réunion de personnalités diverses favorisant l'expression et la discussion d'opinions controversées.

Le chercheur est comme un explorateur, il peut connaître en partie le sujet mais qui va aussi découvrir des domaines inconnus. La méthode des focus groupes permet par l'expression directe des participants de faire émerger des idées diverses, parfois inattendues pour le chercheur, reflète des valeurs sociales, culturelles et/ou religieuses de chacun. L'entretien collectif permet de donner plus de poids aux critiques que dans les entretiens individuels

III. 5. L'utilisation des supports audio visuelles

Un film, une affiche ou une boîte à images sont des supports audio-visuels (dupliqués sur vidéo ou imprimés sur du papier...) dont se sert un animateur pour focaliser l'attention d'un auditoire sur des aspects précis d'une communication. Un échange du genre questions et réponses s'ensuit afin de développer une compréhension commune du message.

III. 6. Théâtre interactif pour le développement

Le théâtre permet la mise en scène des faits/histoires procédant du vécu d'une communauté ciblée dans un contexte propre à leur réalité quotidienne dans le but de susciter une capitalisation des enseignements tirés pour un changement de comportement.

A cela s'ajoute, le théâtre participatif qui permet à la communauté de proposer des solutions concrètes pour les problèmes mis en scène. Il y a là donc une réelle recherche d'implication de la communauté dans la recherche des solutions à des défis qu'elle reconnaît comme étant les siens.

Le dialogue est également utilisé après la prise de décision collective, pour suivre les progrès de la communauté.

- Les chefs de collines;
- Les élus locaux;
- Les ASC;
- La communauté elle-même;
- Les PTFs;
- Les médias.

IV.1.2. Rôle des intervenants communautaires

La colline/quartier est le niveau d'opérationnalisation idéal pour le dialogue communautaire. Chaque colline aura un facilitateur.

, chaque coach (cfr. Profil ci-après en point 1.) accompagnera 10 équipes de facilitation, et donc 10 Collines/quartier. La colline/quartier étant composé de plusieurs sous collines, il est important que le dialogue communautaire se fasse également au niveau des sous collines, et que les facilitateurs du niveau collinaire soient vigilants pour repérer et impliquer progressivement, dans chaque sous colline, des « leaders naturels » capables de reprendre le flambeau de la facilitation par la suite.

Les facilitateurs sont tenus d'utiliser tous les cadres de concertation préexistants (réunions des chefs traditionnels de la colline/Quartier) pour partager l'information provenant des différents quartiers/ colline dont ils ont la charge.

La responsabilité des coaches sera de faire transiter cette information aux niveaux les plus élevés (province, Mairie, Commune)

Les avantages de cette façon de fractionner sont :

- Faciliter la collecte, vérification des données et le suivi des indicateurs ;
- Renforcer la probabilité de lier la communauté aux ressources environnantes ;
- Faciliter l'implication du niveau intermédiaire et la meilleure détermination de la zone d'intervention des facilitateurs locaux, etc.

NB :

- Il s'agit d'assurer une couverture effective de toutes les collines, avec un effet d'émulation de tous les collines/quartiers.
- Pour un cadre d'implémentation optimal : utiliser les structures existantes- liées au secteur en question.

IV.2. Profil et procédure de sélection des coach et facilitateurs

IV.2.1. Profil du facilitateur

Le facilitateur est un agent communautaire (tous secteurs confondus) volontaire, qui est identifié car répondant aux critères suivants :

- Préalablement impliqué dans le développement communautaire, avec une expérience dans l'animation de groupe ;
- Disponible 2 demi-journées par semaine pour faciliter ou accompagner la mise en œuvre du processus (ce temps est réparti entre des moments de dialogue communautaire et tout le travail de rencontrer en groupes plus restreints qui mène au dialogue, ainsi que le travail de suivi et de rapportage) ;
- Respecté et reconnu par sa communauté ;
- Compétences avérées dans la rédaction et la lecture dans sa langue (le français est un atout considérable mais pas indispensable) ;
- Résidant dans la communauté où il est appelé à travailler.

À terme, les facilitateurs ne seront plus exclusivement des acteurs communautaires, mais de simples membres de la communauté dynamiques et respectés.

IV.2.2. Profil du coach

Le coach a un profil différent de celui du facilitateur. Alors que le facilitateur travaille sur base volontaire, idéalement le Coach doit être quelqu'un qui travaille au niveau de la commune et disponible pour son travail d'accompagnement et de soutien des équipes.

- Il peut provenir d'une autre communauté ;
- Il démontre des aptitudes et d'une expérience conséquente en coaching et en Gestion/management d'équipe ;
- Il est également capable d'assurer le suivi du rapportage qui se fait au niveau des collines, et de l'entretenir à différents niveaux pour assurer le flux d'information du bas vers le haut ;
- Il doit surtout faire preuve de capacités de transfert des compétences au profit des membres des équipes qu'il encadre sur le terrain.

NB : Ce rôle existe déjà dans certains secteurs, même si ces intervenants ne sont pas toujours rémunérés.

Il s'agit par exemple des **ACC** (Assistant coach communal) pour le développement.

IV.2.3. Procédure de sélection

IV.2.3.1. Pour le facilitateur

Le facilitateur est sélectionné à l'issue des visites de prospection effectuées dans les communautés de base (Collines /quartier ...) par les coaches, et de leur rencontre des différents acteurs communautaires, pour l'identification des potentiels candidats. Puis vient l'étape de dresser une liste détaillée et motivée des candidats présélectionnés (bilan de prospection) à adresser aux responsables hiérarchiques attitrés (administrateur Communal) pour appréciation.

Il s'ensuit une validation des candidats par les membres de la communauté réunis en assemblée ou à défaut par l'autorité politico-administrative locale qui procédera à la notification des candidats retenus, comme un acte d'engagement officiel (valeurs et responsabilités).

IV.2.3.2. Pour le coach

Le coach, idéalement, est un professionnel (Technicien de Promotion Santé : TPS) en activité au district sanitaire pour ses aptitudes en matière de gestion et de coaching d'équipe.

IV.2.4. Mission, Mandat et Objectifs du facilitateur et du coach

IV.2.4.1 Facilitateur

IV.2.4.1.1. La mission du facilitateur est d'accompagner et de connecter les réponses locales des communautés actives.

IV.2.4.1.2. Le mandat du facilitateur est illimité, sauf dans le cas où il se serait manifestement compromis dans tout comportement allant gravement dans le sens de la violation flagrante de la loi ou à l'atteinte de bonne vie et mœurs.

IV.2.4.1.3. Objectif de la facilitation

L'Objectif de la facilitation est de stimuler, au profit de l'action, les forces locales souvent latentes au sein des communautés, et cela afin de favoriser le développement des réponses locales à partir du potentiel et des ressources disponibles.

Les missions du facilitateur sont :

- Planifier les dialogues communautaires pour tout le processus avec la communauté;
- Susciter l'intérêt de dialoguer en favorisant le climat de confiance et de respect mutuel pour une analyse des préoccupations par les membres de la communauté eux-mêmes;
- Amener la communauté à l'autodétermination de sa vision du progrès;
- Accompagner l'autoévaluation des compétences communautaires;
- Prioriser les axes, la planification des actions et la fixation des indicateurs communautaires;
- Stimuler la mise en œuvre des « petites actions faisables »
- Assurer le suivi participatif des indicateurs communautaires;
- Accompagner la deuxième auto-évaluation;
- Partager les bonnes pratiques issues de l'expérience active;
- Favoriser l'appropriation du processus actif, le partage permanent d'expériences à travers les cadres

Traditionnels de concertation existants et la pérennisation des acquis;

- Faciliter la propagation par le transfert du processus de « compétence communautaire pour la vie » dans les communautés environnantes ;
- Veiller au respect des règles locales de bienséance ;
- Organiser la collecte des données ;
- Procéder au rapportage périodique des activités ;

- Partager l'information au niveau communautaire et avec le coach ;
- Assurer le suivi et évaluation du progrès.

IV.2.4.2. Coach

IV.2.4.2. La mission

La mission du coach est de soutenir et accompagner les équipes dans leur travail de facilitation auprès des communautés. Le coach n'intervient pas directement dans les dialogues mais son rôle est d'accompagner et de guider les facilitateurs.

IV.2.4.2. Objectif opérationnel

Le coach est appelé à soutenir les équipes de terrain sur le plan de la facilitation, de faire suivre l'information issue du terrain aux différentes échelles de concertation et d'accompagner les facilitateurs dans la documentation du suivi participatif et de la mesure du progrès des communautés.

CHAPITRE V. FORMATION ET MOTIVATION DU FACILITATEUR ET DU COACH

V.1. Formation du facilitateur

Le facilitateur reçoit une formation orientée à cette approche « Dialogue communautaire »

La formation du facilitateur est continue, il apprend par l'action sur le terrain, et est accompagné et soutenu par un coach

En plus de ces formations « officielles », chaque facilitateur est fortement encouragé à être en recherche perpétuelle pour trouver des « leaders naturels » dans la communauté où il travaille, et les impliquer dans la facilitation afin de leur transférer petit à petit tout son savoir-faire de facilitation. Ainsi, ces individus deviennent des personnes-ressources pour la communauté, et pourront à terme également bénéficier d'une formation et devenir facilitateurs à leur tour.

V.1.1. Attitudes du facilitateur

Que voyez-vous ?

Les facilitateurs regardent ce qui est là (le verre à moitié plein) et comment remplir l'autre partie sur base de ce qui existe.

NB : Ceci ne signifie pas que les experts n'ont pas leur rôle à jouer, qu'au contraire. Leurs connaissances font partie des ressources sur lesquelles la communauté va pouvoir s'appuyer pour cheminer vers ses objectifs.

Apprécier

La première attitude consiste à apprécier ce que la communauté est en train de faire et de vivre. Ainsi, lorsque l'équipe de facilitation dialogue avec une communauté, ce n'est pas d'abord pour rechercher ses problèmes et ses faiblesses mais c'est en priorité pour apprécier ses forces. A travers une démarche participative elle amène la communauté à la découverte de ce qui marche bien, du potentiel qui existe en son sein. Elle l'aide ensuite à identifier les défis réels qui affectent sa vie quotidienne et les obstacles à leur résolution.

Apprendre – Ecouter – Authenticité

L'équipe de facilitation va dans la communauté pour écouter, apprendre, comprendre et apprécier les forces que celle-ci met en œuvre. L'équipe doit continuellement analyser et stimuler les analyses au fur et à mesure que la communauté s'ouvre à la discussion sur des sujets très importants et reconnaît les racines profondes des réalités qu'elle vit. Ainsi, il deviendra naturel de réfléchir sur ce que la communauté elle-même peut donner comme réponse. Les facilitateurs travaillent dans l'authenticité, et n'ont pas peur de dévoiler leurs propres vulnérabilités.

Lier

Les facilitateurs aident à lier les différents groupes dans la communauté et les différentes communautés entre elles. En outre, ils facilitent l'analyse des ressources disponibles ou potentielles (information, services, ...) au sein de la communauté et fait le lien avec les ressources disponibles ailleurs. Les facilitateurs écoutent, observent, stimulent, relèvent les forces, ils évitent le jugement.

Se transformer– transférer - team

Chaque personne ou communauté impliquée dans cette approche l'applique d'abord à elle-même pour développer ses compétences à partir des actions. Le développement de compétences aboutit à une transformation personnelle et communautaire. Les membres d'une communauté – y compris celle constituée par l'équipe de facilitation- transfèrent les compétences aux autres membres et dans l'organisation à laquelle ils appartiennent. Le transfert s'applique également entre plusieurs communautés et inspire le changement dans d'autres endroits.

V.2. Formation et motivation du coach

Comme susmentionné, le coach est parmi le personnel du district identifié pour lequel il travaille. Une fois identifié, il reçoit un renforcement de capacité sur l'approche du dialogue communautaire pendant six mois minimums avant de commencer son office de coach. Il peut bénéficier selon les possibilités de renforcements de capacités réguliers (en coaching, et en techniques de monitoring et évaluation) pour faire son rôle d'accompagnateur des équipes de facilitateurs.

V.3. Mise en œuvre de la formation

La formation se fera en cascade, mais avec un regroupement du niveau communal et district.

Formation initiale d'un pool de formateurs au niveau central, dont le rôle sera ensuite de former des formateurs relais (niveau province) et des formateurs locaux (niveau commune).

Les formateurs relais du niveau communal auront pour rôle de s'assurer que les activités soient mises en œuvre, et que les informations parviennent jusqu'aux niveaux collinaires (rapportage).

Les formateurs locaux du niveau province sous la supervision du niveau central seront chargés de former les facilitateurs et les coaches (au niveau des communes).

Comme susmentionné, c'est le coach, en dialogue avec le facilitateur, qui assurera l'accompagnement formatif sur terrain, et le binôme déterminera conjointement (sur base annuelle) la nécessité d'un renforcement éventuel de capacités (pour l'un comme pour l'autre).

CHAPITRES VI. CONCEPTS ET PRINCIPES CLES DE L'APPROCHE SALT

S : Soutenir et stimuler

A : apprécier et apprendre dans l'authenticité

L : Lier et écouter

T : Se transformer et transférer en équipe

VI.1. Premier concept : « Compétence communautaire pour la Vie »

Toute communauté possède des capacités, des forces et une grande partie des ressources pour faire face à ses défis de vie. Dans cette approche, le terme « communauté » désigne tout groupe d'individus (professionnel, religieux, scolaire, de voisinage, groupes de jeunes, femmes, etc.) qui partagent une même réalité, une même vision et/ou un même espace géographique. L'équipe de facilitation constitue elle-même une communauté.

VI.2. Deuxième concept : Appropriation

La communauté s'approprie ses défis et trouve elle-même ses solutions. Le facilitateur amène la communauté à penser et à agir non pas à partir de ses faiblesses mais de ses forces. Il l'aide à développer tout son potentiel, à mettre en œuvre ses propres forces et ses capacités. Il encourage la communauté à suivre régulièrement ses progrès.

Le facilitateur encourage le partage et les échanges basés sur les leçons tirées des expériences acquises.

VI.3. Troisième concept : Solidarité et Authenticité

La façon la plus efficace de travailler, est de le faire en équipe de facilitation (2 facilitateurs minimum) où il n'y a pas de chef mais un soutien mutuel entre pairs, tous parties prenantes de l'animation de l'équipe. Enrichis par la pratique de la facilitation, les membres de l'équipe de

facilitation partagent cette expérience avec leurs propres communautés et avec leurs organisations respectives.

VI.4. Quatrième concept : Apprentissage par l'Action

Pour mettre en œuvre l'approche, il existe des outils de référence pour la facilitation et la gestion des connaissances.

Parmi ces outils, il y a :

Les « réflexions après action » (RAA) pour tirer des leçons après chaque activité et impliquer la communauté dans le processus d'apprentissage. Questions posées :

- Qu'est-ce qui s'est bien passé et pourquoi ? - Que pourrait-on améliorer et comment ?
- Quelles sont les leçons apprises ?
- la « grille d'autoévaluation » des compétences communautaires pour déterminer les niveaux de compétence par rapport aux pratiques prioritaires et la planification des petites actions faisables ;
- les « festivals d'échanges » pour partager et documenter les expériences sous la forme d'une conférence interactive ;
- les bonnes pratiques (les perles du savoir) pour donner de la valeur aux actions novatrices, aux effets produits et surtout pour faire ressortir des principes communs à plusieurs expériences, les illustrer et en indiquer des références.

VI.5. Cinquième concept: Le Rêve

Le rêve est une étape essentielle du processus. Il permet de faire remonter les aspirations de tout un chacun et de fédérer toutes les forces vives d'une communauté autour d'une même vision. Il constitue une source d'énergie et de motivation pouvant conduire la communauté vers sa compétence.

VI.6. Sixième concept: La théorie de la propagation

Développement de la stratégie de transfert de bonnes pratiques d'une communauté compétente vers une autre engagée ou pas encore (émulation, effet d'entraînement).

L'expérience de la Constellation montre que l'approche SALT se transmet de manière très rapide, d'où l'expression « épidémie positive ».

Les concepts de base de l'approche SALT encouragent les membres de la communauté à se poser des questions et à faire l'analyse de leur situation, les analyses et les réponses proviennent de la communauté.

CHAPITRES VII. ETAPES DE MISE EN ŒUVRE DU DIALOGUE COMMUNAUTAIRE

Étape1 : préparatoire à l'implémentation

Dans le cadre de la mise en œuvre du dialogue communautaire relevant d'une approche visant l'autonomisation des communautés, une étape préparatoire demeure incontournable avant le lancement de ce processus.

Il est ainsi préférable de débiter les activités de terrain par l'information et le plaidoyer auprès des autorités administratives, religieuses, coutumières et techniques ainsi que toutes les personnes d'influence.

Il faut aussi obtenir, à tous les niveaux, une cartographie des intervenants dans les zones concernées ; de procéder au renforcement des capacités des accompagnateurs (coaches) et des facilitateurs.

Enfin, il est utile également de procéder à la mobilisation des organisations et des réseaux communautaires (ONG, associations, églises, media, écoles, ...) afin d'impliquer au maximum tous les acteurs clés.

Un autre moment clé de cette étape préparatoire consiste en l'élaboration de la liste des participants. Il est capital que cette liste soit représentative, autant par rapport à l'ensemble de la communauté (jeunes, personnes âgées, hommes, femmes, enfants, leaders, professionnels, ouvriers, etc.) que par rapport à la thématique (ex. si nous parlons de la scolarisation, il faut s'assurer que les enseignants soient là, les enfants, les parents, la direction etc.).

Selon le contexte, il peut s'avérer nécessaire de conduire plusieurs rencontres en groupes plus restreints

(Groupe de leaders de femmes, groupe de jeunes, leaders religieux, etc.) avant d'effectuer le premier Dialcom (Dialogue Communautaire) en tant que tel, et ce pour préparer le terrain et s'assurer, à travers un plaidoyer pour la présence de tous, que les participants à l'étape du « Qui Sommes-Nous ? » seront réellement représentatifs de l'ensemble.

L'étape préparatoire dure en viron trois semaines.

Tableau récapitulatif des différents moments de l'étape préparatoire, et de la responsabilité des différents acteurs

ETAPES	RESPONSABLE	NIVEAU
Visite de courtoisie auprès de l'Autorité locale	Coach	PROVINCE/COMMUNE
Identification des Communes dans lesquels on va organiser les DialCom	Coach avec le Gouverneur de Province et les Responsables des Secteurs sociaux (selon les secteurs)	PROVINCE/COMMUNE
Identification des leaders d'influence au niveau des Communes concernées	Coach avec le Gouverneur de Province, les Chefs des Communes et l'équipe de facilitation concernée	Commune province
Réunion préparatoire avec les Admiron et les leaders d'influence (chefs traditionnels, chefs religieux, médecins, enseignants, notables, femmes Leaders, ...)	Coach, Gouverneur, Équipe de facilitation	
Réunir les groupes restreints (si applicable, selon le contexte local) : hommes, femmes, jeunes, leaders religieux...	Équipe de facilitation, Coach,	COMMUNE
Identification du profil des participants au dialogue communautaire et établissement de la liste nominative des participants	Équipe de facilitation, Coach, ADMICOM	COMMUNAUTE
Invitation des participants	Équipe de facilitation, ADMICOM	

Étape 2 : Qui Sommes-Nous ?

Déclenchement du Dialogue communautaire.

Cette étape peut se réaliser facilement en une demi-journée (entre une heure et trois heures de temps).

Il s'agit ici d'un premier dialogue communautaire, dont le but est de se rencontrer, de découvrir les forces en présence dans le groupe, de comprendre l'identité commune (ce qui lie les gens entre eux), ainsi que les réalités vécues par les gens.

Nous, facilitateurs, avons un seul rôle à jouer : nous sommes simplement humains. Nous venons pour apprendre autant que les membres de la communauté.

Nous racontons nos propres vies et faisons aussi part de nos vulnérabilités et de nos préoccupations.

Nos questions montrent à la communauté que nous sommes réellement intéressés par ce qu'elle fait, qui elle est, et les réalités de vie auxquelles elle fait face.

Les ingrédients d'un dialogue réussi :

Agencement du lieu : Nous arrangeons le lieu de sorte à nous mettre en condition pour un véritable dialogue d'égal à égal. L'idéal est d'être en cercle, assis par terre ou sur des chaises, sans table pour séparer les participants.

Habillement : Nous sommes habillés de manière décontractée et adaptée à la communauté, pas de costumes ni de tee-shirt avec le logo de notre organisation.

Nous nous présentons en tant qu'êtres humains : l'équipe de facilitation ne se présente individuellement en ne citant ni sa fonction ; ni sa casquette professionnelle, préférant parler de ses passions, de sa situation familiale, etc. Les facilitateurs expliquent qu'ils sont là pour apprendre de la communauté, de ses réalités et de ses aspirations. L'équipe stimule chaque participant à se présenter de la même manière.

Nous écoutons avec attention, en nous mettant dans la peau de la communauté, tout en restant pleinement conscients de notre propre sensibilité.

Nous posons des questions humaines plutôt que matérielles, appréciatives plutôt que journalistiques. Cela permet généralement d'approfondir le débat et d'ouvrir de nouvelles pistes.

Nous ne parlons pas de problèmes, mais de réalités, de préoccupations, car les problèmes viennent de l'extérieur, alors que les préoccupations viennent plutôt de l'intérieur (et donc nous avons plus de prise dessus).

L'intérêt est d'avoir plusieurs facilitateurs dans le même groupe,

Maintenir un langage corporel appréciatif et être en mesure de répondre calmement et attentivement en toutes situations.

Un bon facilitateur ne cherche pas à prévenir ou à éviter les situations difficiles ou différentes. Il montre aux contestataires qu'ils sont écoutés, sans pour autant leur donner raison. Il élargit le débat au groupe. L'humour a de l'importance.

Plus, les gens sont à l'aise et enthousiastes; plus les différences s'estompent. La communauté est parfois divisée par des conflits d'intérêt et des problèmes de hiérarchie et de légitimité. Comment

réagir? Donner à chacun la possibilité de se présenter, de prendre la parole. Gagner la confiance par des questions appréciatives et des jeux mais aussi par le travail en petits groupes...

Dans les communautés où la hiérarchie est forte, il est important d'éviter de laisser la parole au chef au début de la réunion, sinon il risque de bloquer complètement les possibilités d'échange.

Étape 3 : Où voulons-nous arriver ?

Le rêve commun.

L'ensemble de cette étape (rêve + pratiques) peut prendre jusqu'à une journée entière (2 demi-journées).

Qu'est-ce qu'un rêve ?

Le rêve est la vision que la communauté se fait de l'idéal à atteindre. Il constitue une source d'énergie et de motivation pouvant conduire la communauté vers sa compétence.

Pourquoi construire un rêve ?

Pour que la communauté puisse se définir une vision commune sur base de laquelle toute stratégie et toute action se fonde, afin de mieux progresser.

Comment construire un rêve (processus) ?

La communauté est constituée de plusieurs membres, chacun représentant une force et un espoir. Ainsi, l'apport de chacun des membres dans le processus de la construction d'un rêve est important.

L'étape du rêve peut se faire de plusieurs manières différentes, place ici à la créativité des facilitateurs. L'essentiel est que les participants parviennent à se projeter dans un avenir assez lointain pour que les obstacles à leurs rêves ne surgissent pas rapidement

(L'expérience montre que l'idéal est de se projeter à 15/20 ans). Le cheminement se fait généralement comme suit :

Le rêve individuel :

Quel est le rêve de chaque participant ? Chacun réfléchit sur son idéal personnel.

Quel est le rêve de chaque participant sur l'avenir de la communauté ? Chacun réfléchit sur son idéal communautaire.

Si nous travaillons sur une thématique particulière :

Quel est le rêve de chaque participant en rapport avec (La santé, l'éducation, la protection des enfants, etc.) ?

Si la communauté est disposée à le faire : Chacun dessine sa vision de la communauté idéale (même ceux qui ne sont pas forts en dessin, car c'est le rêve qui importe). Le dessin permet de libérer la créativité des participants

Le rêve en petit groupe :

En fonction du nombre de participants, le groupe se divise pour former des petits groupes de 8 à 12 personnes.

Le cas échéant, chacun amène son dessin au petit groupe.

Tour à tour, chaque participant explique son rêve de communauté idéale aux autres membres du groupe [si c'est la méthode choisie, à travers son dessin].

Une mise en commun est faite dans chaque petit groupe, une présentation [ou un dessin] unique.

Le rêve communautaire :

- Chaque petit groupe sélectionne un membre pour présenter le rêve [dessin] du groupe en plénière ;
- Tous les participants écoutent et apprécient ;
- Après avoir suivi la description de la vision de chaque groupe, la plénière discute des points de ressemblance et de différence des rêves. Puis, ensemble, elle construit le rêve communautaire représentant les rêves de tous les membres de chaque groupe ;
- Le facilitateur cherche à savoir si les membres sont satisfaits du résultat ou s'ils ont des ajouts pour améliorer le rêve communautaire. Plusieurs idées peuvent être ajoutées à la demande des participants pour améliorer le rêve [ou dessin] ;
- Féliciter et louer les efforts de chaque groupe pour avoir rêvé l'idéal pour la communauté.

Conseils pratiques pour faciliter le rêve

La parole est accordée à une seule personne à la fois. Pendant qu'elle parle, les autres écoutent et apprécient (un système de « bâton de la parole » peut être instauré dans les groupes).

Les questions peuvent être posées par les participants et les facilitateurs pour clarifier les points obscurs.

Le facilitateur doit rappeler aux participants que chacun est important et que chaque rêve est valable.

Chacun a le droit de rêver: Il n'existe pas de rêve irréaliste. Donc, pas de commentaire, pas de moquerie, pas de discussion sur l'expression d'un rêve.

Ne rejeter aucun rêve, même si celui-ci est différent des autres, il faut l'inclure. Chaque rêve doit figurer dans la représentation globale pour que chacun s'approprie d'abord le rêve du petit groupe, et ensuite le rêve communautaire. De cette manière, il s'impliquera pour que ce rêve devienne réalité.

En cas de blocage, le facilitateur sait utiliser la question « miracle »: et s'il y avait un miracle cette nuit, comment les choses seraient-elles demain? (Aide à oublier momentanément les impossibilités, obstacles).

Le rêve en mots : les pratiques

Lorsque la communauté a élaboré son rêve en dessin, elle l'exprime en mots, que nous appelons des « pratiques ».

Il est important de bien faire comprendre à la communauté la différence entre une pratique et une activité : une pratique décrit un aspect du rêve. *Elle est une manière d'agir*. Le rêve est décrit par l'ensemble des pratiques. Une activité s'effectue en vue d'accéder à la pratique.

Si le dessin du rêve est clair, il est en général très facile d'en déduire les pratiques.

La pratique s'exprime sous forme de « nous, (*nous= communauté*) + verbe actif + complément »
Donnons un exemple :

Pratique : Nous créons continuellement des liens entre les gens.

Activité : Nous organisons des réunions de Colline/quartier chaque mois.

Le facilitateur aide à regrouper les points communs du rêve et s'assure que les pratiques contiennent le rêve entier. Il suit le rythme de la communauté. Le vocabulaire doit être adapté au contexte de la communauté, utiliser un langage positif, appréciatif. Chacun doit comprendre les mots utilisés de la même façon. Même si, lors de la discussion des pratiques, le facilitateur a une idée concrète en tête, il n'est pas conseillé qu'il la partage automatiquement. Il laisse d'abord la communauté exprimer ses idées. Il n'intervient que si la communauté se coince ou si elle oublie un élément. Il peut alors suggérer: « une autre communauté similaire à de telles pratiques, est-ce que cela pourrait vous (nous) convenir? ».

Documenter le rêve est important afin de se référer à cette vision fédératrice à chaque étape du processus, pour célébrer les progrès, et pour que la communauté puisse partager son rêve, le modifier à tout moment si elle décide que c'est nécessaire, et inspirer d'autres communautés. Il est normal et important que le rêve évolue avec le temps. Il doit être revisité régulièrement

Étape 4 : Où en sommes-nous ?

L'auto-évaluation

Cette étape peut aisément être réalisée en une demi-journée.

Qu'est-ce que l'auto-évaluation ?

C'est l'évaluation par la communauté elle-même de ses compétences face à la préoccupation qui l'occupe actuellement (niveaux actuels). Grâce à une discussion autour d'une grille composée de

10 pratiques et 5 niveaux, la communauté définit ses pratiques prioritaires tout en situant résolument les niveaux supérieurs à atteindre pour ensuite pouvoir (étape 4) planifier des « Petites Actions Faisables » (PAF) dans un temps raisonnable (+-3 mois) en se basant sur ses ressources propres et disponibles.

Pourquoi l'auto évaluation ?

Pour que la communauté, se regardant comme dans un miroir, définisse son **vrai niveau actuel** et qu'elle puisse identifier les pratiques prioritaires pouvant lui permettre d'évoluer vers son rêve.

Comment procéder à l'autoévaluation ?

La communauté se rappelle son rêve, discute autour des 10 pratiques et dégage ses niveaux actuels de compétence. Le niveau 1 correspond au niveau le plus basique, et le niveau 5 est le plus élevé, autrement dit le niveau du rêve (le niveau « top », voir échelle de niveaux ci-après).

Parmi les 10 pratiques, la communauté dégage 3 priorités et détermine pour celles-ci les niveaux visés ou objectifs spécifiques à atteindre en 3 mois.

Bien expliquer et bien décrire les 5 niveaux (avec un exemple facile, comme dormir tous les jours sous MIILDA) lors de la séance.

Demander aux participants de donner leur estimation du niveau de la communauté (l'expérience démontre que les participants se situent aisément et conséquemment en commençant par les confronter au niveau 5 qui est le niveau de rêve puis vers les niveaux inférieurs).

Procéder à une discussion d'ensemble, et non à une discussion par niveau ascendant.

N'utiliser les cases de la grille d'autoévaluation que pour vérifier et confirmer le consensus (ne pas procéder à un vote pour valider les niveaux).

Demander de justifier ce niveau par des faits concrets.

Aider à réconcilier sur la base des faits en se rapportant à la définition des niveaux.

Prévenir toute imposition du leader du groupe au choix des niveaux et des priorités.

Précisez que ce n'est pas un examen pour vouloir absolument avoir des notes élevées, mais plutôt le reflet de sa réalité à travers un miroir afin de se situer et d'envisager le progrès.

Conseils pratiques

Lors de la discussion sur le niveau de compétence

Assurez-vous que chacun des participants à la même compréhension du concept de « Communauté » (notre colline, le personnel de l'hôpital, sa famille, notre église, notre ONG,)

Organisez des sous-groupes si nécessaire (jeunes gens, jeunes filles, femmes, hommes, etc...).

Dans ce cas prévoyez le temps pour la discussion d'ensemble.

Invitez les participants à donner leur point de vue sur le niveau de la communauté dans son ensemble.

Veillez à ce que chacun puisse s'exprimer.

Il y aura des désaccords : pas de panique, c'est normal.

Pour réconcilier les points de vue, demandez les faits à la base de chaque point de vue.

Attention, pas de votes ! Aidez à construire le consensus sur la base des faits évoqués.

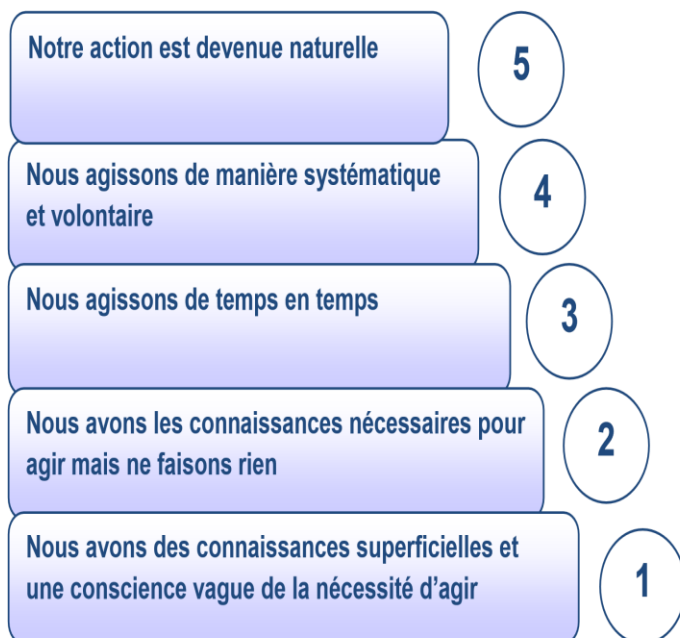
Être rigoureux sur le choix du niveau pour chaque pratique : si nécessaire, revenir à la définition dans le tableau d'autoévaluation.

Lors de la sélection des pratiques prioritaires

Prévoyez suffisamment de temps, car la discussion permettra une meilleure compréhension du concept de la « compétence ».

Chaque pratique a un impact sur les autres : encouragez la communauté à sélectionner celles qui auront le plus grand impact sur la compétence.

5 niveaux selon lesquels mesurer nos compétences :



Exemple d'une grille d'autoévaluation.

Pratiques/ Niveaux	1	2	3	4	5

Entre l'autoévaluation et le plan d'action : identifier les blocages

Il s'agit d'une étape transitoire entre l'autoévaluation et le plan d'action. Nous avons élaboré une vision commune pour notre communauté, et nous savons à présent où nous nous situons aujourd'hui par rapport à cette vision idéale.

Qu'est-ce qui fait que nous n'y sommes pas encore parvenus? Cette question peut être posée vers la fin de la séance d'autoévaluation, ou alors l'équipe de facilitation peut décider d'organiser un Dialcom spécifique pour aborder cette question plus en profondeur.

C'est l'occasion de mettre cartes sur table et de parler ouvertement de tout ce qui peut faire obstacle au changement dans notre communauté: la pauvreté, les us et coutumes traditionnelles, le conflit, les tabous... C'est à ce stade-ci notamment que se révèle l'importance du plaidoyer fait lors de l'étape préparatoire au Dialcom, notamment auprès de tous les garants des normes;

(Leaders traditionnels, spirituels etc.). En effet, ils auront un rôle important à jouer s'il s'avérait, par exemple, que certaines traditions locales (ex. l'écartement de la jeune fille de 12 ans de la maison familiale) s'avéraient néfastes par rapport au désir commun de la communauté d'offrir à ses enfants sécurité, santé et éducation.

Dans ce cas de figure, lesdits leaders traditionnels seront invités à discuter avec les membres de la communauté, leur assurant l'importance de remettre en question certaines coutumes au vu d'une amélioration de la qualité de vie de la communauté.

Étape 5 – Comment y arriver ?

5.1. Le plan d'action

Cette étape peut aisément être réalisée en une demi-journée.

5.2. Pourquoi avons-nous besoin d'un plan d'action?

Quand nous élaborons un plan d'action, il y aura une plus grande probabilité que nous agissons. Le but d'un plan d'action est d'arriver au niveau visé.

5.3. Comment planifier ?

La communauté s'accorde sur:

Les pratiques prioritaires sur lesquelles elle veut se concentrer (2 ou 3 à la fois).

Les actions qu'elle veut entreprendre pour atteindre les niveaux visés (2 ou 3 par pratique prioritaire retenue).

Un calendrier d'échéances pour mettre chaque pratique au niveau visé (à court et moyen terme, de 3 à 6 mois maximum).

Les indicateurs (1 ou 2) pour mesurer les progrès, qui lui indiqueront si elle a atteint ou pas chaque niveau visé.

Pour chaque priorité choisie, indiquer dans le plan d'actions:

Les 3 pratiques prioritaires dégagées lors de l'autoévaluation;

L'action ou les activités que la communauté propose de mettre en place (quoi?), La stratégie que la communauté utilisera (comment?);

Le responsable de l'activité (qui?);

Les personnes concernées (avec qui ?) ;

Le lieu de l'activité (où ?) ;

La périodicité ou échéance de l'activité (quand ?)

Optionnel : Les indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui permettront d'évaluer l'activité;

Optionnel : Les sources de vérification, telles que- rapports d'activités, registres, diverses listes de présences, fiches d'enquête, témoignages.

5.4. Tableau d'un plan d'action

Pratique prioritaire :	
Niveau actuel	Niveau à atteindre dans 3/6 mois:
Quelles actions?	
Comment? Stratégies	
Qui ? Responsables	
Avec qui ? Personnes concernées	
Où ? Lieux	
Quand ? Périodicité Echéances	
Indicateurs	
Sources de vérification	

5.5.1. Lors de la planification

Passer plus de temps à la planification du progrès qu'à l'évaluation du niveau actuel. Lors de leur première auto-évaluation, les communautés tendent à indiquer les niveaux visés les plus irréalistes. Confrontez-les aux faits.

Ne cherchez pas à répondre aux besoins par vous-même, reliez la communauté avec des ressources qui existent dans son environnement

Encouragez la sélection des pratiques qui ont un effet démultiplicateur, qui apporteront un changement rapide, et le choix d'activités dans lesquelles la communauté a de l'expertise: c'est plus stimulant! Encouragez les actions faisables et de petite échelle qui ne nécessitent pas de grands changements.

5.5.2. Lors de la discussion sur les prévisions de l'automesure du changement

Laissez la communauté identifier ses propres indicateurs avec des mots simples et accessibles à son contexte (ils ne doivent pas être des indicateurs scientifiques).

5.5.3. Divers

Ne dépassez pas la durée (une demi-journée)

Veillez à ce que la composition des participants représente bien les différentes perspectives.

5.6. Suivi de l'action communautaire :

5.6.1. La mesure du progrès

Nos principes

Chaque communauté a en son sein la capacité de mesurer le progrès vers son développement.

Mesurer les progrès est avant tout une ^{exigence} interne pour vérifier si nous sommes dans la bonne direction et à la bonne vitesse vers l'objectif que nous avons choisi. C'est une partie essentielle de chaque cycle d'apprentissage. Cela permet de suivre la réalisation du plan d'action. L'indicateur peut être qualitatif ou quantitatif.

La communauté choisit pour chaque activité à mener l'indicateur qui permettra de se situer par rapport au niveau visé dans son plan d'action. Le facilitateur doit aider à la communauté de se fixer un indicateur qui doit être:

Pertinent : il mesure réellement la progression de l'activité vers le niveau visé.

Clair : il doit être défini en langue locale et compréhensible par tous.

Vérifiable par la communauté : sa vérification doit être à moindre frais.

Étape 6 : Faisons-le ! Action !

La communauté agit par elle-même, les facilitateurs accompagnent l'action et prennent régulièrement des nouvelles des progrès réalisés, surtout pendant les *réunions de concertation* qui permettent un partage, un suivi participatif des activités et l'adaptation de la réponse.

Étape 7 : Progressons-nous ?

Nouvelle autoévaluation

Cette étape ne prend pas plus d'une demi-journée. Nous sommes arrivés au délai que nous nous étions fixés pour notre plan d'action. Il est temps de faire le point.

Nous sommes-nous rapprochés de notre rêve?

Avons-nous atteint nos objectifs?

Nous évaluons nos actions.

Nous faisons une nouvelle auto-évaluation de nos pratiques et en particulier de celles sur lesquelles nous avons travaillé.

Nous sommes alors prêts pour aborder un nouveau cycle :

- Soit par la première étape « Qui sommes-nous » si notre communauté s'est modifiée (nouveau venus, départs...)
- Soit par l'étape du rêve (étape 2), si nous désirons l'enrichir ;
- Soit directement par un nouveau plan d'action (étape 4) ;
- Soit, peut-être, sommes-nous déjà prêts à partager notre expérience avec d'autres (étape 7).

Étape 8 : Qu'avons-nous appris ? Qu'avons-nous à partager et comment ?

Festival d'échanges et perles du savoir

Il s'agit d'une étape importante pour célébrer, partager et apprendre. L'idéal est de la réaliser sur un minimum de deux jours (3 jours idéalement).

La Constellation utilise une gamme d'outils de gestion de la connaissance dans son travail, pour s'assurer que les personnes, les communautés et les organisations apprennent de leurs expériences, et que ce qui est appris soit partagé aussi largement que possible.

Il y a une richesse de connaissances fondées sur un grand nombre d'expériences individuelles.

Une Perle du Savoir est composée d'un ensemble de principes communs découlant des leçons tirées de notre (nos) histoire (s) de changement, et qui révèlent les bonnes pratiques retenues du processus actif (expérience issue de la mise en œuvre des « Petites Actions Faisables »). Chacun des principes est éclairé par des expériences particulières. Et, à leur tour, chacune de ces expériences est soutenue par des personnes de référence. La source de vérification est composée de documents d'illustration, d'articles scriptovisuels, d'éléments audio ou de clips vidéo.

Les communautés peuvent échanger des expériences et les documenter sous forme de « Perles du Savoir » lors d'un Festival d'échanges. Il est également possible d'organiser des « Assistance par les pairs » entre communautés.

CHAPITRES VIII. SUIVI ET MESURES DU PROGRES

VIII. 1. Accompagnement formatif des facilitateurs

Les équipes de facilitation œuvrant sur le terrain seront continuellement appuyées, soutenues et renforcées par les coaches qui leur seront attribués.

De plus, elles auront continuellement besoin de se sentir accompagnées par les acteurs du niveau intermédiaire (district, régional) et central.

Afin d'apprécier les efforts réalisés sur terrain, de recadrer les choses dans le sens d'une amélioration progressive et de récolter les informations nécessaires du terrain, il serait louable d'organiser un calendrier d'accompagnement formatif des facilitateurs, et ce selon une périodicité bien agencée avec les autres activités et événements (surtout ceux d'envergure nationale). Eviter de confondre cette activité d'accompagnement avec une supervision normale qui est en fait une activité assez différente car relevant d'un rapport hiérarchique entre les supérieurs et les subalternes avec, à la clé, des frustrations liées à la peur d'une sanction administrative.

Il s'agit ici de l'appréciation du travail et de la capacitation des volontaires. Cet état d'esprit est capital si nous voulons maintenir une ambiance solidaire et volontaire au sein des équipes de facilitation.

VIII. 2. Suivi et évaluation conjoints par les différents niveaux de coordination

Il est nécessaire que soient fonctionnels les cadres de concertation entre les acteurs de coordination à différents niveaux, et en interaction avec les cadres de concertation à base communautaire.

Le travail doit être organisé avec une harmonisation des différents calendriers, de sorte à anticiper sur les éventuels événements pouvant troubler la quiétude au niveau de la communauté (Epidémie, pandémie, inondation, conflit social...)

Ainsi, de façon périodiquement bien décalée avec d'autres activités de terrain, un suivi et évaluation des activités menées conjointement entre les composantes en présence (partie étatique, partenaires bi et multilatéraux et organisations de la société civile) permet d'avoir un baromètre de l'effectivité des activités, la vérification des informations, la collecte de données et la prise des mesures d'urgence.

VIII. 3. Renforcement de capacités

Eu égard au bon fonctionnement du mécanisme national de suivi, un aperçu clair des activités de terrain est ainsi possible en termes d'analyse des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces- permettant de déceler à chaque fois le besoin réel en renforcement de capacités des ressources tant humaines et matérielles que financières. Un bon nombre d'outils sont à développer ou à harmoniser avec ceux existant déjà afin de rendre possible un renforcement de capacités, si nécessaire, à chaque niveau des activités partant de la base en passant par les différents cadres de concertation, du fonctionnement des niveaux de coordination, de suivi, etc.

VIII. 4. Grille d'auto évaluation du facilitateur

Niveau/compétence	J'ai des notions de ceci	J'en ai une bonne compréhension	Je le pratique de temps en temps ou j'en ai une certaine expérience	Je travaille régulièrement de cette façon	J'y réfléchis et je l'applique naturellement
	1	2	3	4	5
J'ai confiance en les réponses locales et en la capacité de réponse des gens, je les apprécie à leur juste valeur et j'apprends d'elles.					
J'utilise de manière créative méthodes et outils pour soutenir les personnes et les groupes: en utilisant des questions stratégiques, ainsi que mes compétences d'écoute et de réflexion.					
Je réfléchis ouvertement et je m'adapte aux situations locales et à la dynamique des groupes.					
Je crée un climat propice à une bonne communication, la résolution des conflits, la prise de décision et la célébration du succès.					
Je m'assure de l'application et du suivi.					
fais participer les autres membres de l'équipe et je partage mes compétences.					

Sais illustrer le concept SALT et mettre en place une expérience. Je d'apprentissage qui utilise les principes SALT					
sais comment faciliter le processus de la compétence communautaire pour la vie (rêve, auto-évaluation, planification, partage d'expérience)					
Je sais comment développer une perle du savoir et organiser un festival d'échanges.					

ANNEXES

REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUE

- Guide harmonise du dialogue communautaire à Madagascar 2015 ;
- Guide de mise en œuvre de l'approche du dialogue communautaire ;
- Guide pratique3 : mobilisation et dialogue communautaire ;
- Module B5 : Dialogue communautaire.

EQUIPE DE REDACTION

- Fiacre MUNTABAYE : chef de Service IEC/CCC au PNILP ;
- Goreth SINKENGUBURUNDI : Conseillère au Service IEC/CCC au PNILP ;
- Jeanne MPFAYOGUHORA : Conseillère au Service IEC/CCC au PNILP ;
- Jérémie SINDAYIKENGERA : Conseiller au Service IEC/CCC au PNILP ;
- Audry NAHAYO : TUBITEHO/PSI ;
- Chris NAHIMANA Chef de département Marketing communication : PSI ;
- Janvière NIYONKURU du PSI ;
- Noël NTWARI Expert en communication au Panthifnder ;
- Gilbert NTAMPUHWE Expert en communication au abtes associates ;
- NTASHAVU Edwuiige.

EQUIPE DE RELECTURE

- Dr Pierre SINARINZI : Directeur du PNILP ;
- Dr SINZINKAYO Denis : Directeur Adjoint du PNILP ;
- Noël NTWARI Expert en communication au Panthifnder ;
- Gilbert NTAMPUHWE Expert en communication au abtes associates ;
- Dr Marie Louise Mahan de USAID ;
- Dr Annie MUTONI du PSI.

EQUIPE DE VALIDATION

- Dr Pierre SINARINZI : Directeur du PNILP ;
- Dr Denis SINZINKAYO : Directeur Adjoint du PNILP ;
- Fiacre MUNTABAYE : chef de Service IEC/CCC au PNILP ;
- Goreth SINKENGUBURUNDI : Conseillère au Service IEC/CCC au PNILP ;
- Jeanne MPFAYOGUHORA : Conseillère au Service IEC/CCC au PNILP ;
- Jérémie SINDAYIKENGERA : Conseiller au Service IEC/CCC au PNILP ;
- Audry NAHAYO : TUBITEHO/PSI ;
- Chris NAHIMANA : Chef de département Marketing communication : PSI ;
- Bernard MBISAMAKORO : Conseiller au DPS-DSCE ;
- Francine BUKURU conseillère à l'Unité PEC au PNILP ;
- Georgette NDUWIMANA chef d'Unité G&A au PNILP ;
- Dr Bahama HAKIZIMANA chef d'Unité LAV au PNILP ;
- Dr MUHOZA Chanelle chef d'Unité PEC au PNILP ;

- Théogène NDAYISHIMIYE Chargé de la PID à l'Unité LAV au PNILP ;
- UWIMANA Agathe du PNILP.
- BIZIMANA Angelo du PNILP ;
- NICOBACHARAYE Claver du PNILP ;
- IRAKOZE Nadine : Chef de service demande des soins au DPS-DSCE ;
- NDIKUMWENAYO Alice : Conseillère au DPS-DSCE.

EQUIPE DE MISE EN FORME

Dr Denis SINZINKAYO : Directeur Adjoint du PNILP.

