

Intervention

Healing communities by strengthening social capital: a Narrative Theatre approach

Training facilitators and community workers

Yvonne Sliep

Colophon

'Healing communities by strengthening social capital: a Narrative Theatre approach' is a publication by Dr. Yvonne Sliep and War Trauma Foundation.

War Trauma Foundation

Nienoord 5

1112 XE Diemen

The Netherlands

Telephone: 0031 (0)20 – 6438538

Fax: 0031 (0)20 – 6474580

E-mail: info@wartrauma.nl; intervention@wartrauma.nl; yvonne.sliep@gmail.com

Website : www.wartrauma.nl ; www.interventionjournal.com

Author Prof. Yvonne Sliep, PhD, University KwaZulu Natal, South Africa

Translation Dominique Luken-Roze, the Netherlands

Michèle Thomas, the Netherlands

Editor Mindy Ran, the Netherlands

Managing editor Relinde Reiffers, the Netherlands

Editor-in-chief Peter Ventevogel, the Netherlands

Print Thieme MediaCenter, the Netherlands

ISSN 1571-8883

© War Trauma Foundation and Dr. Yvonne Sliep, 2009

No part of this publication may be reproduced, stored in a database or retrieval system, or published on any form or way, electronically, mechanically, by print, photo print, microfilm, or any other means without prior written permission of the publisher and author.

War Trauma Foundation wishes to express gratitude to the Dutch Ministry of Health, Welfare and Sport for the financial contribution to publish this guidebook.

Acknowledgements:

Yvonne Sliep and War Trauma Foundation wish to express gratitude to:

Adri van der Maas for reading various versions.

Guus van der Veer for staying on the writing project despite delays and making strong contributions throughout.

Centre Ubuntu and HealthNet TPO in Burundi; Love in Action, SOS Jed, Uvira Relief Team, Restore Hope Centre and CEEDECO in DRC; Shade in Sri Lanka for photos and work contributed to this manual.

Intervention

Healing communities by
strengthening social capital:
a Narrative Theatre approach

Training facilitators and community workers

Yvonne Sliep

Table of contents

Chapter 1: What is Narrative Theatre: An introduction to the approach and conceptual framework	7
Chapter 2: Theory that informs the methodology	11
Chapter 3: Methods of Narrative Theatre	15
Chapter 4: Narrative Theatre in practice	19
Chapter 5: Examples from the field	23
Chapter 6: Training in Narrative Theatre – phase 1	27
Chapter 7: Training in Narrative Theatre – phase 2	35
Chapter 8: Evaluation	41
Chapter 9: Training of Trainers	49
Chapter 10: Commonly asked questions	55

Chapter 1: What is Narrative Theatre: an introduction to the approach and conceptual framework

The effects of trauma on community life

As a result of discussions held in communities impacted by extreme war related trauma and pain, it becomes clear that the whole context of life is negatively affected, additional to the individual's suffering. There are physical hardships like poverty, hunger and overall destruction of buildings and infrastructures. Additionally, community and social wellbeing are also often shattered.

Instead of the enemy outside, the enemy may appear to exist inside both families and communities. Mistrust and suspicion can have a huge impact on all relationships within a community. When people have been subjected to war and armed conflict over a long period of time, the social fabric of the community is eroded and networks of trust are severely strained, or even broken, and every family will have been affected in one way or another.

Drinking and substance use can become much more pronounced and increase, because it is not only difficult to cope with the past events, but also the current situation. Incidences of domestic violence, rape and sexual abuse also escalate. Different generations find it difficult to communicate with each other because traditional norms and values are no longer in place. The codes that directed respectful behaviour and particular ways of doing things that formed part of a community's ritualised life have often been diminished due to lack of resources.

The results of being subjected to the combination of high levels of stress and little resources are that people are often unable to rely on their usual coping mechanisms and problem solving techniques. When community relationships are affected by a wider conflict, individuals and families have fewer places to turn to for assistance. In this context, even a relatively small crisis can become highly significant. In fact, what might start as a relatively minor event can lead to a complete breakdown of morale, create a sense of hopelessness and escalate the possibility of further violence and trauma.

It is understandable that in these sorts of situations people often lose faith in their own strengths and abilities. They also seem to forget how the painful events they went through have evolved over time. Communities

can feel quite distant from their own histories and from their knowledge and methods of overcoming difficulties. They can feel immobilised, as if these difficulties have been going on forever and will continue indefinitely. In these circumstances, it is common for individuals, families and even entire communities to seek help from external agencies, believing that they themselves have nothing to contribute.

We can compare a community to a tapestry - it is like a social fabric. After war or communal violence, this social fabric is torn and develops holes. The aim of a community approach is to pick up the threads around the holes of the social fabric and to knot those threads, so they can not unravel further. There will always be holes in the tapestry after war or armed conflict, but the damage may be contained through this knotting.

While the social fabric may have changed as a result of violence, it can also continue to encompass the colours and patterns of a individual community's culture and history that are recognised by its members. This can happen through embracing a vision that holds the dreams of new generations, by building on the strength of the people, by stimulating creative and appropriate problem solving, and by rebuilding networks of trust and cooperation, in order to be strong together. It can happen through restoring harmony and creating ways communally to address specific problems (for example, domestic violence), as well as general problems (for example, apathy) that belong to this particular community. Attention should also be given to emerging problems, but bringing forth the strengths and abilities of people will provide the energy to manage them as these evolve.

It is the aim of a community approach to move beyond feelings of helplessness and hopelessness into ways of relating to each other that ensures healthy relationships. Having healthy relationships means that people stop blaming or shaming each other. It does not involve abuse of power towards others or being destructive to oneself. It further means not participating in risk taking behaviour.

Narrative Theatre

The Narrative Theatre approach can be used as a form of counselling for traumatised communities. Through Narrative Theatre, opportunities are created for people to meet and explore their problems together. Often after a war situation there is a lot of mistrust or suspicion and people do not feel free to meet each other anymore. Through facilitating a meeting a space is created where people can meet once again. Through the exchange of stories, they can discuss problems and share their experiences from different perspectives. They can also experiment with possible solutions to problems and decide how to move forward collectively. The stories they discuss and act out can change from stories of hopelessness and helplessness, to stories of strength, dignity and working for a better future. Norms and values that were destroyed in the war situation like mutual support can become visible again and be renegotiated, and this can, in turn, contribute to collective problem solving. It is good to remember that culture is not static. It changes with time and has to be done in negotiation with each other.

Narrative Theatre creates the possibility for people to both tell their stories and to act out these stories. Through the process of acting them out, people are able to see what is happening from different angles. By acting it creates a distance that helps to get better perspective on the issues that the story brings out. As a result, the powerful impact that problems can have on people's lives, can be put into a larger context. This can, in turn, help to create new possibilities and restore hope. Often in these situations hope is what is needed to help people heal and move forward. Using people's own life stories ensures that social norms and values that apply in that specific community are upheld. No changes are brought in by the facilitator; only the local solutions and wisdoms are used to address problems.

When problems have been around for a long time, people forget that they also have abilities and talents which they have used in the past or in other situations. It is the role of the facilitator to remind them of these by the way in which questions are asked about experiences in the past when people used to overcome problems. The aim is that ultimately people's strengths will stand out, so that they find new, creative ways of solving problems. Through discussion of daily life problems, while at the same time reminding people of their strength, abilities and talents, opportunities are created for deeper thinking and understanding, of both the problem and the possible solutions. This is referred to as: reflection, the thinking through of an issue while looking at it from different perspectives. This approach allows facilitators to work with the problem-based story and to use people's strength (also called unique outcomes) to find a solution. Ultimately the problem-based story can develop into, or be replaced by, a story based on the strengths people have identified in themselves and their commu-

nity: a strength-based story. As a facilitator you have to ensure all the time that you are working with both problems based as well as strength based stories.

Goals and objectives: One objective of Narrative Theatre is to find collective answers for ways to deal with individual problems by drawing on the strength of a community. Promoting constructive interaction between individuals, families and communities is a way to strengthen the social fabric of the whole community. Facilitators of Narrative Theatre usually work in an environment characterised by poor resources, disrupted social networks, dependency on aid agencies, and an abundance of psychosocial and physical problems. Despite these difficulties, Narrative Theatre can bring about hope and the ability to see positive solutions. This does not mean that the basic inequalities in communities must not be addressed. They should be, but it should not be a reason to wait before doing something to help people move forward.

Another goal of Narrative Theatre is to help people to solve problems creatively and to work towards a realistic preferred outcome. Through the process of increasing people's awareness of skills they have already gained from previous experience, they are better able to solve problems with their local knowledge and wisdom. This awareness helps people regain and build self and collective confidence, and esteem. Another aim is to stimulate people to help other people, as well as to accept help from others. Narrative Theatre also tries to move people away from shaming or blaming others, but instead tries to facilitate healing through connecting people. This happens over a period of time while trust develops and suspicion decreases. The approach is a process where, through reflection and understanding, transformation and positive change can be achieved. The acting helps people to imagine and understand what it would be like to walk in someone else's shoes. Most of the understanding comes from encouraging the audience to debate issues and explore the effects problems have on different groups within the community, also referred to as "mapping" the effects of problem. People tend to see issues only from their own perspective and need to hear the perspective of others to increase their understanding.

Narrative Theatre can be entertaining, but moves beyond entertainment. It helps to deal with 'deadly' serious problems in a way that keeps people's attention and gives energy, as well as the possibility of exploring and experimenting with very clear ways forward.

A starting point

Within communities affected by war and armed conflict, little attention is generally paid to psychosocial issues. Most efforts, understandably, go into rebuilding or repairing infrastructure and addressing immediate needs, such as food, shelter and water. Aid workers who

do try to respond to psychosocial issues can quickly be overwhelmed and often do not even know where to begin. If speaking with individuals, it can seem overwhelming because so many people are affected.

In addition to the individual counselling, using a collective approach, which could involve families, groups or communities, therefore fills an important gap. This is particularly relevant in the many cultures where the idea of talking to a stranger about one's personal problems is a bizarre and foreign idea!¹

As a start to a collective approach, the local psychosocial workers need to come together and map out the problems and effects of the problems that they are encountering. They have to find names for particular problems and show the effects these are having on a variety of different people in the community. Most of these psychosocial workers will have been trained in individual approaches to mental health and psychosocial work. They need to be guided to enable them to recognise the collective problems that lie behind individual problems, instead of labelling individuals as 'problem people'. They need to learn how collective problems influence the lives of all of those within a community (including themselves), and how working collectively on these issues can bring about constructive change.

Working with real life stories

We understand and live our lives through story. It is the way we create meaning from our daily experiences. The word Narrative refers to the importance of stories in our lives. Often, when faced with overwhelming problems, people can feel hopeless. However, this can be counter-acted through sharing these stories with others, because then we do not feel alone. Moreover, within a group context, people may find courage and feel less overwhelmed. The group will have many resources, although these resources can sometimes be hidden. A group can also develop new sources of strength that can benefit the whole community.

Individuals should be acknowledged to be the experts of their own lives, and therefore of their own stories. The facilitator is an expert in the methodology of drawing out and working with these stories but is not the expert of other people's lives. This has the objective of increased understanding of the problem being presented and improving the creation of the desired effect in dealing with the problem. Using local knowledge, experience and wisdom to solve problems is emphasised. Through the process of drawing out these stories, opportunities are provided for the identification and deconstruction of problem stories (breaking big problems in to small parts). At the same time, the facilitator will try to engage the participants in building up a preferred, new strength-based story. This process aims to make the abilities and strengths of people visible, not to simply focus on the problem story. Space is also created for a preferred story - a story created about themselves - that

this group or community would like to work towards. All of this helps to result in positive energy and a feeling of 'togetherness'. In this way, stories of overwhelmed and helpless communities can develop into stories of communities standing together and taking action against existing problems. It is the careful and intentional rebuilding and strengthening of the social fabric that leads to healthier and more self-sufficient communities. In the end, Narrative Theatre makes a difference to people who once thought that their problems were impossible to overcome. An improvement of the quality of life, through a greater sense of independence and efficiency, as well as improved self -and collective esteem, is a valuable asset for those who have lost so much.

An important part of this approach is to see problems as the problem, and not people as the problem. If, for example, a woman has been raped, she cannot change the fact that the rape has occurred, but she can be active in becoming a survivor instead of a victim. This kind of position can help the woman herself, the partner as well as members of the family and community. Through the process of discussion, understanding can be increased of the effect that trauma has, and continues to have on people's lives, and how this can lead to a further increase of violence in the home, or to other destructive behaviour. In addition people can be helped to become aware of behaviour that is destructive to themselves and others and to take responsibility to stop this kind of behaviour.

Chapter 2: Theory to inform the methodology

Apart from the Narrative theory that is interwoven into this manual, there are two other theories important to this work, namely reflecting theory and social capital theory. These have been included as a result of requests from previously trained participants. They have said that it informs their ongoing practice, after the training has been completed. It works as a kind of framework to hang ideas onto that must somehow tie up together. It has to be revisited often, and slowly built up throughout the training period and the capacity building workshops that may follow after the initial training has been completed.

Reflecting theory

The idea of reflection is built into many bigger theories. To reflect is to think deeply about particular issues, while trying to discover how things are interwoven. The part particularly discussed in this chapter includes a strong focus on reflecting what happens within, and between relationships. It is broken down into smaller pieces to aid clarity.



Figure 1: Four inter-relational reflexive loops

Apart from the Narrative theory that is interwoven into this manual, there are two other theories important to this work, namely reflecting theory and social capital theory. These have been included as a result of requests from previously trained participants. They have said that it informs their ongoing practice, after the training has been completed. It works as a kind of framework to hang ideas onto that must somehow tie up together. It has to be revisited often, and slowly built up throughout the training period and the capacity building workshops

that may follow after the initial training has been completed.

Reflecting theory

The idea of reflection is built into many bigger theories. To reflect is to think deeply about particular issues, while trying to discover how things are interwoven. The part particularly discussed in this chapter includes a strong focus on reflecting what happens within, and between relationships. It is broken down into smaller pieces to aid clarity.

Loop 1: Understanding, unpacking & working with different forms of power

Loop 2: Discovering a shared value system and deciding on ways that will help you live these values. This is also referred to as ethical choices.

Loop 3: Negotiating responsibility and accountability around particular social action

Loop 4: Facilitating knowledge and understanding into practice

In order to facilitate these principles, both within the work and the training, awareness must be developed of any assumptions and intentions that may be brought to the work by you. Also, as a facilitator, you will need an awareness of the assumptions and intentions of others. This will allow a better understanding of the bigger picture and the local context. The aim is to heal and strengthen the collective, so it is important to understand all of the relationships involved, prior to any kind of action undertaken.

Sometimes, when feeling threatened or overwhelmed by too many events, it can be very confusing. One of the most important things you will do as a trainer is to assist psychosocial workers to create safe spaces. There people can stop, rest and think deeply about everything that is happening. This will help to change harmful behaviour and with the overall healing process within a community. You could make deep thinking, also re-

ferred to as reflexivity, an integral part of all of your activities, and not only of Narrative Theatre (the main strategy in this training).

Example of creating awareness of assumptions and intentions: You call a community meeting to discuss problems within the community, and very few people turn up for the meeting. Some immediate assumptions may be that people are not interested in meeting, or that they think there are no problems big enough to discuss. However, in talking to others with a more open mind there may be completely different reasons:

- the meeting was called at a time when most of people are working or doing other chores,
- the meeting was not called through the local leaders, who would not approve unless they had given their prior consent, and could therefore create problems for those that attended,
- the venue and time were not advertised clearly enough, or were given at short notice,
- people did not understand what kind of problems were to be discussed when the meeting was called, and/or
- those most vulnerable or marginalised were not included in mobilising the meeting.

Dealing with communities requires working with many different stakeholders and within a large variety of pre-existing relationships, as well as new ones. Within a community approach to healing and to changing harmful behaviour and practices, it is important to include as many people and voices as possible. Only by having most of the community on board, can you speak of collective action. During collective action, different kinds of behaviour can be negotiated and norms and values can be reinforced, so that people come to an agreement. It is important that reinforcement happens on community level, by the people from that community, not by you as a facilitator or psychosocial worker.

Each of the loops will now be discussed in more detail.

Loop 1: webs of power (also called deconstructing power)

Understanding, unpacking and working with different forms of power When working with so many different stakeholders, you are dealing with complex relationships. In every relationship, there is always some form of power. Not all power is negative, but it is important to be aware how power operates. You also need to understand how you form part of the power. For instance, if you are a facilitator you have a form of power, as an 'expert'. Or, if you are a man in Africa, you usually have more power than women have; adults have more power than children, etc. Being aware that you form part of that power is a part of developing what we call critical consciousness. This awareness can help you to respond and develop methods that will strengthen eve-

ryone. This is a difficult art and a skill that should not be underestimated. You can develop it slowly over time under careful guidance. Part of this guidance is the ability to make use of opportunities, as they arise, to revisit the same topic from different angles. You can ask questions, such as; 'who in the relationship controls access to resources? Who has the power to make decisions? How are vulnerable or marginalised voices protected in this situation, how can their voices be heard?'

Acknowledging and confronting power is not something that should be taken lightly, or seen as easy to do. It is important to ensure a safe place and conditions when discussing power.

Loop 2: working from a strong value base (also called determining moral agency)

Discovering a shared value system and making decisions on ways and means to live by these values, also referred to as making ethical choices. Any participation in social action that will strengthen marginalised and vulnerable people is not a neutral position; it takes courage and moral action. What is seen as moral is derived from a shared understanding existing in the local context. Often, it is influenced by the history and culture of the local area and will need to adapt to changing circumstances.

A good example is the paying of labola. Labola is a form of bridal dowry and is money paid to the family of the bride, in order to show respect and demonstrate gratitude. This is often done in the form of a number of cattle, amongst other gifts. Accepting the labola means that an agreement has been made that the bride can now become a part of the husband's family. In the future, she will then be accountable to her new family.

Under current conditions, it is almost impossible for many families to afford the numbers of cattle that were previously given in these circumstances. The effect is that traditional marriages no longer take place, and young people are accused of living together in sin and not showing proper respect to their elders. If it can be understood within the community that the barrier is an economic one, then perhaps different arrangements can be negotiated, so that respect and gratitude is still shown, but the material price is lowered significantly. In countries where wealth and social structures have been destroyed, and people are displaced or have lost their land, it has become essential to find alternatives.

It is important to remember, it is not up to the facilitator or psychosocial worker to make the decision what is right or wrong, but to ensure that all people in the community come to these decisions collectively. What is important for a facilitator or psychosocial worker, is to ensure that as many different voices as possible are included in discussions, particularly on behavioural issues.

So, for example, if the issue under discussion is varying forms of abuse, you would want to include as many women and children living in the contexts where a lot of abuse is occurring. It is important to negotiate conditions

that will make it possible for everyone to have a voice on what is decided, and what kinds of outcomes are being sought by the community itself. Other issues that may also be important are; ‘if we say we want a strong community what does that mean and who does that refer to – those who already have power, or everyone?’

Loop 3: negotiating responsibility and accountability around social action

Often, when a facilitator or psychosocial worker present what they believe to be good behaviour, and reinforces that behaviour, is comes across as ‘preaching’ simply because it might not be what the community believes to be good behaviour. For this reason, it is important that the community members themselves are involved in the decision making process that will lead to what will work best for everyone involved. Once consensus has been reached, then the facilitator or psychosocial worker can go onto the next stage: negotiating accountability and responsibility on the actions agreed. To account for ones action is an important social practice that facilitates social order. The accountability must be to the group or collective, where it is visible to all, rather than to an individual. Again, this is a process that will not always be without tension. Tension is not necessarily a bad thing and should not be seen as such. Tensions are part of most forms of social relationships and are not a reflection of weakness. These tensions have to be understood, recognised and worked through in order to facilitate trust. Therefore, it needs to happen within a spirit of transparency and openness, in a manner that recognises the dignity of all involved. Usually, planning around commonly agreed goals can help to achieve this.

Responsibility, like accountability, has to be carefully negotiated within the particular context and the activity to which it is related. It is important to come to an agreement on what responsibility looks like in each, individual case. Take the time to discuss the details, it not only makes it easier to follow-up, it will also included careful negotiation between all parties involved.

Loop 4: walking the talk (also called performativity)

Facilitating knowledge and understanding into practice Once insight and understanding has been developed, and decisions have been made on what forms the responsibility and accountability will take, these decisions need to be translated into concrete actions. To ensure that this can happen, it is important to hold discussions about the conditions needed for the actions and changes to occur. One important condition is to ensure that it will be safe for people to engage in the kind of social action decided. If, for example, an agreement has been made that if anyone witnesses domestic violence, they will attempt to stop it, then clear guidelines for safe ways to do this must be agreed. This would have been negotiated within the group involved, including who to report to, under what circumstances and in what way the behaviour will be addressed.

For example: in some villages people have agreed that domestic violence is not acceptable and also not a private matter. When they hear domestic violence taking place, they bang on pots and pans, this is then is a sign for the men to become involved and to stop the abuse. Another concrete and useful way forward is the creation of committees that are democratically elected by the group it represents. The committee will need to have both the approval of the local leadership, as well as the knowledge and skills back-up of the psychosocial or community worker.

It will also help to sustain these committees if the work that they do is witnessed and acknowledged by both insiders and outsiders, on a regular and ongoing basis. By creating an opportunity for stories that have a good outcome to be retold, you create the possibility of creating and sustaining a different way to solve problems.

Social capital

Social Capital refers to all types of connections between individuals, families, friends and communities, and the value of these in reaching mutual goals. It based on trust, norms and networks. Social capital can be understood to be comprised of three different levels:

Table 1

Social Capital Framework	Actors involved	Main concepts and mechanisms	Main challenges (which could overlap)
Social Bonding	Affected individuals Affected households Wider community (horizontal)	Trust Reciprocity Values Safety	Discrimination Blaming each other Mistrust Lack of participation
Social Bridging	Local CBOs Local NGOs Churches Local leadership	Participation Networks Voluntarisms Local committees	Collaboration & Co-ordination Exclusion versus integration
Social Linking	Local government and Ministries External agencies Global networks	Policies Legislation Service delivery Guidelines	Reinforcements Synergy Accessibility Accountability

Social bonding (or Bonding social capital) is about relationships within a community that include the values and levels of trust and respect within that specific community. These relationships can be strong, as well as sometimes difficult and conflicting. They can also create a feeling of belonging (collective identity) and increase the human capacity essential to help face difficult situations.

Social bridging (or Bridging social capital) refers to the relationships between different social groups, communities and stakeholders, including community based organizations (CBOs) and non-governmental organisations (NGOs). It brings people in contact with resources and benefits that come from a wide and varied range of social contacts. It also refers to the access to real or symbolic power, and physical resources. Social bridging is characterised by participation, collaboration, integration and coordination.

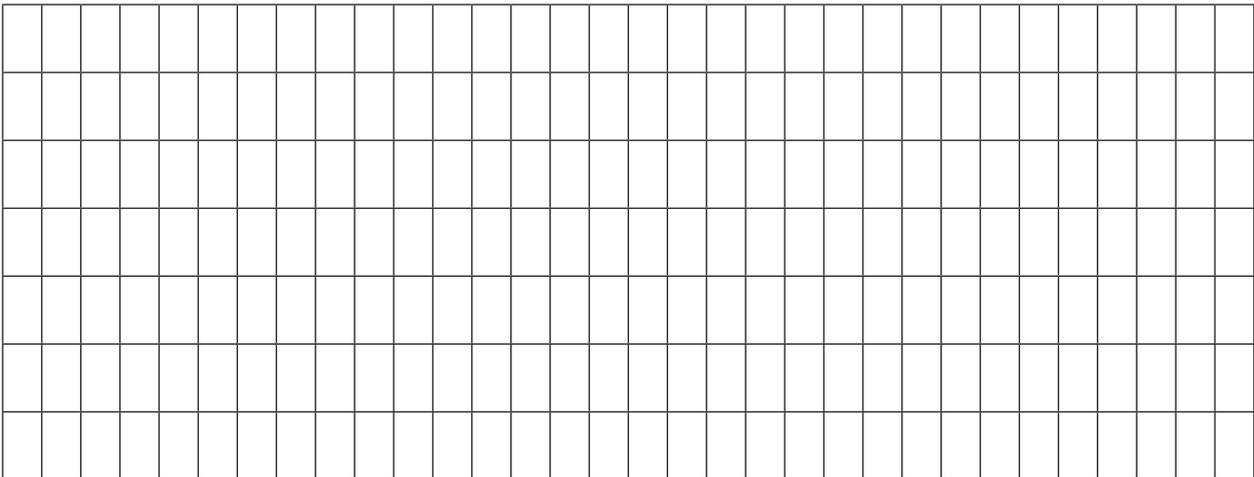
Social linking refers to vertical relationships.

‘Vertical’, recognising that people do not have the same levels of power. Social linking can include government, political parties, donors and researchers. It looks at how government, for example, provides laws and policies to ensure the safety of its’ citizens. In the process of electing, individual voices indirectly become important as a path to inform the government what it expected of them. Social linking is characterised by accessibility, synergy, reinforcement and accountability.

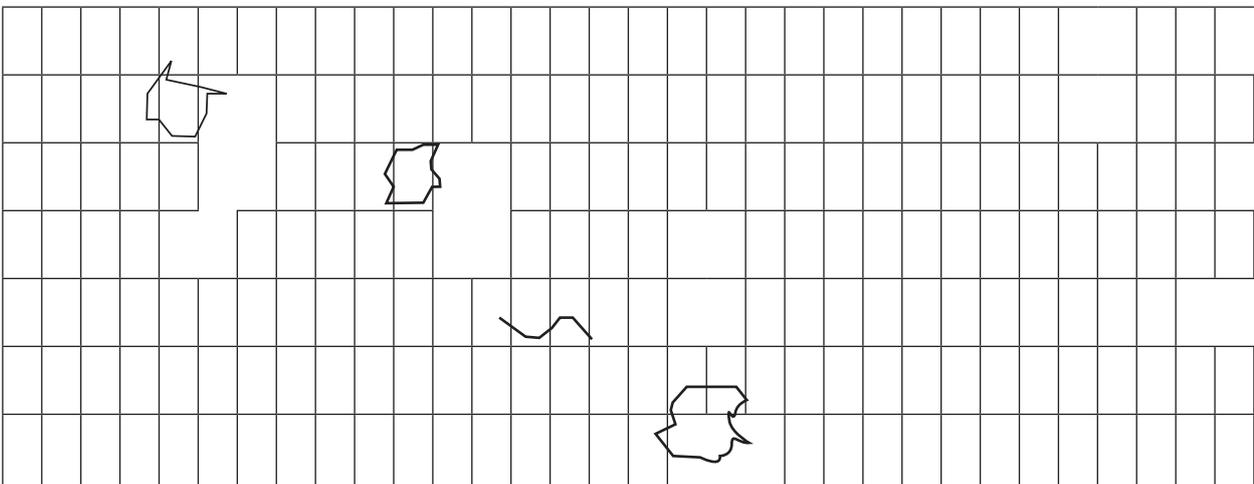
Collectively, these ideas can be seen to be the Social fabric, which is the bonding and bridging of social capital, but also involves:

- creative problem solving,
- social responsibility and care,
- social action that supports mental health and well-being.

SOCIAL FABRIC



The social fabric (shown whole above) is torn by trauma (below). It is important to give attention to all the holes that have been torn in the social fabric and to ensure that each loose thread is tied. Otherwise there could be an even a bigger tear in the social fabric, which would be bad for all of us.



Through using strategies like Narrative Theatre, we contribute to rebuilding the social fabric by healing relationships and building networks. Within this work, a lot of emphasis is placed on decreasing suspicion and increasing trust, to make damaged relationships whole again.

Chapter 3:

The methodology

Involving local leadership. After initial investigations, the next step for psychosocial workers is to consult with the local community leadership. This is done in order to seek the advice of the local leadership and to ask them to highlight issues they believe are the most pressing and need to be addressed as they are creating a concern in the community. Leadership structures will differ from place to place. Usually, there is some form of government leadership, i.e. local authorities that are employed by the government. In addition, there is a more traditional leadership, in the form of village headmen or women who are answerable to a chief. Psychosocial workers usually approach communities where they are already known and have pre-existing relationships, but this is not always the case. Communities can also be approached because psychosocial workers have been alerted to problems in the area, or have been requested by someone from within that community to provide support.

Through talking with local leaders, psychosocial workers can explore whether a community meeting might be useful to look at problems and concerns. It has to be very explicit from the onset that support to be provided does not include material support. The aim of working with the communities is to enable communities to have stronger relationships and to find ways of dealing with problems that affect the entire community. They will not be told what to do, or how to solve problems. Instead, they will be engaged in a dialogue and in this way discover collectively where they want to go to and how to deal with their own problems.

If the local leader agrees, then the first steps forward can be discussed. Some questions to be addressed could include; ‘what would a community gathering look like, where could it take place and what time of day would be the most suitable for all?’

In an ideal situation, it is the local leadership that calls for the meeting. The meetings might take place under a tree, in a community hall, or any space identified by the community as suitable. The time of the meetings may vary depending on the season and the activities people are involved in, what farming chores may occur at the time, when the rain comes, and what particular commu-

nity rituals and routines are taking place. All issues that might impact attendance need to be taken into account. When the decisions have been made, the local leadership then mobilises the community for the meeting to take place and the workers are invited to attend.

These processes are crucial. They involve respecting local protocol and building trust between workers and the local community. The entire approach depends upon the care, respect and genuineness of these consultations with local leadership.

When holding a community meeting within this context, it is important not to start with overwhelming stories of crisis, war or assault. Instead, begin with the smaller stories of people’s daily lives, as they experience it, at the time of the meeting. This will usually lead to discussing events that could happen to anyone, anywhere. The questions directed to those present must therefore focus on the issues they are regularly facing and the difficulties they are experiencing in dealing with problems on a day-to-day basis.

Acknowledging the role of power²

Within any community, there are those with more influence and those with less control over their own lives. Throughout our work, it is important to create possibilities for the opinions of different community members to be heard. At times, this can be achieved by dividing the community into four groups, including; older women, older men, younger women, and younger men. While these are not the only groupings that can be considered, creating space for each of these groups to talk openly with each other, and then feedback their collective responses to the wider community can make a significant difference to the process. Dividing groups according to gender and age will only be one phase of the process; it is done to ensure that everyone has a voice, both in trying to understand the problems and to provide an opportunity to discuss a way forward. The final agreements have to be made within the larger (mixed) collective, where both genders and all ages are represented, in order to ensure that realistic pathways of action are chosen.

It is also important to try to create situations that make

it easy for community members to step into the shoes of other community members, to foster a better understanding of other groups in the community. There are some light-hearted ways to facilitate this. For example, by inviting one group within the community (such as the older men) to speculate about what the women might say about a particular theme, or ask the young men what they is the most important issue to the women in the community. The women are, at the same time, in a small group discussing what is important to them. When everyone comes together again, the men are given the opportunity to share their thoughts on what the women considered important at this moment and time in their lives, with the group. They usually get it wrong and this creates a lot of laughter. The roles are then reversed, so that everyone has a chance to get it wrong, and to laugh, so we feel that we laugh with people and not at people.

These reflective exercises should be done early in the meeting, and on relatively light subjects. These moments of laughter are important, because conversation can't be serious all the time, so it is important to generate a sense of kind-hearted joyfulness around the exercises. The message is: it is only possible to know what other people really think or feel by approaching them in a respectful way and giving them the opportunity to express their own ideas and opinions³.

It cannot be stressed enough that Narrative Theatre actively stimulates all people, including those who are vulnerable or marginalised, to have their say. One means to this end, is to make the more powerful members of the community briefly experience a marginalised position through a role-play. In this way, they may experience both a sense of powerlessness, and the effects of their own power. Narrative Theatre, therefore, offers an emotional experience of power that goes beyond mere talking. One subject may be experienced from a variety of different points of view and from different positions within the community. In this way the power hierarchy, as well as the effects of power on everyone involved, can become apparent and clarified.

Shifting the emphasis from problems to strengths

When problems are chronic and overwhelming, often people's sense of their own strength is pushed into the background and they feel hopeless and helpless. It is useful to figure out how problems affects the sense of self; how do people view themselves in different roles, in their work and social life, in their physical life, and especially in the lives of others around them?

Through Narrative Theatre people can be stimulated to remember times in their personal or community history when, either individually or collectively, they overcame problems. These stories of strength can be brought forward, by careful use of questions and encouraging the person telling the story to provide more detail. Such

stories may contain hopes and dreams for the future. Through the process of discussing different examples of particular abilities, values and competence of a person, these can be moved into the foreground. Through guiding people to step through their weaknesses and into their strengths, a stronger sense of the ability to act is created.

Uniting people against the problem

Talking about abilities can often be used to overcome problems. This needs to be done with the support of others. Problems can then be seen as challenges and not as unavoidable doom. When people stand together to solve problems, they develop a united front⁴. Having other people around as witnesses of these stories of strengths can also help to strengthen the relationships between people within a community. It can reinforce their value system, and make them more supportive towards one another as a result of hearing their stories.

The energy that is generated by the strength-based stories often helps to re-examine the problem stories. When the facilitator returns to the problem story, the audience is reminded of the strengths that arose when talking about how they successfully overcame problems in the past. In this way, a new story is developed that usually embraces a more optimistic and hopeful perspective. The building of this new story happens within the group. One of the results of building a new story together is that a process of social bonding is started, people trust and support one another, and they begin to see themselves in a more positive light. This social bonding builds individual, as well as group, confidence and self-esteem.

Understanding the problem

The aim of working with people's problem-based stories is to help people gain a deeper understanding of the problem itself; when, why and how it becomes worse, and how people's lives are affected by it. As a facilitator or psychosocial worker, you can help them to get to the root of the problem by asking 'why?' every time they answer your question. The person answering is then taken on a journey into the problem, until the root cause is found. Once people understand they are not the sole cause of the problem, you can start working on a strategy to overcome it.

Understanding a problem requires the following activities: naming, deconstructing, mapping and externalising:

- Naming means giving the problem a name that is acceptable for the people within the community and does not put blame on anyone. It should be a word used by the participants in their stories.
- Deconstructing means taking the problem apart, so that it becomes easier to oversee. This usually helps make people feel less hopeless.

- Mapping means getting an overview of the effects that the problem has on various members of the community. The effect will be different for women, than it is for men, or children.
- Externalising means giving the problem a name and describing it as something that exists outside oneself. It makes it possible to become less defensive and to find good solutions on how to make the problem smaller, especially in terms of actions that the person can take themselves.

During this process of naming, deconstructing, mapping and externalising, a facilitator of Narrative Theatre will probably pick up a lot of new information that is not always seen or heard when people first tell their stories. This information can be used in the discussion with the group on how they see possible solutions.

Names should be found in the local language that you are teaching in, and that conveys what the word means. It is best to discuss this with someone who speaks the language and has gone through Narrative Theatre Training.

The importance of sharing problems and solutions

We know from experience that sharing problem-based stories makes them more bearable. However, sharing can also result in finding useful ways of dealing with a problem. For example, if a person has found that anxiety becomes more manageable in the presence of others, then they may decide to invite someone to walk home with them after dark.

Sharing problems with others can also lead to a sense of unity and an increased feeling of wellbeing. Many problems have a common basis and are experienced by many people. If, for example, your partner is drinking too much and this has become a huge problem in your life, you will find that by sharing your story in a group with others who have the same problem, they will want to share their stories too. This process of sharing creates new friendships, which leads to social bonding, stronger community ties and a support base for those who need it.

It may be surprising how many people also experience difficulties that they are ashamed to share. Problems thrive in secrecy, and once they are brought out in the open, they lose some of their power.

Chapter 4: Narrative Theatre in practice

Preparation

The choice of which community to work with is one of the first decisions a facilitator has to take. Preferably, the community chosen is in an area where they are already working, and where they already have pre-existing relationships. In that case, the facilitators will know from meetings and discussions with local leadership, what kinds of problems the community is facing. Narrative Theatre programmes can be held with any group that wants to discuss a particular issue. For example, members of a church, a women's group, a group of neighbours, of friends, or of parents or students.

Once the choices of group and place have been made, an introduction or entrance into the community has to be negotiated. When entering a community, it is wise to establish who the local leaders are and share ideas and working plans with them. Important support and cooperation can be gained by sharing your intentions with these 'gatekeepers' of the community. It is also important to involve them in the process whenever possible. Local leaders can be helpful in discovering the pressing issues of the community, as well as to arrange them in order of importance. This can only occur after you have gained their confidence and support.

The best scenario is if these key people are involved in the planning, implementation and evaluation of everything you do. Then the community will take ownership of the work, which, in turn, ensures that it is just what that community needs. A commitment from leaders for this work is very important, not only for the present, but also for ongoing and future work.

The choice of a date, time and place is also very important. Some social mapping (asking questions about working hours, social activities, planting and harvesting times, community meetings, distance between home and place of gathering, and other issues that would have an effect on where and when to meet) is necessary. Again, this information can be gathered by talking to local leaders, but should also include conversations with people in the community. Once permission has been obtained, either the local leaders can call the meetings, or other ways, such as traditional dancing or drumming to attract a crowd can be used. A meeting should take no

longer than two hours, unless it has been made clear beforehand, or the participants want it to continue past that time.

A gathering like this can also be called a forum. Forum is simply another word for a gathering where everyone present is invited to actively participate.

During the event itself the following steps take place in Narrative Theatre:

Introducing and/or selecting the topic. Narrative Theatre starts with introducing the topic and the reason for working with that particular theme or identified problem. You don't always have to have a theme at the onset of the meeting; it is also possible to find a suitable theme through participants' suggestions.

- Finding actors. The characters playing in the forum usually come from the audience. You can also use volunteers who come from the same area. Brief them beforehand on the problem-based story and allow them to build and practice the drama. This method is helpful when you feel that you are still too inexperienced to work with volunteers from the community meeting. Participants can use simple items like a headscarf, sarong or hat to show that they are the actors and to help them get 'into' their roles. Remember that people don't have to be good actors to participate. The facilitator can create characters out of the problems. For example, in a forum on alcohol abuse someone can play a character called Alcohol. This character then can be interviewed in order to get a better understanding of the effect of alcohol and alcohol abuse. Feelings such as anger, fear, shame, etc. can also be played by an actor. It is important that the actor behaves or acts according to how the problem affects the person. For example, sometimes anger can grow big and loud and sometimes it will be small and quiet.
- Get someone to tell a story that exemplifies the problem and act it out, followed by discussion. If everyone in the audience agrees that what happens in this story is something that could indeed happen in

real life, the story is acted out completely without stopping. The audience is asked if they like the outcome of the story. People never like the outcome – the challenge is how to reach a more suitable outcome. This is where the forum becomes really useful. A safe space has now been created where people can experiment with different ways to achieve a better outcome. The people present should not feel threatened or uncomfortable. For that reason, a facilitator always tries to steer away from accusations and/or judgements. Blaming or shaming individuals should always be avoided. As far as possible, the voices of all participants should be included. Once the group has gathered, the facilitators try to get maximum participation. It is easier to talk and debate with an active audience. Participants don't necessarily have to take part in the drama, but can be involved in the discussion of the problem. If some members are too shy to participate in the big forum, the facilitators can create pairs, or small groups, to make sure that everyone's voice is heard. To encourage participation in the discussion, facilitators may also use exercises or activities that involve everyone – these are often called energisers. These can be music, dance or any kind of movement that can lead to greater activity. This gets people used to being active, instead of passive. It is important to ask members of the audience to be involved in small, easy activities, rather than in playing complicated roles. Sometimes it is easier to start with non-threatening problems and then work towards more complicated situations, once trust has been created in the community.

- Acting out the story again with breaks, so that other story lines can be developed. The story is acted out again, but now anyone from the audience (or the facilitator) can stop the story and suggest a different action, to take the story in another direction. One way of doing this is to ask whoever makes a suggestion about a follow-up action, to come forward and show the audience how it could be done. Through acting out and repeating scenes with different endings, a deeper understanding of the issues and a way for the group to find the right solutions for themselves is created. Once a person is more distanced from the problem, you can have a discussion about their relationship with the problem. You can talk about the problem as being outside the person. For example, instead of asking; 'how long have you been anxious?' you can ask: 'how long has Anxiety been a part of your life?' In this way, the person does not see anxiety as being a part of themselves, but starts looking at when and how anxiety has occurred in their life.
- Discussion around the drama. This is the stage where the drama can be stopped at any place and discussion from the group is encouraged. After people have heard the story, they must decide together

what is the name of the problem. People will need some time to agree on it, which will also show how everyone thinks differently around similar problems. If, for example, a story is told about the laziness of youths, then the story may be called 'Laziness' and blame put on the youths. After some deeper reflection, people may begin to understand that this is only a symptom of something much bigger, which is one of the after effects of the war. As the discussion continues, people may understand it to be a communication breakdown between the generations. Now that the problem has been named it can be externalised. This means that you can put Laziness as a character in the drama and ask it questions like; 'why is it so big in this community'. You can also look at the effects this has on women, men and children, and their community, which was referred to as mapping the effects. At any time during discussions, you can also create a space for strengths-based stories. An example would be asking the community if they remembered a time when they would not be called lazy, but productive or active. Then ask them to tell stories about when this actually took place. If needed, scenes can be repeated. Any of the audience members can replace any of the actors at any stage. The play can be stopped if someone feels it is not representing their experience correctly, or if a suggestion for dealing with the problem is unrealistic. This can be done by calling 'magic'. During the discussion, a more realistic step towards a solution can then be proposed. Whenever the play is stopped, the facilitator can encourage discussions so that everybody understands. During the process of the discussion you are trying to unite the people against the problem and to create solutions together. It is important that people do not feel blamed or judged, and get an opportunity to rectify harmful behaviour. This is where it is very useful to have externalised the problem. It allows everyone to stand together and fight the problem together. One technique that helps increase the understanding of the problem is role reversal. The facilitator invites people to play a role that is the opposite of the role they usually have in life. For example, a man is invited to play the part of a woman and vice versa, or a powerful person is invited to play the part of a person with a much lower status. This allows participants to step into the shoes of the other person and experience what it is like to be them. Doing this can really improve understanding. Another process repeated throughout the discussion is to encourage people to feel good about themselves and their ability to do things differently. When members of the group move back to their own problem environment, they might experience different challenges that could affect their working towards a solution. It might be that they have to deal with someone who did not attend the forum,

or who does not want to co-operate. As the facilitator, you need to assist and guide these individuals or groups to remain strong and seek positive outcomes. You will also need to prepare them on how the issue can be handled sensitively at home.

Example: ‘When the revolution happened, everyone was very upset. Most people had lost loved ones. We realised we would have to stand together and look after each other. People volunteered to assist those who were still very disturbed. I went to stay with Sarah because she was isolating herself and her children. It really helped Sarah that people were very caring and supportive of her. After a while Sarah started coming to our meetings and her children are going to school again. This week Sarah helped one of the other anxious women, who has recently come to our community. Sarah used her experience to guide this woman on how she could overcome her fears.’

- **Wrapping up.** In wrapping up the Narrative Theatre, the facilitator must ensure consensus about a better way to handle these sorts of problems in the future. This can also be referred to as preferred strength-based story. The facilitator must check that the participants understand the ways they are going to deal with their problem, both on an individual and in a community level. A clear summary should also be made of everything that was covered during the meeting. It is also a good time for the community to elect a committee that will help deal with the identified problems in future. The community can elect people they trust and have the expertise to deal wisely with these same issues when they come up in future. The committee also becomes the voice for the community when the facilitator does a follow-up. Clear accountability and responsibility is negotiated with the community and the committee members and it is made clear what that means in the particular context of the story played. Everyone should leave with a clear plan of action in which they all feel they had a part in negotiating.

DIAGRAM: NARRATIVE THEATRE FOR SOCIAL ACTION



Chapter 5: Examples from the field

The following examples may help give an idea of what this method looks like in practice

Example 1:

Preparation Four psychosocial workers from TPO in Bujumbura visit the village for the second time. During the first visit, they have met with the local chief. He had agreed to organise a community meeting about alcohol abuse. About 60 people have come.

1. **Introducing the topic.** The chief welcomes the audience and visitors. One of the psychosocial workers, who acts as a facilitator, returns the welcome. The facilitator starts to explain what work TPO does, and what the psychosocial workers employed by TPO can do for the community. He explains that alcohol abuse has been chosen as the theme of the day because this problem has been frequently reported by people living in this village.
2. **Finding actors.** The facilitator then invites the members of the community to show, in a short drama, how the problem of alcohol abuse is visible in every day life. Eight volunteers come forward.⁵
3. **Get someone to tell a story that exemplifies the problem and acting it out, followed by discussion.** The facilitator asks them to show what happens if there is someone who is drunk in the village. The volunteers discuss this and act out the following scene:

After this drama, the facilitator starts a discussion:

Facilitator: *What have you seen from the play?*

Male participant 1: *The man is a drunk – he drinks the local beer. Maybe he also drinks many other kinds of drinks. You get confused when you drink too much.*

Male participant 2: *You come home and you beat your wife for no reason. You just want to fight. Maybe the children want to help, but this is in vain. You are drunk. You show no respect. You also beat the children. You do not eat. You think you are strong and you do not like others to interrupt.*

Facilitator: *What are the consequences? (mapping the effects)*

Male participant 1: *If you are a drunk, you must be taken somewhere. You become useless in your community.*

Female participant 1: *Being drunk is showing no respect. You are not responsible.*

Female participant 2: *If you are drunk, you lose your appetite. You even forget your children. One woman even lay on top of her child when she was drunk with this local beer and she did not know it.*

Male participant 3: *You can fall into a hole and cannot not get out, even for two days. It happened to me.*

Female participant 3: *You do not behave; you pick up women and seek sex. You can also easily use drugs. You can abuse women. You can give the women something to drink and you will even forget about your wife and family.*

Male participant 4: *Even women are selling beer to survive. A man uses all his money on drinks and then comes home and asks where the food is. He is the first one to complain and the wife gets beaten like it is her fault.*

Male participant 3: *You get thin after a while – skinny and bony. Your legs will become swollen. You will look like you have been poisoned.*

Male participant 5: *When you are an alcoholic, you can even steal. You think about stealing, or you beg for food at other homes.*

Male participant 6: *Children also see this negative behaviour. You must protect your children from this behaviour. When a man is sober you can speak to him. Then he will feel ashamed. You must keep trying. Do not just leave him. He might change. I was an alcoholic and I learnt a lesson.*

Male participant 1: *With too much drinking, you can even die. If you have to drink and you are overly drunk, it is a problem. You forget your responsibility, work and family.*

Female participant 4: *A woman even lost her children – she did not even know where they were.*

Male participant 3: *If you drink some it is OK, but if you drink too much, it is a problem.*

Facilitator: *What other problems come from alcoholism?*

Male participant 7: *More HIV cases in our community – if you are drunk you can pick up anyone anywhere.*

Female participant 3: *As well as HIV, you can get other illnesses. When you are drunk you do not discriminate and you are not safe.*

Female participant 4: *I heard that when you get HIV it can stay with you for two days and it goes away.*

Facilitator: *If you get HIV, it stays inside of you – it is not true*

that it leave your body in two days. But next time I come I will talk about it. When is drinking a problem? When does it become bad?

Male participant 3: A certain amount is OK, but if it is too much, it is a problem. There are occasions or ceremonies when it is OK to drink – people share food and drink, the family is together – weddings are OK.

Male participant 8: You need to look after your family, take time for other things also, and not only drink with your friends.

Male participant 9: Once you drink too much alcohol, it is a problem.

Facilitator: We have to create a deeper understanding of alcoholism as a problem in the home and in the community. Alcoholism is in this community, and as workers from TPO, we hear of many problems because of alcohol.

4. Acting out the story again with breaks to change the story line. The facilitator asks one of the volunteers if he want to play Mr/s Alcohol. He invites he participants to ask Mr Alcohol questions on how he operates. The following questions are asked:

Facilitator: How do you affect individuals, families and communities?

Mr Alcohol: I am invited to parties because I make people happy. Whenever there is anything to celebrate I am there. I even create jobs through home brewing.

Male participant: What effect do you have on people? You say you make them happy and forget their problems, but what do you do to them on the long run?

Mr Alcohol: People are kind of stupid. They think they can drink away their problems and need to get drunk to be happy. In the meantime, I am just getting them into my grip – with time I take over their lives completely.

Facilitator: Mr Alcohol, who are your friends? I hear Fighting likes hanging out with you?

Mr Alcohol: Yes Fighting, and Promiscuity, and any kind of Risk

Female participant 4: How can we identify people who have been with you for a long time?

Mr Alcohol: They don't look well, they can't work or concentrate any more, and they want to spend all their money on me – I become the only thing that is important to them.

Female participant 5: what kind of people do you choose as your possible victims? How do you know which households are easy to enter?

5. Discussion around the drama The facilitator then encourages further discussion.

Facilitator: We know alcohol is part of our culture – it is only a problem when it is misused. Many of you drink, but you need to know how much you can drink. Maybe if you know the consequences you will drink less.

Male participant 4: What is the remedy?

Female participant 5: How can we help someone?

Female participant 6: The brewing of local beer – we have to start there. Those who sell it also get a taste for it, and then they become alcoholics too.

Male participant 5: How can you reduce your drinking once you have tasted it?

Male participant 10: We need to educate our youths before they get addicted.

Male participant 11: Is there medicine for alcoholics? Can you change even without medication?

Male participant 12: This sickness develops slowly in you.

Male participant 7: All the local beers have a lot of alcohol. You can get easily drunk, and if you are too drunk, you are put in jail. It is illegal to make beer. I was seriously beaten and put into jail, but someone managed to get me out. I felt that I would not do it again. It is something very serious – people have not come to understand it. Community leaders do not stick to the law – they are bribed and they allow the people to brew beer. Officials must start with the leaders in the community. We cannot wait for the authorities. We have to do something.

6. Wrapping up After two hours of exploring different scenarios, the forum is drawn to a close.

Facilitator: We need to conclude now. Thank you for your ideas. Can you tell me what you have learned from this workshop?

Male participant 7: I learned about alcoholism, and the consequences and dangers of local beer.

Female participant 4: It is now up to each person how they will use it and to help their neighbour.

Facilitator: In summary we have looked at the consequences for yourself, your family and the community. You have said that one strategy is to reduce the amount of alcohol you use – you also want to help and give advice to others. You can also come to us for help if the problem is too big for you. You also said that you want to teach your youths because they are your future – teach your children when they are still young.

The chief, psychosocial workers and visitors thanked everyone, including the audience. An invitation was given for the facilitator to visit the community again. After the forum, many people came forward not only to speak to the counsellors about alcohol as a problem, but also to ask about other problems they had.

Example 2: Conflict between generations

In this example the steps and (some of) the dialogue have not been detailed, but an overview of the exercise is provided so that a better overall picture could be obtained. It was taken from work done by Centre Ubuntu, based in Burundi, in 2009.

Preparations for a field visit, with the visiting consultant, to illustrate how activities are currently being done are made in the office. The community to be visited is Muyebe community located in the Kayokwe district,

Mwaro province, in the Central Region. The community is located in a very poor area, about three hours drive from Bujumbura.

On the way to the community, a visit of respect was made to the district traditional leadership. Here, the visitors were introduced by the woman heading the village committee. The chairperson had been notified beforehand that we would come. It is a very important part for the process that all 'gatekeepers' (local leaders, etc.) are respected and included in the work, as their support will be essential in facilitating change and creating sustainable action.

On our arrival at Muyebe we were welcomed with singing and dancing. Centre Ubuntu is well known there as they have worked in the area for some time. After introductions, a review of what had happened in the village since the last visit from Centre Ubuntu was done. The problem dealt with in the previous visit was the consequences of irresponsible drinking of the locally brewed pineapple beer. The community members still remembered what they had agreed on and told us there had been a significant improvement in this behaviour. Breaking up the problem into small parts had shown them that drinking, in this context, is a complex issue. However, it is not only related to problems, it is also used as part of the cultural traditions, where important negotiations are taking place. Additionally, it can also be an income generating activity. Therefore, during the work together, a differentiation was made between responsible and harmful drinking. Consensus was reached on acceptable ways of drinking, and problem drinking was identified and dealt with in ways the community felt clear about. During this visit positive feedback was given about problem drinking decreasing and no longer being accepted.

The community now raised a different concern they wanted help with from the Centre Ubuntu team. It was a problem that was escalating, and affecting many families, and they did not know how to manage it. The problem identified was disrespectful and threatening behaviour from, especially young men, towards their parents. The specific example given, based on a real story, was of parents being threatened with death if they did not give their children pieces of land they owned to cultivate. Usually this only happens once the parents die but in this case there is a lot of hunger and the children demand their inheritance before the parents die. The life threats to the parents were done indirectly by their children, for example; the young men cut down the banana trees growing around the house of the parents implying that their heads were going to be cut off with machetes if they did not agree. Although the community was thinking of a particular family, it was a wide spread problem, and the community were not sure how to handle it. It was getting out of hand and they feared more deaths in the community.

After *mapping* the effects of the problem, the community was asked for a real story from the area that illustrated this problem. The story was told to everyone, and they were prepared to take us to the area, but that was not the intention of the facilitator. The problem was then acted out after appropriate people had volunteered to perform the story. The young men were reluctant to participate, but when they did, it was done wholeheartedly with very good results. The facilitator aided in the discovering of the effects, as well as the root causes, of the problem.

After the story had been acted out the facilitator stopped the drama and facilitated a discussion with the audience.

The dialogue that happened during this meeting went as follows:

Facilitator: *What have you seen from the play?*

Female participant 1: *Two boys who use violence to demand their inheritance, even before their parents have died.*

Male participant 1: *Two boys who cut bananas trees to show their sadness.*

Female participant 2: *The slashes which have been used by the boys when cutting the bananas trees.*

Female participant 3: *A wife and husband, and 4 boys in family.*

Male participant 2: *Two boys who were married without following the customs of our community. That is illegal.*

Male participant 3: *Everyone wants the banana plantation.*

Facilitator: *What do you think are the problems we are facing in this story?*

Male participant: *It is the young people who are behaving badly.*

Female participant: *These men have bad habits.*

Female participant: *They use their physical strength to intimidate others.*

Facilitator: *What is the result of this kind of behaviour?*

Female participant: *Conflict amongst the brothers.*

Male participant: *Lack of respect and the use of violence when people make demands.*

Female participant: *Misunderstanding between parents and their children.*

Facilitator: *What would you do if you were the two boys?*

Male participant 1: *We should complain to community leaders about the injustice of our parents.*

Female participant: *We would apply for a job, so that we can get money to buy our own land.*

Male participant: *We should create a local association of development for young people.*

Facilitator: *What would you do if you were the parents of the boys?*

Female participant: *We would invite some of our neighbours to advise those who get married illegally and those who use violence.*

Male participant: *We should plan our families better. We do not have enough land to give to many children.*

At this stage the facilitator stops the discussion and asks which problem is the most visible. The audience agrees that the most scary problem is Violence to the parents. The facilitator then requested one of the volunteers to play Mr/s Violence. He invited the participants to ask Mr Violence questions about how he operates. Mr. Violence held a machete used to cut banana trees as a prop to show he was playing the character Violence. The following questions are asked:

Facilitator: *Mr Violence, who are your friends?*

Mr Violence: *Oh, my friends are many: some young boys and strong men. I like those who are also physically strong.*

Male participant: *Mr Violence why are some young boys and strong men your friends?*

Mr Violence: *They are my good friends because they use me appropriately in quarrelling, intimidation, injustice, hatred and fighting.*

Female participant: *Mr Violence what are the advantages of how you affect people?*

Mr Violence: *The advantages are many. When people do what I want, they become my friends and I am happy.*

Male participant: *What are the consequences of your work?*

Mr Violence: *Oh, consequences are many: fear of denouncing me, no community work in order to develop communities (poverty), no security...in one phrase: 'no peace'.*

Female participant: *Mr Violence who are your enemies?*

Mr Violence: *Do you want to chase me? Oh, that will make me miserable. Let me tell you who my enemies are: Understanding, Love and Justice among people, Happiness in families, Respect between parents and children. All of these counteract Violence and Fear.*

Facilitator: *Did violence exist in your community long ago? How did your ancestors fight against it?*

Female participant: *Yes violence has existed in our community.*

Facilitator asks again (to be sure): *Is it true?*

All participants: *For sure.*

Male participant: *Our grandparents complained to their community leaders. The community leaders and the wise ones in our communities used to help us solve problems like these.*

A discussion followed on what could be done differently. The changing values and the reasons behind these changes were also discussed. The scenario was played out again, with suggestions from the audience taken at each step, about how both the needs of the parents, as well as the needs of the young people, could be met. The conflict was resolved effectively, but during this second play the other remaining children then also made themselves known, they demanded the same treatment as the eldest son received. This illustrated how the problem could escalate, and positive ways of communicating, and collective problem solving, became the focus of the discussion.

The community was clearly very captivated by the story, and could identify with it very strongly.

Facilitator:

After two and half hours exploring different scenarios, we concluded from the forum that a preferred solution, in the short term, is to complain to community leaders and to elect a group of wise people that will help us solve these problems. We know that land issues can cause a lot of problems for us and we want to find a way to solve these problems when they are still small. Other solutions, in long term, are to make a family plan, to advise, create an association for the youths and apply for a job.

Before the end another possible difficulty was proposed by one of the members of the audience, which was then also addressed in the drama. When good solutions were found collectively, a sense of appreciation was expressed through laughter and clapping.

A committee was elected by the community of people that would deal with the issues covered in the play.

Nobody left until the meeting was wrapped up. A follow-up meeting was discussed with the local committee and leadership.

The coordinator of Centre Ubuntu, his team and a visitor from War Trauma Foundation thanked everyone.

Chapter 6:

An example of training facilitators

First of all, an overview is needed on what your training course is going to include, from beginning to end. In terms of this particular approach, there are several phases of training. The first week of the training is covered in chapter 6. This followed up by a few weeks practical where the participants get a chance to practise what they have learnt. The second week training is covered in chapter 7 and is determined by the needs for the group being trained. Once again participants have to take the work to the field and keep good reports of the work covered. During the third training week an extensive evaluation is done on the knowledge and skills gained, as well as developing a community programme.

Learning goals

After the training, the participants are able to:

- understand the concepts of Strength and Social Capital
- understand and explain the principles of Narrative Theatre
- do an assessment of the problems, and existing social capital within a community, by visiting and interviewing families
- organise and prepare a community meeting
- create a safe atmosphere within that community meeting
- facilitate the community meeting using the methods of Narrative Theatre, including Naming the Problem, Mapping the effects of the problem, Externalising, and working with strength-based stories
- evaluate the community meeting
- establish a community committee to deal with any follow-up problems
- create an overall community plan
- continue to evaluate at regular intervals

Conditions needed for learning

Training facilitators for Narrative Theatre will only be effective if:

- the participants have sufficient time to put into practice what they have learned during the training course
- the participants can participate in all three training

sessions, of one week each, with time set aside for doing fieldwork between the training courses

- the staff of the organisation that employs the participants is committed to support and supervise the participants, in practice this means that a senior staff member should take part in the training sessions

Phase 1: Community orientated counselling training

- Using a community orientated approach to counselling
- Working with narratives (stories) to place problems in context
- Collective problem analysis
- Creating a strength-based approach to counselling
- Understanding how Narrative Theatre is used to mobilise collective community action
- Using Narrative Theatre to raise awareness on the effects of high risk behaviour
- Creating both short term and long term solutions
- Doing a rapid appraisal of problems
- Drawing up action plans for the field

Field work: Conduct at least five community interventions as a primary facilitator, and assist in at least five other community interventions. Present reports on these interventions.

The training needs to be developed according to the needs of the participants and the context that they will work in. A general work plan has to be created, but can be flexible. You can look at the themes for each of the days (listed below) and put your own plan together.

Day one: Orientation to collective healing strategies and building social fabric Themes:

- Introduction to Narrative Theatre
- Working with people's stories
- Checking people's current knowledge
- Problem analyses
- Experiential learning: putting yourself in someone else's shoes

Day two: Working with concepts, stories and drama

Themes:

- Working with stories that actually happened
- De-constructing and mapping problem stories
- Exploring strength-based stories
- Embodied experiential learning: drama as communication
- Experimental learning: trying various solutions

Day three: Understanding how theory informs practice

Themes:

- Externalisation: creating a distance between the person and the problem
- Working with reflection: thinking about power, morals and responsibility
- Increasing responsibility, accountability and action
- Behaviour change as a process
- The role of Social Capital in community work

Day four: Community planning and action

- Discovering the root causes of problems.
- Playing out the complete scenario in front of a chosen community.
- Rapid appraisal for community problem assessment.
- Mobilising collective community action.
- Dealing with both short term and long term solutions.

Day five: Preparing for the field

Themes:

- Results of rapid appraisal of problems
- Creating action plans for the field
- Keeping records
- Revising all the steps for a complete Narrative Theatre Event
- Written and verbal evaluation of the training

Below, an example from the field is included, which covers the first week of training. This particular training took place in the North of Sri Lanka. The days have been named for the themes that were covered in that particular training. This example also highlights the purpose, content and methods of each theme.

The following is a list of activities that you can plan to fit in with your five day training programme. You have to make sure that you cover at least the basic theory that will help people to understand the context of their work. You do not have to follow the activities in this precise order but it is advisable that you cover all of them during the duration of the week.

- Discovering the root causes of problems.
- Playing out the complete scenario in front of a chosen community.
- Rapid appraisal for community problem assessment.
- Mobilising collective community action.
- Dealing with both short term and long term solutions.

Activity 1: Introduction and getting to know each other

Purpose: to create a safe atmosphere and to establish rapport between trainer and participants, to gain information on the local context

Content: includes personal information of trainer and participants and a rough outline of the training programme

Methods:

- Introduction of trainer and participants through the Name Game exercise. The trainer asks the participants to introduce themselves by saying their name, where they are working and if they have any work experience. She also asks them to share three facts about themselves with the group, one of which is false. The group had to guess which one is false. The reactions to the Name Game exercise demonstrated some of the cultural values of the community, and also served as an ice breaking exercise.
- Working in small groups, a list of expectations and fears in relation to the training is generated, it is returned to at the end of the training.
- An overview of the phases of training is handed out, this includes the three times a week training that is given, along with practical field experience between the trainings. The overall training is completed within a six month period.

Activity 2: Basic introduction to Narrative Theatre

Purpose: to introduce the basic ideas behind Narrative Theatre as a form of community counselling

Content: Please refer to chapter 3 for an overview of the concepts covered

Methods: A short lecture is given that covered the basic principles and main messages of Narrative Theatre. The influence of narrative therapy and the theatre of the oppressed is included in the overview.

Activity 3: Pre-existing knowledge and skills

Purpose: to assess the current skills in drama and using puppets, song & poems for educational purposes. This further provides the opportunity to reinforce the fact that new information and skills will be built on existing knowledge.

Content: drama about problems of people in the welfare centres or refugee camps, such as domestic violence; alcohol; child abuse and suicide

Methods: the trainer asked the participants to list all the different methods of working they are currently using. In small groups, they prepared examples of the different methods and demonstrated this within the bigger group. Then summary, and reaction of trainer

Activity 4: Externalising - bringing things from inside to outside

Purpose: to introduce the concept of externalising and finding an acceptable translation for the term in Tamil. To exercise the skill of playing an externalised character,

of asking questions from the character, and of getting feedback from the observer in the group on effectiveness.

Content: Externalizing the problem of alcohol abuse through a character called Bottle

Methods:

- The trainer read a poem on alcohol abuse that illustrates the concept of externalisation. She explained what was meant by externalisation and facilitated a discussion with the group and the interpreter about a Tamil word that covers this concept.
- The trainer asks one participant to play the role of Bottle. She asks the other participants to ask questions of Bottle. Whenever the participant playing Bottle gave a socially desirable answer, she asked whether this was really the opinion of Bottle.

The following questions and answers were generated by the group facilitator: (A bottle was used as a prop)

Q: *Bottle why do you make us a slave to you?*

A: *My nature makes people come back to me again and again and again.*

Q: *Do you really give relief to tiredness?*

A: *I did not say I give relief. You are coming and drinking me and believe that I will relieve you from the tiredness. And that is the excuse you give to each other for using me.*

Q: *People say some illnesses can be cured by you. Is that true?*

A: *It is good for my reputation if you believe that.*

Q: *Bottle, why do you disturb my relationships so badly?*

A: *Look at me, the nice picture pasted on me. I look attractive and now everyone wants to take me and be friends with me. But I am not cheap, because I am not a simple man. I will make you look important if you have me by your side. You have to spend money to buy me, I am not a simple man.*

Q: *Bottle, why do men use you more and women use you less?*

A: *Men have more opportunity to see me in the pubs. Women stay at home so they have less opportunity to see me. But I am going to see more women – that is my plan. .*

Q: *Bottle, when you are around, men to beat their wives. Not others, only their wives. Why?*

A: *The men I visit do not have a lot of courage – they are worried they will be beaten back if they beat other men, so they pick on those weaker than them.*

Q: *Why are you such a success in every country?*

A: *I make a lot of people rich, but not your people. I take your community's money to make other people rich and leave all of you poor and miserable.*

Q: *Bottle, half the population of the world is a slave to you, how will we ever manage to destroy you?*

A: *As long as those who are slaves to me join hands, I will win.*

- The same assignments were repeated in five groups of three each, where each person was given the opportunity to play the character, the interviewer and the observer. The observer ensured that the participant playing bottle stayed in her role.
- Introduction given on the importance of emphasising

strengths and desired attributes. Responsibility and Accountability are also externalised as characters and interviewed within small group work. Afterwards, reaction/summary from trainer presented.

Activity 5: The guardian spirit

Purpose: to lower the threshold for the participants asking questions and giving critical feedback

Content: a game

Methods:

- The trainer explains the task of a guardian spirit in regard to the person she is guarding. A guardian spirit has the task of representing this person by asking questions, or giving comments, this person herself finds difficult to ask, without mentioning who originally brought up the matter.
- The participants to walk around, mingling, and then forming a circle. The person to the left is appointed as the person for whom the guardian spirit is speaking, so the person at her right side is her guardian spirit.

Introduction of the guardian spirit exercise to get more comprehensive feedback. It also helps when people do not have to ask questions for themselves, but others in the group raise their questions.

Activity 6: Movement as a way of working

Purpose: energiser

Anything that can be used to energise participants, and that they know can be introduced here, as long as it involves physical action and gets the participants out of their chairs. This gets them used to moving and not being passive.

Activity 7: Concept of mapping

Purpose: to introduce the concept of mapping the effects of a problem

Content: the effects of alcohol on women, men, children, families and communities

Methods:

Break the group up into smaller groups and let each small group brainstorm on the effects that alcohol has on different members of a household. One group can look at the effects on children, another on women, another on men and one group on the effects on communities as a whole. You can also have groups discuss the difference between long term and short term effects. Participants were asked to first create a statue with their bodies based on the effects they have discussed. Others then get an opportunity to guess what the effect is that is being expressed non-verbally. After this, the small groups give more complete verbal feedback. This leads to a very active participation, and people get used to using their bodies to convey a message.

Results of mapping exercise on alcohol:

Men: Economic difficulties increasing in the family, thoughts of suicide, self-esteem decreasing, family will be oppressed, lack of leadership in family, physical weakness, no enthusiasm for work. Disturbed sleep, no appetite, anger, headaches, tremors, lack of libido, unable to do participate in any activities, lack of activities with family.

Women: Women get beaten by the men, thoughts of suicide and attempting suicide, violence towards the children, when the wife gets beaten she is affected physically and emotionally, rejection from society, she loses respect of the community, she has to be the breadwinner and take responsibility for the family, no support for the children, can fall prey to sexual abuse of other people to earn money, sell illegal alcohol to make money. (Women that drink need to form part of the discussion)

Children: Discontinuation of their education, lack of affection and support of family, child labour, early marriage, unwanted pregnancy, child abuse, street children or beggars, illegal activities, children will learn from an early age to drink alcohol, suicide or attempted suicide, accidents due to neglect, joining the soldiers to fight, take the responsibility for the family in an early age, prostitution, loss of self esteem, psychological effects like depression and mental illness, not interested in playing, become involved in violence.

Community: Economic level of community will decrease, illegal activities will increase, increase of violence, murder, group fighting, community will lose its credibility, lose its art and culture, disunity in society, unruly society, group fighting amongst the relatives.

Summary/reaction of the trainer.

Activity 8: Root causes or feelings behind the problem behaviour

Purpose:

- To introduce the idea that problem behaviour such as alcohol abuse and suicide, is the result of strong feelings such as anger, depression, irritation, frustration, guilt, loneliness, uselessness, despair, and tension.
- To discuss ways of helping people to cope with these strong feelings and to prevent problem behaviour.

Content: Insights of participants on feelings underlying alcohol abuse and suicides.

Methods:

- Stimulate debate on the feelings underlying problem behaviour.
- Discussion in pairs, on what would make these feelings lessen within their cultural context.
- Discussion in small groups. They discussed two activities that they could implement in their own families to help strengthen the family.

And then, bring it back to the group and discuss with the group.

The following emotions were discussed. (this is a verbatim report of the discussions)

Sorrow/Worries: First we need to show empathy to a person with sorrow by listening to them. We could have some kind of discussion for example: if a person has died we can talk to the family- 'if someone is born they also have to die.' Talk about the good things that can still come in the future. Encourage leisure time activities. Speak about the future like reminding them about the responsibility for the children otherwise they will suffer more. Find ways of motivating them.

Frustration: look at the reason for the frustration. Why she likes to stay at home and she does not have any interest in doing anything. Relaxing exercises like listening to music may help. Find out what she likes for example if she has talent to create poems, let her create poems. Then the frustration will go down. The frustration will find itself into the poem and outside of her.

Loneliness: first look at the reasons for being alone. Identify the good things in her and what she likes and what she is interested in; if she has talent in leadership she can become responsible for a group. She could sing and write songs. She could imagine the nature of the universe and draw pictures of this. And also she could build up good relationship in the family and outside the family. You can help identify who she trusted in the past and reintroduce them to her. Sometimes you can involve others to break the loneliness if the person does not feel up to it.

Hatred: They took the case where there is a lot of hatred in the family. They would look at qualities in the husband who is hated and show these are the good qualities. If she hates the children - let her teach the children something that she likes so that she can build some affection with the children. You can bring in some books about the values of life. Hindu, Herald Salam, Bible. Grow flower gardens as it has a good healing effect. Make her involved in household activities. Encourage leisure time activities like handicrafts or carpentry. Make them join the active community groups. Make him involved in games like cricket and volleyball.

Anger: Ask him to remove himself from that particular situation. Write down the problem of the situation, it could be the name of a person, and then tear it up. This is especially good for short term relief. Write as much as you can to get it out of your system. Make that person undergo some kind of meditation with a meditation guide. (the kind of things the meditation guide will say to bring the feelings down: natural sceneries; good phrases or sentences that will help us to reflect on the reasons). Make him to go to religious services participating with others. Go to public parks and places where he can get relaxation.

Revenge: go to an empty chair or vessel, what we want to do to that person we do to that chair or vessel. Write it down on a piece of paper and burn the paper. Stand in front of the mirror, look at the mirror and scold the person. You can break the mirror but this is not advisable. When she gets those thoughts, try and go and do something else like planting vegetables and fruits and watering these. Go for counselling and stimulate friendships.

Aggressiveness: Find out the reason. Have some kind of meditation to bring the person into concentration. We can strengthen the relationship of the family. Make him spend his time in some activities that will distract him. Alternatively, participate in some kind of church activities. Find relatives to talk with him. Explain to him the worth of his life. Bring out his talents.

Feedback from the group exercise, they took loneliness as an example.

First we identified the times this person is feeling lonely. We give the person small, small responsibilities like fetching the child from the school. We helped them to make something nice to eat and as a whole family we can eat together. Involve them in consumer or other studies they may be interested in.

Gradually we will identify the reason. Connect with a relation in that family.

What are the things that can make a family happier?

The garden and the house as location; in the garden the whole family can be involved in planting and cultivating, and sell the fruits and vegetables for the family. They can share the daily lives for a few days, eat special food during those days and enjoy the day together.

What puts a sparkle in the eyes of your family?

Go back into your small groups and without using words find out something that will make your family's eyes sparkle with happiness.

Trace a history in someone's family that speaks of courage and strength during difficult times.

Many rich contributions were made by the group on what could strengthen people undergoing these feelings. Asked if they recognised some of these feelings in their own families – everyone did. Special attention was given to a woman whose husband had been massacred the month before and she has been left behind with four children under 12.

Activity 9: Experiential exercise to illustrate unity - longest line

Purpose: to demonstrate that people usually have more ways of dealing with a problem than they realise. A good time to do an exercise like this is after lunch when people are a bit passive. It creates laughter, but also has a strong message.

Content: a game.

Methods: the participants are divided in two groups. Each group is asked how much distance they can bridge when they connect their bodies. Then they are asked to compete: which group can make the longest line?

At first the groups estimate that they can bridge a distance that they can cover while standing up and holding hands. Through the competition, they discover other possibilities, such as some people lying full length on the floor, using shawls to make connections, etc.

Summary/conclusion by the trainer.

Activity 10: Identifying the most common problems experienced by the participants in the field

Purpose: To identify the most common problems experienced by the participants in the field.

Content: The knowledge of the participants of the problems within the community

Methods: Brainstorming

Most common problems experienced in the field:

Family problems like domestic violence and child abuse, alcohol abuse, child sexual abuse, security, sanitation, shelter, food and water, suicide, early marriage (between 13 – 18), neglect of elders, increased number of widows in community, prostitution, polygamy,.

This exercise is followed-up later by a rapid assessment to see what the families themselves bring forward.

Activity 11: Narrative theatre in practice

Purpose: to show the process and steps covered in Narrative Theatre

Content: an example of domestic violence provided by the participants

Method: Please look at one of the examples of Narrative Theatre in the field in chapter 5.

Activity 12: Feedback from the previous day

Purpose: to help the participants process what they learned yesterday.

Content: comments of the participants

Methods: group discussion

Activity 13: Mapping the consequences of a problem identified by the group as being a priority in their area of work

Purpose: to exercise the skill of Mapping

Content: the consequences of domestic violence

Methods: The trainer asked one of the participants to facilitate the mapping procedure. She coached this participant, especially in the use of externalised characters. There was a debate on the question of whether domestic violence is a private matter or something that concerns the community as a whole. The debate was very intense, with strong opinions expressed for both views. A lot of discussion was needed before the group

reached a consensus. Externalised characters were used to demonstrate how abuse, especially in combination with alcohol and silence, operates in the village. A puppet called 'Abuse' was used to demonstrate its strategies and effects. Abuse told the women in the group that they were useless and should be ashamed of themselves. They should not tell anyone else about the domestic violence, because then others would also see they were bad and undeserving. Abuse talked about how he liked to be around those that were physically weaker than him. He said that he could not afford to be confronted by other men, or even for the women to stand together. This would decrease his power and he would have to find other families and communities to work in. He also tried to corrupt little children by telling them to follow his good example.

Activity 14: Drawing on local knowledge

Purpose: to identify steps to mobilise the community to deal with problem behaviour

Content: ideas of the participants and suggestions of the trainer

Methods: The participants are asked to name and explore local metaphors of unity and strength and build on these. Take ideas raised in the discussion to illustrate how people can draw on their own local knowledge, wisdom and experience to counteract problems. Replay the problem scenario with possible different outcome. Long term and short term solutions had to be found and the knowledge and skills involved named and practiced.

The steps covered in the scenario that led to community action included the following:

- Facilitate a community gathering
- Identify a problem that is perceived as large by the audience
- Map the problem of choice
- Collectively evaluate the effect
- Externalise a character that makes the problem worse e.g. abuse
- Introduce the character to the community and stimulate the asking of questions to the character
- Identify other 'friends' of this character in this case it was Alcohol, Silence, Blaming and Shaming
- Examine proverbs of unity in the local context. Demonstrate these proverbs where possible. Example was given of a branch of a vine that is easily destroyed by itself, but not when tied together with many other vine strings
- Decide on a plan to respond collectively

Activity 15: Behaviour change as a process

Purpose: To illustrate that behaviour change is really complex and to not expect quick solutions

Content: the phases of change in behaviour illustrating it with domestic violence as the problem

The phases of change in behaviour:

1. The Pre-contemplation phase where there is no intention of changing behaviour, or even an awareness that there is actually a problem. Example: A man thinks he has the right to beat his wife and children when he gets angry.
2. The Contemplation phase, where some consideration is given to change and the person starts thinking about the positive and negative effects of that specific behaviour. Example: Thinking about the effects of violence at home on the family
3. The Preparation phase, where a plan is drawn up to achieve the required change and possible pitfalls and factors that might challenge or enable change are identified. Example: Talks to the family and explains that he will not beat anyone while he is angry. IN this instance he may ask people to stay away from him while he is angry.
4. The Action phase where the plan that was decided on takes place and people try and understand how to make the changes work well. Example: Walks away when really angry.
5. The Sustainability phase where the new behaviour becomes the normal behaviour and these changes lasts more than six months. Example: Manages to control temper.

Methods:

- Dialogue-lecture on the stages of behaviour change. Explaining that you don't have to achieve all the phases in one go. One step at a time is more realistic.
- The trainer asks the participants to work in pairs to identify one behaviour they would like to change for themselves, and to make a plan the change, including pitfalls and enabling factors. The trainer asks them to carry out the plan during the next five weeks, keeping daily notes on the experience. The trainer promises their achievements will be discussed during the next training course.

Activity 16: Rapid appraisal to determine household problems

Purpose: to exercise rapid appraisal of strengths (social capital) and problem behaviour

Content: strengths and problem behaviour in a resettlement area, procedures for rapid appraisal

Methods:

- The trainer gives guidelines for carrying out a rapid appraisal, creating with the group a list of questions that are relevant.
- The participants are asked to interview a family in order to discover their history of strength and courage in adverse circumstances.
- The participants are asked to prepare a visit to a resettlement area, and then to carry out that visit in pairs. The trainer also gives them guidelines. The participants discuss how they will introduce them-

selves into the households. For example some organisations have identity cards or name tags or other ways in which the people can see they belong to an organisation who is trying to help them. Decide on realistic number of household to visit on one day.

The following guidelines are an example:

- When they have introduced themselves, they have to ask permission to speak to the most influential person present in the household at that moment.
- Take notes: name and number of the street – identify the block the interview is happening in, is the person interviewed a man or woman? How old is this person? How many people are living in that house, what are the ages of these persons?
- In addition, ask the following questions:
When and how did you get here?
What were the reasons that you moved here?
What happened to your family?
Who do you know in this area?
Do you know about this organisation and its activities?
What other organizations are active in your area – what do they do?
When did you overcome some problem or adversity in your family in the past? (You need them to tell you this last story in detail. It can be a big or small story, and can be from now or from a previous situation).
What are the strongest behaviour problems in your street?
What are the things that happen in this area that make you the most happy? What are things you and/or members of your family like doing?
What are you good at – what are other members in your family good at?
How do they get on with the local authorities?
- Make a drawing of the house and put the number of people living in that house inside it. Now draw the ten surrounding houses. Draw lines between this house and those houses to describe the kind of relationship you have with them (Societal mapping).
- Identify at least three places in the area that this family likes to visit and describe why.
- Ask them to say how happy they are in their current living place on a scale (see hereunder) of 1 (very unhappy) – 5 (very happy)

+++++++	means conflicting
-----	no contact, but also no conflict
_____	means normal
=====	means good
=====	means very good and important to the person

Be careful not to suggest any solutions during this exercise. Tell them you will be back to visit them. From the information that you gathered, some interventions (like reducing domestic violence) will be done with families,

but when there are many shared problems it will be a community gathering that will be done. During this community gathering you can use your narrative theatre skills.

Activity 18: Feedback from field visit

Purpose: to check if the participants are able to do a Rapid Assessment in this way

Content: the experience and questions of the participants during the field visit

Methods: group discussion on common problems in the community, unique stories that they encountered, the results of the questionnaire and questions that were not clear.

It took them two and a half hour to complete the rapid assessment, including two hours for filling in the social capital questionnaire. A list of problems was drawn up. Priority was established according to how often the problem was mentioned.

Theme 19: Field assignments

Purpose: To ensure that the participants are able to put what they learned during training into action

Content: assignments for the next five weeks

Methods: the trainer gives instructions and checks if these are well understood

Assignments: This was an example from Sri-Lanka where people were living close to each other

- Each participant will visit 20-30 households in a pre-designated area and fill in all the documentation agreed on by the facilitator: this is called the baseline assessment.
- After completing the assessments, they will be able to perceive which problems are rated the highest in each area, and can therefore plan community meetings and narrative theatre forums based on the problem analysis. Each person has to facilitate three narrative theatre forums, both as facilitator and as part of the team for the rest.
- After each narrative theatre forum, a team meeting is held to evaluate the forum.
- Participants have to submit a logbook on the sessions they participated in; this logbook must include reflections on how the session went.
- Before starting, the participants have to visit the local leadership and relevant authorities to get permission, and to orientate people on the activities that are going to take place. They should invite all relevant stakeholders to attend the meetings to maximise support.
- This work has to be incorporated into the usual work activities, so it has to be done in practical and manageable ways.
- Advertise the programme that is going to take place over the next few weeks, including the venue and

the time, and that it is organised.

- Do one forum a week within an area that will cover approximately fifty houses. Develop a plan of action with the community to deal with the identified problem. You need to work in a team of at least four people, they will be able to both assist you and give you feedback on what they observed, so that you can improve your practise.
- At the end of each forum, establish a committee in the area that will help with the follow-up of the plan for the community.
- One month later, write an evaluation to describe what happened in the area – this has to be completed before the second training.

Activity 20: Facilitating a forum

Purpose: to prepare the participants for their fieldwork

Content: the problem of unwanted pregnancy

Procedure: A role play of a Narrative Theatre forum: four participants are facilitators, the others play community members. The trainer does not interrupt. After the role play, the contributions of the facilitators are discussed.

The training was concluded with detailed plans of action and an evaluation of the course (see chapter on evaluation).

Chapter 7:

Follow-up training (5 days)

It is important that this follow-up training happens within 4 – 5 weeks after the first training to give people enough time to do the practical exercises. You should not wait much longer than that or else participants may forget what they had learnt in the first training. The content of the second week is very much determined by the level of knowledge and skills the participants have at the onset of the second training.

In addition to upgrading existing knowledge and skills the second phase training usually includes the following:

- Introduction to participatory evaluation
- Field visit and practical application
- Assessing strategies used to build Social Capital
- Use of externalisation techniques as behaviour change technique
- Theory of generating a collective positive identity in communities
- Theory of increasing sense of collective-efficacy
- Inter-relational reflexivity
- Reviewing organisational behaviour

The follow-up training in Sri-Lanka is presented only as an example to show what activities could be covered during the second training. Different groups will need more time on different challenges they experienced during their field work. Usually the participants make very good comments and ask very relevant questions during this follow-up training. It is only after they have tried it in the field that they realise what they are unclear about. Some of the activities covered in this example could also be done in the first training.

Activity 1: Rules generated by participants themselves

Purpose:

- To ensure the active participation of all participants
- To promote the sense of safety in the group
- Illustrate how communities can also re-evaluate their rules, norms and values.

Content: the formulation of rules at the onset of the training that all participants must respect. This comes from the group and can also be used to illustrate the similar

rules can be made by community members who attend a community meeting.

Method: What is important about this activity is that you use the actual rules that the group comes up with to make a training work to demonstrate that similar rules may also apply to a community meeting.

The following are examples that came up during the training:

The participants formulate the rule that ‘every opinion should be respected’. The trainer asks how this is accomplished in the field. The participants raise the example of children who get abused. A member of the community stated that perpetrators (child abusers) should be killed. The participants act this out in the training situation. One participant is given a prop to show that he is playing the role of this community member. A second participant shows how she would react if she were in that situation. She finds a way to talk to the whole community and comes to an agreement that perpetrators will be dealt with by leaders of the community and not just by anyone. The person playing the role of the facilitator asks other people present at the meeting to offer more suggestions to decrease child abuse. Later, the consequences of each suggestion can be discussed (‘mapping the consequences’).

Another rule the participants formulated is that ‘everybody should participate actively during the training’. The trainer observed that some people speak more often than the others.

The following exercise can be done to encourage everyone to contribute to the same degree. Each participant receives three matches. Before contributing to the discussion, a participant has to put a match on the floor. When a person has used in all three matches, s/he must keep silent until all participants have used up all their matches. This also puts pressure on the participants who tend to be quiet to make a contribution. When all matches have been used, everyone receives a new set of three matches.

The participants also formulated the rule that ‘when

somebody makes a mistake, he will not be blamed as an individual person'. The same respect has to be applied during community meetings. If someone is rejected after making a contribution this could lead to conflict in the groups or for some community members to walk away which would not result in good plans of action.

Activity 2: Experiences in the field

Purpose: to learn from each others' experiences. To create the opportunity to repeat the basic principles of a community approach, such as the importance of the strengths of families

Content: field experiences of the participants that have occurred since the last training

Method:

The participants sit together in the same groups that were working together in the field. The groups discuss what part of their report will be presented by whom; all participants have to present at least one part of the report on behalf of the group. The trainer reminds the participants that they had questionnaires they should have discussed with at least ten families. The group then discussed the following questions:

What have you learnt from these families, about their problems and their strengths?

What problems were selected for work in the forum theatre?

Which local leaders and organisations did you approach, in order to explain your plans for working in the field, and in order to ensure support?

How many people attended each meeting? Describe the event. Were any committees formed so that work on the problem continued?

What was your overall impression of what happened?

What questions still have to be answered?

Problems mentioned were: domestic violence, alcohol abuse, child abuse, dowry problems, suicide, threats by armed groups, fear due to the unstable security situation. The concept of strength seems to be misunderstood; therefore, it is discussed again. The groups are asked to show strength by portraying a family interaction.

One group played a family having fun together; being able to have fun together is a strength.

A second group played a family where the wife will go abroad to earn money. The trainer asks if this is not a magic solution: is this really possible? She tells the participant playing the husband to ask: how is this possible? The participants play a dialogue where the husband suggests that the wife should stay. The group discusses what the strength is in this example: the husband and the wife are really trying to understand each other; they respect each others' ideas and are trying to support one another. A third group shows how the family divides tasks.

Strengths mentioned included: having good relations with family members like aunts and uncles, the ability to communicate with helping organisations, the family uniting for religious services.

Problems targeted in community gatherings through narrative theatre included: domestic violence, alcohol abuse, and child abuse. Local leaders approached included the leaders of youth clubs, and a member of Alcohol Anonymous.

Some gatherings resulted in the founding of committees composed of community members that could continue working on the problems discussed in the gathering.

During meetings usually between 15 and 30 people were present, less than was expected by the participants. This could have been due to any number of reasons, including: the security situation, the Hindu fasting month, the abundance of work in the paddy fields, dry rations being handed out on the day of the meeting, the army calling for the inhabitants of the welfare centre to register themselves, or SHADE not giving out soft drinks, as some other organisations do.

The last mentioned issue was discussed in small groups, and possible solutions were exchanged in a plenary brainstorm session facilitated by the team leader. At the end of this 15 minute meeting, the following solutions were mentioned:

- announce the programme in various ways, e.g. through street plays,
- cooperate more closely with the authorities, and other organisations, active in the welfare centres,
- joining in an already existing collective activity

Activity 3. The expert from outside – tying a knot exercise

Purpose: To restore energy and to convey the message that there is a lot of knowledge that can be mobilised within a community

Content: a game

Method:

One participant referred to as "the expert" is asked to leave the room. The remaining participants stand in a circle and hold hands. The following instructions are given: Do not let go of each other's hands. Try and tie yourselves in a knot by climbing over some people's hands or twisting and turning but never letting go of your neighbours' hand. This develops in a human knot where it is not possible to see how people have tied themselves up. "The expert", who was outside, is asked to join the group inside again and has the task of untangling the knot. In this case it five minutes to untangle it.

The group comes together again and is given the same instructions as before. This time it is not the expert that is asked to untie the knot but the participants themselves do it, still holding hands all the time. It takes them only a few seconds to manage this exercise that was experienced as very complicated by the "expert".

.The trainer uses the exercise to stimulate some discussion:

The “expert” felt very responsible and also got frustrated when things did not work out according to plan – it was easy to blame the participants for not co-operating. The participants on the other hand did not like to be told by an outsider what to do and how to do it. It was pointed out that some experts do not take existing knowledge within the community into account, just as it happened during the game. The combination of knowledge from inside and outside a community can be combined for the best results.

Activity 4: Putting yourself in the shoes of the other - the mirror exercise

Purpose: To demonstrate that non-verbal expressions of emotions may be misinterpreted and that it may be necessary to ask people how they feel.

Content: reading the non-verbal language of basic emotions like sadness, anger and joy.

Method:

The participants form pairs: one takes the role of leader and the other one of follower. First the leaders were asked to demonstrate movements that the followers must reproduce. Then the leaders were asked to show an emotion that the followers must reproduce. After this, they discuss the emotion the leader was trying to express. Both participants played both the parts of the leader and the follower.

Activity 5. How do you feel today? A non-verbal exercise.

Purpose: to increase the awareness of the participant’s own and other people’s feelings, to exercise non-verbal expression of emotions, and to promote a supportive climate in the group.

Content: the feelings of the participants in the moment

Method:

The participants stand in a circle. They are asked to show, using their body, one by one, how they felt that morning. The rest of the participants have to guess the feelings. Sometimes they get it right but often they also get it wrong. The exercise is used to highlight that one should not make assumptions about what someone else is feeling but always check it with the other person.

Activity 6. Reviewing what was learnt during the field work.

Purpose: to make explicit what was learned in the field

Content: the experiences in the field since the first training

Method:

Groups of 4 participants from different teams discussed the following questions:

What do you think went well during the fieldwork?
What could be improved?

What did you learn from the field work?

What questions do you have about doing narrative theatre?

Which of these questions could you answer in the group?

All matters discussed are summarised in a plenary session. The questions that could not be resolved in the small groups are discussed in the big group. The following is an example:

When mapping the consequences of alcohol abuse, can we discuss the consequences of alcohol abuse with a group of children affected by this problem? It was discussed that it may be useful in some situations to discuss such issues with children, in a separate meeting. The trainer suggested that the children’s voices have to be introduced into the meeting in some way, with the whole community, to show the effect of alcohol abuse on children. For the topic of sexual abuse, talking with the children requires special knowledge. It is wiser to seek cooperation with schools in order to carry out an educational programme for children on the issue of sexual abuse.

Activity 7. Equal partners, both experts in their own right

Purpose: to illustrate the importance of putting energy into building up relationships with people in the community, based on equality.

Content: a game.

Method:

The trainer gave out cards with names of animals, such as: cat, dog, elephant, cow, donkey, buffalo, etc. There were two cards of each animal. The participants were asked to play the animal on the card they were given, and look for their ‘partner’ who would also be playing the behaviour of the animal on their card. After the exercise, the trainer explained that the participants and the people in the community, from whom a lot can be learned, are equal and should be treated as such. It is an exercise that can be used as an energiser and getting people used to using their bodies in acting. Again the interpretations that people make which are often wrong is to illustrate who difficult it is to know what others are thinking and feeling.

Activity 8. A radio advert

Purpose: to make explicit what was learned in the field

Content: the experiences in the field since the first training

Method:

Each team had to prepare a radio message of a maximum of 3 minutes, describing what the group had learnt about one problem in the community. The team had to write the message on paper. The exercise is usually done with a lot of creativity and is played in a way that fits well with the context. Participants get an opportunity to learn from each other.

Activity 9. Practising narrative theatre: In this case the example used was sexual on abuse

Purpose: trying out some different ways of using narrative theatre.

Content: the techniques of mapping, and of using puppets to represent problems.

Method:

Role play with the following roles: the trainer in a community meeting, an excited parent who thinks that the abusers should be killed, other parents and teachers. The trainer tries to discuss the reaction of the community to the perpetrator of sexual abuse. During the role play, the possible effects of killing the perpetrator are acted out. In addition, other ways of dealing with the problem are mentioned: educating children, stimulate children to be open to their parents if they have been abused, etc.

Then the character 'Abuse' is introduced by a puppet. 'Abuse' shows that he is growing and happy during violence, that he can grow really big when he is not spoken about; therefore he would ask that he is kept a secret. After this, the participants formed groups of four where they discussed and prepared a short program for educating children on sexual abuse.

A new role play was started, with two roles: facilitators and children. On advice of the trainer, several scenes are acted out:

A child is approached in an abusive way by an adult. Various child reactions are explored: the child hitting the adult (which is discussed as a reaction that in reality will not often happen), the child running away, and the child saying 'no' and then running away. The trainer brings in a puppet representing the character 'Silence' and reminds the group that Silence is a great friend of Abuse.

The trainer gave an input, as if talking to children, on secrets. She says that if an adult tells a child that something should stay a secret, it is a sign that something that is wrong.

The role play is resumed, what are the facilitators going to tell the children? They start with explaining what sexual abuse is. The trainer interrupted the role play because the facilitators used the words private parts. There is some deliberation of different words that could be used. The facilitators decided to use a very schematic drawing of the human body. After some deliberation the idea comes up to tell the children they should inform an adult, like a teacher or a parent, or someone else the child trusts. They could also talk to the facilitators after the meeting. During this last part, the puppet of Silence disappears and the puppet of Abuse becomes smaller.

Activity 10: Pulling the rope

Purpose: to foster better listening during discussions and to improve the cooperation with other stakeholders

Content: a game

Method:

Two groups are formed. Each group has to pull at their end of a rope. At the end of the exercise both groups claim victory. The trainer concludes that in real life everyone wants to win. Wanting to be the best is human. But sometimes competition, for example competition between NGOs, is not fruitful. During discussions, the desire to win does not result in better listening to one another. It is not important who wins, but what is learned.

Activity 11. Cooperation

Purpose: to make the participants aware of their tendency to compete, instead of to reflect and consider possibilities for cooperation

Content: a game.

Method:

The trainer divided the participants in three groups. Each group received an instruction, without being able to hear what the other groups are instructed to do. In reality, the instruction is the same for all groups; 'get as many chairs together as you can'.

The groups started immediately to compete; pulling chairs from each others' hands, without thinking or discussing the assignment of the other groups. A chair was damaged in the process; some participants were also hurt in the skirmishes. In the discussion, it was also mentioned that as team members they should not be competing, but trying to make each other stronger, especially when giving each other feedback on their work in the field.

Afterwards the game is discussed, mentioning the lack of cooperation, the competition for resources, the damage, and the simple solution that makes everybody a winner.

Theme 12: Field visit.

Purpose: to exercise Narrative Theatre in practice.

Content: the problems of the people in a resettlement centre.

Method:

Going out to the field with participants to see how they apply their skills.

The trainer requested the participants to support each other during the session and how to give constructive feedback. She explained that the methods covered during the training can be adapted in whichever way the participants feel is most appropriate for the context. It is stressed that exercises and games can only be used

for a good reason, not just for fun. This is also the case when puppets are used for the drama. Participants were reminded that people don't like to hear speech, active exercises create energy.

The trainer asked the participants to prepare a community meeting.

After the meeting, the trainer asked the participants who were facilitators, what in their opinion worked well, and what could be done differently in the future. After the facilitators themselves had given feedback the other participants were also asked to contribute.

At the end of the training a lot of attention is given to evaluation which is discussed extensively in the following chapter.

Chapter 8: Evaluation

In recent years, the evaluation of intervention programmes and outcomes has become increasingly more important. In most cases, programme funding organisations require evaluations, and therefore building in an evaluation process from the onset of your training makes good sense. Making a plan for evaluations will also give you clear guidelines and check points along the way to ensure you are going in the right direction. It should be seen as an ongoing activity that will accompany the programme in different ways at different times. Evaluations allow you to also capture good outcomes, perhaps which were not intended or planned, but nonetheless added value to the programme.

When considering how you will collect the data for your evaluation, it is important to consider the cost and time involved. This should be included in both the budget and planning of your programme from the start.

Also remember that an evaluation is not just for the trainer or teacher, or even the funding organisation - evaluation is absolutely vital for the trainees as well. This last reason is perhaps the most important reason of all for evaluating people properly, fairly, and with as much encouragement as the situation allows.

You can start off by asking yourself some important questions:

- What is the purpose of the evaluation?
- Who is the evaluation for?
- Who is supposed to participate?
- When?
- To what extent?

An evaluation works on several different levels, as shown in the box below.

Level 4 -Community	What impact does the work have on the communities served in terms of social capital and healing?
Level 3 – Organisation	How has the organisation been influenced by the training in practical terms?
Level 2 – Participant	What has the impact of the training been on the participants themselves in terms of personal growth and their work life?
Level 1 - Training	What are participants expected to know and do at the end of the training? This refers to knowledge, attitude and skills.

While all levels of evaluation may be equally important, some may require more of an investment in time and resources. Each level is further explained below.

Level 1: Evaluation of training outcomes

- Ongoing evaluation during the training helps to improve knowledge of important concepts taught, as well as creating a deeper understanding of the larger context of what you are trying to achieve.
- Should include regular anonymous written comments about the training done on a regular basis by the participants.
- Also important to give space to informal comments given by participants
- Can be also be done by using focus group discussions with participants at the end of each phase of the training.

- Checking knowledge and skills of participants after a field visit:

It is simply not possible to observe all of the learned skills of all of the trainees during a field visit. Therefore, it can be important to also observe the skills of the trainees during role plays and ask them to demonstrate something in particular that has been identified as important. Additional information can also be gathered from their activity reports.

The following questions can be answered by the participants to assess their knowledge in a learning setting:

- What do you understand Narrative Theatre to be?
- What was the objective of using Narrative Theatre?
- Describe the basic methodology used in Narrative Theatre.
- What do you understand about the concept of ex-

ternalisation? What characters have you externalised while you were doing Narrative Theatre.

- How do you map the effect of problem behaviour within a community?
- How do you explore root causes of the problem?
- What do you understand to be a strength-based approach?
- How will social capital be strengthened and healing promoted in the local context?
- What do you understand community mobilisation to be?
- What kind of long-term plans are possible within the communities with whom you have built a working relationship?

- These questions should be followed up by the theory, as it is applied in the field:

During the evaluation visit, trainees are asked to organise community orientated counselling activities within their local region. This is to give them the opportunity to conduct sessions in the local language. After each community session, all participants come together and discuss what they observed. The facilitators of the sessions are first given an opportunity to evaluate themselves and point out any problem they had noticed themselves. This is particularly important, as the trainees generally try their best to show everything they know, at times they can try too hard and push the process forward too quickly.

The following are guidelines/questions that the trainer can use after observing a practical narrative theatre session in the field.

Evaluation of the preparation:

- What criteria were used to establish in which community the work would be done?
- Was the community entry appropriate and did respectful negotiations with the gatekeepers take place?
- How were the time, date and place of forum determined?

Evaluation of the warming up phase:

- Were people welcomed and introduced, and how effectively was this done?
- Were people reassured that this would be a safe space where they could feel free to contribute?

Evaluation of the working phase:

- How was the focus of the work decided, including addressing problem behaviour and prioritisation?
- Was there an invitation to share real life stories that contained or exemplified problem behaviour that did not have good effects within the family and community? Was it a story that others could recognise as something that can happen in their community?
- Was the real underlying problem identified and given a name?

- Were the effects of this problem behaviour on different groups in the community mapped extensively?
- Was the story acted out and who did the acting, members from the organisation or from the audience?
- How well was the discussion that followed facilitated to include as many voices as possible?
- Were important issues raised by the facilitator that had not been highlighted by the audience?
- Was attention drawn to different levels of power and how this power was used, as well as the effect it had on people?
- Was a preferred outcome found with the audience and acted out to create an opportunity to see if these suggestions were realistic.
- Was use made of any externalisation of problems, strengths or feelings to highlight important issues?
- Were any of these externalised characters interviewed?
- Did the facilitator work with the strengths, esteem and identity of this community?
- Did the community describe their positive attributes, where these attributes come from and how they have been used in the past to overcome problems?
- Was the preferred identity of this community re-emphasised?
- Was the preferred scenario enacted?
- Did the facilitator ensure that people stayed realistic in the process?
- Did the facilitator ensure that people knew how to use these skills when they went back into the real world, which may not be safe?

Evaluation of the ending phase:

- Was a summary made at the end of the session?
- Were participants invited to evaluate the session?
- Was an opportunity created to come back for follow-up discussions and forums?

The final step of evaluating training outcomes is to ensure that all activities included in the training have been completed, these are outlined below.

Training activities:

Activity 1: Community orientated counselling training (phase 1). Using Narrative Theatre and deep reflection as a strategy to deal with traumatised communities. It is a strength-based approach that aims at collective problem solving actions.

Activity 2: Practical skills. Conducting at least five community interventions as primary facilitator and assisting in at least five other community interventions. Present reports.

Activity 3: Community orientated counselling training (phase 2). Introduction to participatory evaluation of activities. Further deepening of knowledge and skills of community orientated counselling; reviewing organisa-

tional behaviour. Creating short and long term action plans.

Activity 4: Practical skills. Conduct at least five community interventions as primary facilitator and assist in at least five more community interventions. Present reports.

Activity 5: Evaluation of overall programme and planning new training activities.

The next level of evaluation is to get an evaluation from the participants themselves.

Level 2 – Impact on participant’s lives

Observation guidelines/questions are outlined below:

- How has the training influenced you as a person?
- Did any traumatic memory come up for you and how do you deal with it? Would you have liked something else to happen instead?
- How has the training made a difference to how you experience your work?
- What do you consider key points you have learned that you have been able to use in healing traumatised communities?
- What are some additional activities where you are also able applying your knowledge?
- What are some of the difficulties you have experienced with Narrative Theatre?
- What adjustments do you suggest be made to the programme to make it more relevant?
- Are you still in touch with other organisations that completed the training with you, or with your trainers?

After the work sessions the trainer needs to ask the participants what they learned personally and what influence this had on their work. This information is often volunteered without asking and can be used as part of the evaluation. You can also discuss with supervisors what observations they have made in terms of the participants

The following are examples of what participants shared after trainings in the field had been completed:

Reflecting on how own levels of trust changed during the training

“I am different now through these activities. I was not open to people – only a few friends. Now I am more open and trusting, more tolerant and neutral. I can also listen to people’s stories in a different way. I did not like people to talk about sex in front of me, like when my sister told me, in front of others, that she had been raped. I did not want to hear it, kept silent and walked away. Now, I know that is not the right way. My sister and I have become very close and I have also been able to help her.”

Illustrating how the war also created behavioural problems for the participants themselves. The trainer has to remember that often healing also has to happen for

the participants themselves who have often also been on the receiving end of the war.

“After a number of these sessions, I found a big change in myself. Normally when there was a misunderstanding, my nature would be that I would be very angry and refuse to say anything. But now, even if I still get angry and resentful about something, I can continue to work with a person without my anger getting in the way. We can also talk about these issues.”

“I always try to imagine my inner feelings and I use this approach to look at possible causes and solutions by exploring effects. It is as if I am playing narrative theatre within myself and it helps to behave in ways I like better.”

“I have seen in the work we have the same problems as the communities we work with. What happens in them also happens in you and in your own family life. By helping the community we are actually helping ourselves as well.”

“Facilitation like this has become a kind of moral teaching for myself. I had inner problems, but now through the training, I can understand myself much better. I also talk about these things with other women now and we help each other.”

“Understanding the link in the community has helped me a lot. I learnt that they speak openly when we are together and how problems can get solved that way. Now I also try to be more open. Good solutions take time and don’t happen very quickly. We really need to take the time to discuss these things and find ways of supporting each other better

The next level of evaluation is to see to what extent Narrative Theatre has been incorporated into the work of the organisation, and the practical implications.

Level 3 – Practical implications for the organisation

Observation guidelines/questions that can be generated to get an understanding are outlined below:

- What do you consider the most important role of your organisation?
- To what extent is Narrative Theatre helping the organisation to fulfil their role more effectively?
- What are some of the effective, as well as less effective, results of working with Narrative Theatre as an intervention strategy?
- How often is Narrative Theatre used in your organisation and by how many people?
- In what ways could your organisation be better supported for implementation of Narrative Theatre?
- How could other people be made aware of the work your organisation is doing?
- How do you know what people think about the work your organisation is doing in terms of building social capital and healing?

Ideally this evaluation should be completed by interviewing the participants after they completed their training and are back in the work setting for a few months.

Another possibility is to ask them to complete self-assessment questionnaires. Supervisors can also be interviewed on their understanding of Narrative Theatre, based on observations at work. Additionally, reports from community members and peers will also provide insight.

The following is an example of how this organisation thought that the work they were doing was working on a community level: “We now have letters arriving at our office saying how things have improved and now they want to tackle some other sensitive issues in their community. In one of the communities they were ready to kill people who had been identified as sorcerers. But their minds have now cooled down and they are thinking differently about it. They have also called us back to deal with the tension of returning refugees.”

Other, larger questions that should also be asked of the organisation:

- What underlying needs and resources should be addressed?
- What are the goals, target populations, and objectives (i.e., desired outcomes)?
- Which evidence based models and best practice programmes could be useful in reaching the stated goals?
- What actions need to be taken so that the selected programme “fits” the local community context?
- What organisational capacities are needed to implement the programme to its fullest?
- What is the plan for this programme?
- How will process evaluation be measured, in other words does the programme have high implementation fidelity?
- How is the outcome evaluated and how well is the program working?
- How is sustainability catered for?
- Is the on-going work being budgeted for?

Extracts from reports from Centre Ubuntu in Burundi on how their programme has been rolled out over a three year period:

“We could see when people were together, it became possible for people to reflect on how values have been destroyed. This created a unique opportunity for discussion. In most of the places where we have conducted the activities, we have local associations. From both internal and external evaluations we have been given good feedback from the communities.”

“We have been able to use what we acquired from the training because each person who was trained has been doing more activities and working together strongly as a team. We have had evaluations after every session, amongst ourselves and amongst the community. People are also telling us about the changes they are seeing in the community after the activities have been conducted.”

“Narrative Theatre is a resource for other parts of our programme. It gives us material for our weekly broadcasts and being listened to

can lead to further changes. While we are doing Narrative Theatre we get a list of topics that we need to address. It is a way to get in touch with painful experiences, but people talk in conciliatory ways, not aggressively.”

“In terms of the local committees that have been reinforced – people go more easily to these committees rather than the traditional leadership because they get more help from here. This has given good results.”

“When other communities hear about our activities, they ask us to come there and do activities in their areas as well. The training has now been rolled out to a hundred counsellor/facilitators all over the country, which helps to monitor the activities and keep the work going. They also play a vital role in supporting the elected local committees.”

“There are currently no real difficulties we are not able to solve. The challenge for us is to include the formal and informal leadership in the programme that was previously influenced by politics and could cause confusion or tension. Integration of these leadership structures will further strengthen our programme. When local authorities have not mobilised the people, the activity does not work so we have to prepare careful.”

This particular organisation is now doing more work on bridging and linking levels of social capital working closely with other organisations and international stakeholders.

Assessment was also done on the kind of problems dealt with in the different communities. The following was listed in terms of priority for the communities:

- alcohol or drug abuse
- domestic violence
- some forms of so-called witchcraft, especially if linked to rumour or suspicion; dealing with witchcraft still presents a problem for us
- land issues and other social problems
- disrespectful behaviour between generations
- suspicion
- crime
- polygamy
- commercial sex

The main problem coming out in most of the community work is to decrease the level of mistrust and suspicion that the war has brought. It interferes with all the normal activities of households and communities and needs to be addressed constantly. The narrative theatre was described an unthreatening energising way to address suspicion.

“We feel working in this way has contributed to healing because the suspicion has decreased. This very important for the overall healing of the communities who would otherwise stay divided. An effect of the war has

also been a loss of values that this work helps to rebuild. Helping people to reconnect with each other has also been an important aspect of healing. Individual counselling works well hand in hand with the community activities. It is too difficult to reach many people with individual counselling, but large numbers are reached with Narrative Theatre.”

The work and subsequent training has to evolve according to the demands of the local context.

“In 2008 we revisited all our committees. On the basis of that, we have drawn up a curriculum for additional training for local committees, to increase their efficiency in the field. The local committees are a bridge between us, as Centre Ubuntu and the local community. After the Narrative Theatre activities, we have an hour session with the local committee to help them continue with the work that came up out of the Narrative Theatre. When we come back, we can get an idea of the current situation within a few minutes through the feedback we get from the local committees.”

Level 4: Evaluating impacts on local communities, social capital and healing

What changes are taking place in the community through implementing the strategies that the participants received? Usually participants will be able to give you their own observations about why they think a community appreciates the work done.

The following are examples from Burundi:

“I think the change is very visible with the community, where the big problem was the fighting over land issues. People have become so suspicious after the war; they fight each other about everything. After the exercises we did, they set up local committees and educated people went there to help them to settle their disputes. The local administration also came to attend the community meetings. The community asked the government officials to take a clear stand – with this they meant they would not tolerate liars. So after our meetings the local population decided they must discuss things amongst themselves and make good decisions that they can take forward. This worked very well, and they involved the person who is responsible for deciding the borders of the zones.”

“Because of the war the energies of the population had diminished. So they do not feel they have energy or motivation to work. People call this ligala. Ligala means the useless gathering of lazy people who gossip, planning coups and organising violence, while playing cards. They pretend they are doing something for the community, but what they do is certainly not helping the communities. So laziness came up in rural communities as a big problem. The women started complaining that the men and boys were not helping them in any way. They took no responsibility. Finally, while talking the men also agreed that this is a problem and started agreeing with the women on some solutions. We added by saying it can't be the first time laziness is a problem in that community, so how did they deal with it before? That brought out their values and also how they dealt with it in the past. This is an example of

how we learned to use their past experiences and their strengths to deal with the problems in the present.”

“We have managed to bring down suspicion. This means that fear has decreased and people are not behaving so fearfully any more. People say it themselves, without us asking them. They say now they are not so anxious, that their situation has improved a lot. We can also see this in the individual counselling we do. A Tutsi lady told us that before the community mobilisation, she was never greeted by the Hutu s, and she was afraid of them. Now things have changed for her. People have also become less afraid to approach their leaders about problems they experience. In an Intaba community we even saw the election of a Tutsi lady into the local administration – this would have been unthinkable before.”

Activity: You can use these actual examples to draw up a list of indicators that you think would be valuable to use in your own work. Sit down with your team and brainstorm what kind of indicators became apparent from these examples. You need to make the results of your work visible so that it can be part of your impact assessment.

The following could be sources that you can use to help you with your evaluation:

- Keeping good records of numbers of people attending meetings; dates that meetings happen; kind of problems addressed during these meetings.
- Monitor if community committees are elected at the end of meetings, and how active they are.
- Interview community leaders, committees, and people affected by the problems that were covered.

Once your evaluation has been completed, you need to record it and distribute it to the people who need to read it. In deciding on your distribution list, refer to your previously stated reasons for conducting the evaluation. If you are giving the findings back to the community, don't do it in a report form. You can create a little drama that will tell the story in a way everyone will be able to understand what has been discovered.

Narrative Theatre can also be used to collect some information before you start your intervention. After you have worked in your community for a year or two, you can collect some of your evaluation data through Narrative Theatre as well and make comparisons between the two sets of data. This becomes quite a complicated method if you do not know how to do it and would require an expert to help you set it up and analyse the data.

Role of the evaluator during an evaluation:

- The evaluator does not have the answers, but raises the important questions and creates important insights.
- Make progress visible to all parties involved.
- Assists facilitators in identifying when they have achieved a certain levels of awareness, in the audie-

nce, as well as change on a community level.

- Ensure that everyone's voice is heard, especially marginalised groups
- Help participants understand that they can use their own knowledge to improve their programme.

Skills needed by the evaluator:

- Should have knowledge of Narrative Theatre and the ability to identify what outcomes are important to achieve given a specific context and situation.
- Should have the skills to involve all the parties involved equally in the process.
- Should understand that social and behavioural change can take a long time and build in many opportunities to evaluate. During these evaluations ongoing training can take place when specific gaps have been highlighted.
- Should have good communication and facilitation skills to be able to achieve goals. More attention to objectives and the articulation of operational indicators of their achievement will mean more realistic and careful planning of conflict resolution projects and more self-conscious linkage between goals and activities.

The combination of input of theory and the practical experience of field educators result in a continual cycle of synthesising theory with practice. Reflection on the current and past exercises continues to de-construct more assumptions that drive the practices over time. The evaluation needs to be guided by vision and insight, as well as being backed-up with the necessary resources to make it possible. Creative thinking in this area and good record keeping can often reduce the costs of evaluation.

Activity to develop evaluation skills:

Look at the following anecdotes given as feedback during a follow-up training and brainstorm what the feedback tells us in terms of evaluation. Remember evaluation is also done to continue improving your practices.

The following feedback was given by the participants coming from Uganda. The feedback was given between the second and third training after practice in the field. Four different organisations came together for this training and the feedback was given to the other three organisations and the trainer present.

“Within the refugee camps we did not have difficulties - the approach was really appreciated after they were clear about what we were trying to do. During the session, it really enhances reflective thinking by the audience. Also it promotes social relationships and interactions with the participants. When they came to the session, they were not close to each other, but this was an occasion for them to build new relationships, which they really appreciated. It also

provides a kind of entertainment for the people. They get tired of educational sessions. In some of the sessions people were laughing a lot. Also another aspect we want during the story was the many things about their lives that were highlighted. Also during externalisation, which was really found to be useful. Extra marital affairs are a big problem, so we externalised it. We took it as a habit – so during the interview they mentioned a lot of reasons why these kinds of affairs are taking place – while chasing the habit out of them, the externalised character was the one who affected my neighbour, my husband. “

“Of the challenges during the process, the main challenge was time. The participants were very talkative and you can see from the sessions we had, it went up to two hours. There was an understanding that it had to be completed within two hours, so it was cut short, but this misconception was clarified during the training.”

“The life in the refugee camps is very depressing; there is an escalation of a lot of problems in these camps, like domestic and sexual violence, tribalism, and fighting for ration cards. This results in a lot of tension. Narrative Theatre resulted in a lot of discussions because there are very few opportunities for people to discuss their problems. They usually go from 9 until 12.30 and stop when it gets to lunch time. They really enjoyed the possibility. They would like to continue until the evening. They need to focus on the behaviour problems and not unrealistic problems.”

“Other difficulties in the field include lots of NGOs that go into the area. Our entry mission seems to be different from other NGOs. Other NGOs provide material assistance, but from our side it is about behavioural change. It takes time to explain this. If we continue, then they understand and it can become possible. The facilitator can really help to make people relaxed and bring out the best in people. In this work you build something inside of people that they can carry away with them, and if you use it grows. With material help, it gets used up. Generally the perception is very good and very positive.”

A more formal evaluation with an outsider was done with the work completed by Centre Ubuntu (CU). The methodology and findings are presented as another example of evaluation:

The methodology comprised of the following elements:

- Study of reports, data sheets and minutes
- Visits to project sites
- Focus groups
- Rating of visual and/or audio stimuli
- In-depth interviews with key informants
- Participant observation in a 5-day workshop with stakeholders

Major findings of the official evaluation report:

- Together with input from the communities themselves, and other actors, CU is providing much needed initiatives for trauma healing, reconciliation and transformations of widely held perceptions and

attitudes. This is done to break down inter-ethnic stereotypes and heal inter-ethnic wounds. In the context of huge need to rebuild the social fabric, this is based on an Ubuntu value basis and limited resources. The reflective and thoughtful peace building work done by CU is indeed laudable, and by and large, relevant and regularly appropriate.

- CU has also been very creative in re framing conflict problems by transforming widely held perceptions and attitudes, hence breaking down inter-ethnic stereotypes. Since CU began its activities in 2002, they have continued to support and build peace through Narrative Theatre, community psychosocial healing and Ubuntu value building, through two weekly radio programmes ('Ubuntu Burihabwa' on national radio and 'Akami Ka Muntu' on Catholic radio 'Ijwi Ry Amahoro') and a monthly educational magazine. These ways have helped community members to find new and creative ways to re conceptualise

the root cause of conflict, and hence suggest possibilities for building peace outside of the normal paradigms utilised by government and other 'elitist' bodies. Such creativity and flexibility usually needed in peace building innovations is defining CU as a unique and powerful enterprise building peace from the grass roots level upwards.

- As a result, CU is building social capital and bridging societal divisions, adding to social cohesion which increases levels of peacefulness in the communities.

From the onset of 2008 when the activities of the organisation was expended and every community they worked in established committees that did the follow up work after the Narrative Theatre. Lastly an example is given of how statistics can also be used to illustrate impact of the work. Documentation has to be thoroughly and not only as an afterthought.

Summary of Centre Ubuntu output 2003-2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
Committees			40		6	17	63
Participants per committee			200		30	85	315
Counsellors trained					34	31	65
Individuals reached per counsellor					1020	930	1950
Persons reached through narrative theatre	512	4610	2192	2246	6197	2394	18151

Chapter 9: Training of Trainers in Narrative Theatre

Once people have been trained in *Narrative Theatre*, and have gained enough experience, they may be selected to become trainers of *Narrative Theatre*. This takes their existing skills to another level. The following is only a simple guideline that can be followed, but it will be influenced by what form *Narrative Theatre* has taken in your area.

This chapter provides a basic guideline on how to put together a training course. It is not a blueprint, but does address many of the aspects you may come across in training. It is based on the overall premise that regardless of the structure you use, you will promote critical thinking as your educational ideal. By promoting critical thinking you will help participants to become self-sufficient and will enable them to act on and judge situations they may be confronted with, appropriately.



You will be working on an adult education philosophy. The adults in your training programme will have a wide range of experiences, from both formal education opportunities, as well as from general life experience. When a group of adults are together in a learning environment, they often learn the most from each other. In order to facilitate this process, it helps to let the participants sit in a circle, where they can see and hear each other better.

Adults are particularly interested to learn about things that are relevant to their lives; therefore it is important to create opportunities where real life examples, from the participants, can be included to illustrate a point. Within each topic taught, it is a challenge for the facilitator to make a clear link that what they are learning is directly relevant to them. To help people draw on their own experiences, it is best to use a problem solving approach, where people can think critically and creatively to come up with solutions. Examining root causes of problems, before providing solutions is part of the critical learning process. Always build on what people already know. Encourage people to ask questions. Often the kinds of questions asked, will reveal an aspect of the situation that you yourself had not anticipated, or had taken for granted that people would know about. The emphasis on this kind of training is reflection and action. Helping people to think deeply and critically is the main aim.

Some tips when training community facilitators:

- People generally remember 20% of what they hear, 40% of what they see and hear and 80% of what they see, hear, do and discover for themselves. This means that you should create an opportunity for people to also see and practice what you would like them to do in the future.
- Remember the emphasis is on learning, not on teaching.
- Respect needs to be fostered within the learning environment – this will come through in the general teaching approach, but also very clearly in all forms of evaluation.
- Make sure that all participants feel they are involved in the big group discussions (instead of a few taking the space most of the time).
- Help people understand how they have learnt in the past. You will demonstrate this best by doing the following exercise:

Overall Goal: Effective Training of Narrative Theatre

By the end of the course participants should be able to:

- Recognise the principles of training and learning in

- an adult education environment
- Be able to create a good learning climate
- Be able to design and develop a good training programme on Narrative Theatre for community based counselling in war traumatised countries
- Know the logistics involved in conducting a training
- Be able to select appropriate participants
- Be aware of good trainer qualities and demonstrate good facilitation skills
- Plan, deliver and evaluate a learning session
- Produce good practice guidelines
- Be able to teach both individual and community based counselling skills
- Know how to teach narrative drama as a community mobilising strategy
- Demonstrate the ability to work according to a strength-based approach
- Stimulate creative thinking and problem solving ability

These general objectives have to be broken down into smaller activities. The guidelines are based on training days of seven hours. In planning the day, the trainer(s) have to estimate how much time each activity will take, this will be difficult initially, but will improve with time. Most learning will happen by doing. You need to have a strong team commitment to make this happen. You will need to plan the overall course, but at the end of each day you have to sit together and give constructive feedback on what went well, and what could be improved. This is a very valuable time in your training, and something that needs to happen, no matter how experienced or inexperienced. The reason for this is that participants and contexts differ, and each new situation will require new thinking and deep reflection.

A good trainer:

Even if you know the content you want to teach well it does not mean that you will be a good trainer. You also need to develop certain qualities. The following is an example that was generated by participants during a training session on what they think good qualities of a trainer are:

- A warm personality with an ability to show acceptance and approval of the trainee
- Needs to be approachable, flexible and have a sense of humour
- Have social skills with an ability to bring the group together
- A manner of teaching that generates ideas and shows the skills of the participants
- Have enough organisational skills to deal with the logistics of the training
- Have skills in detecting and resolving participants problems
- Be enthusiastic about the subject matter, and have the capacity to put it across in an interesting way

- Have flexibility in responding to the subject and the capacity to put it across in an interesting way
- Demonstrate flexibility in responding to participants changing needs
- Have knowledge of the subject matter, while facilitating learning
- Have the ability to include marginalised voices and contain dominant ones

Planning the content of the training:

First of all you need to make an overall plan of what you want to cover in the training. What is your main goal? Then decide on the themes you are going to cover in each day. Look at earlier chapters to help you decide what to put in each day. To address the themes that come up in each day you will have to complete a number of activities. These activities can also be looked at as lesson plans.

Each lesson plan needs to include objectives, a summary of the main points that will be covered, the teaching strategy that will be used, a time frame to plan the sequence of the lesson, and evaluation methods that will be used.

Attached to the lesson plan should be included hand-outs of the content that will be covered in that session, as well as examples of the evaluation methods that will be used.

You may have several lesson plans to cover one topic, and a few topics to cover one theme.

Identify, describe and, where appropriate, attach evaluation methods that will be used.

When you are writing objectives for your lesson plan ask yourself the following questions:

- Are the objectives realistic for the time you have?
- How will you know if the objective is achieved?
- Is there a logical flow from one objective to another?
- Do the objectives address what you want them to know and be able to do?

More tips for trainers:

- Plan for everything, but be willing to work with positive moments of uncertainty, e.g. leave some unplanned space for room to address anything relevant that may arise.
- Summarise important points at the end of every session and day. It is important as a method of clarification and providing a sense of security for the participants.
- In order to make sure that everyone gets a chance to participate you can best make use of small group work. The number of people in the group will depend on the purpose of your activity. It maybe to share experiences from different contexts, different

gender perspectives or from the same area to consolidate a specific plan. You can work with pairs, three, four or five in a group.

- Decide on the number of trainers needed to conduct a training effectively and what their roles will be. For a group of twelve to eighteen participants you will need three to four trainers.

Plan appropriate teaching methods and aids:

- What is the best overall teaching approach that you are going to take?
- How will you share with the participants what you expect their role to be within the approach?
- If you plan to use adult education approaches, how are you going to make the participants comfortable with what may be a new way of learning for them?
- What appropriate teaching aids can you use? (Be creative in what and how you are going to use them.)
- What problem solving approaches are you going to use to facilitate critical thinking?
- How can what you are planning to do be made more fun and interactive? (Make use of plenty of ice breakers and energisers during the course. It may seem silly and a waste of time, but it usually fosters a learning climate and helps to build trust amongst participants.)
- How can you best make use of the experience people may bring into the field? (There could be people who are experts on particular topics that you had planned to teach. It can be very empowering for participants to be included as an 'expert' in the course.)
- How are you going to evaluate the different topics, sessions and objectives?
- Who will be involved in the evaluations?
- How are you going to give feedback on the evaluations?
- How can you involve peers during the evaluations in a non-threatening way?

In this kind of training you are working with social change. This means that the methodology that you use will involve the following:

- Critically examine unequal peer relations, not just the obvious differences of race, class, gender, age, and sexuality
- Pay attention to ideas and practices that support inequality.
- Anticipate and address conflict
- Encourage creative expression
- See is an ongoing continuous process, not a single event
- Strengthen the organisation of individuals and communities
- Encourage collective action for change
- Model democratic relationships between trainees and leader
- Include both reflection and action

Questions to help organise your study material:

- How are you going to provide participants with the reading material they need for the course?
- What is essential to read, and what will be additional material that can be made available in a resource file?
- How much time do you want participants to invest in additional reading activities and can you estimate if they will have this time available?
- How can the time be best divided to cover the duration of the course evenly?
- Which topics are you going to include in a formal teaching situation, and which are included in practice sessions in the field?
- Do you need to provide a simulated teaching environment first before people actually go out in the field to do train? This could include role-plays and using the group as a community in which Narrative Theatre will take place.

How will you create a balance between learning and doing on the course?

Create a rough timetable of the order in which you want to present the topics. Ensure that the sessions where you want people to concentrate do not occur immediately after lunch. Make use of participatory sessions during the time of day that you expect people will be tired. Leave enough time available to include flexibility to address 'teachable moments' These are moments during teaching where a situation arises that allows you to anchor a point previously made, or bring forward a topic you had not planned. Plan realistic homework for the evening; take into consideration that people may be tired from the days input.

Some additional points to consider:

- You need to continuously revise what you have planned and be flexible in making changes according to the needs of the participants.
- You may also need to repeat important concepts a number of times, from different perspectives, and with different case scenarios.
- Build in enough opportunity for people to ask questions and have time to clarify.
- Initially, it will be helpful if you make a detailed lesson plan for the whole of the course that you can draw from.
- As you become more experienced, you will be more flexible in your teaching, but you will still always need to plan beforehand. Just do not be afraid to change your plans.

Documentation: Decide how the training will be documented; for instance are you going to write a daily report of all the activities and who will take responsibility for this?

Follow-up support:

- What opportunities are there for continued learning after the course is over? (e.g. will there be a chance to have ongoing capacity building?)
- What kind of supervision is there that can ensure that activities that have been taught can be followed up?
- If you plan a follow-up what do you need to take into consideration?

Reminder of general teaching process and teaching methods:

Ensure that people sit in a circle and can all see each other, with facilitators joining the circle. Break down the notion of experts doing the teaching and encourage constructing knowledge together as a group, as well as receiving new input. The more active the participants are, the more contextually appropriate the course will become. Remember to encourage critical thinking. Develop this by not simply accepting superficial answers, but asking people to go deeper and look for root causes, intentions and effects. The same methodology has to be applied within the community forums.

The following is a check list for the first day of training that may be useful to you:

- Participants and trainers introduce each other – find creative exercises to do this
- Set a good learning climate and build the group
- Identify expectations of the participants
- Introduce the goal of the training
- Introduce objectives and what the week will look like
- Clear up any logistical details, like where the wash room is
- Negotiate ground rules around break times, arriving on time, cell phones, etc.
- Ensure that participants are comfortable (e.g. feel free to speak, or not speak, about certain topics)

To stimulate good participation here are some guidelines that may be helpful:

- Be part of the circle and do not hold yourself apart from the group as facilitator
- Treat participants as your and their equals
- Respect ideas and build on experience
- Invite cooperation, encourage helping those who are behind
- Invite participants to be critical of what you say and respond appropriately
- Make it clear that they must not see us as all knowing experts that have answers to everything
- Welcome criticism, questioning and initiative
- Guard against some voices dominating and inhibiting the voices of those who are more shy
- Allow equal time for all participants to speak and contribute

- Listen to others when they speak
- Be honest and open yourself, and admit when you do not know something
- Don't attack others point of view
- Give constructive feedback
- Acknowledge and share feelings where appropriate
- Acceptance of diversity
- Observe time boundaries

- Some questions you can ask yourself as a trainer:
- Is the atmosphere of your sessions friendly and encouraging?
- Have you relieved any unnecessary anxieties your trainees may feel?
- Are you acknowledging previous learning experience?
- Are you making yourself available for additional consultation where necessary?
- Are you building in enough opportunities to reinforce and practice?
- Are you making use of energisers if you feel the attention of your trainees is flagging?
- Do you clarify the role of the facilitator and what will be expected from the participants?
- Do you set up a co-operative learning environment and process?
- Are you making use of ice-breakers, trust building exercises and energising games and keeping a back-up resource of games from this manual and other sources?
- Are you giving enough information on ground rules and learning contracts?
- Do you hand out programme and session outlines?
- Do you give space to listen to the participants' hopes and fears?
- Have you set clear ground rules?
- Are you using good communication skills, such as listening and questioning?
- Have you incorporated evaluation throughout the work?

Logistics of planning a training course

Part of the overall planning is to have regional meetings with all people who have been trained in Narrative Theatre and decide who is going to be on your training teams.

Questions to ask on resources:

- Who is sponsoring the training and what are their interests in the training?
- What do they want from you in return?
- How can you encourage and use local resources and input?
- How can costs be kept low?

Below are some initial questions to help you understand the logistics:

- Who are you doing the training for, and what is the

reason this particular training is being offered?

- Is the training going to stand on its own, or will it be part of a bigger process? If it is part of a bigger whole, where will your training fit in and how can you tailor your course to meet a particular need?
- What are the general goals and objectives of what you want to achieve?
- Who needs to be involved in the decision making of what you are going to include in your training programme?
- What do you need to know in order to make a situation analysis?
- What needs to be communicated with people from the area?
- What are the problems people in the field are dealing with?
- What knowledge and skills do the psychosocial workers need to address these problems?
- How common are the problems?
- How serious are they?
- How important is it to address these so that you can get an idea of the relative importance in the community?
- Which of these needs you are going to try and meet, and how will you do this? (This is also known as: essential to know, useful to know and nice to know.)
- What are the main concepts you will need to emphasise for the duration of the training?
- What are the root causes of the problems?
- Who else can you draw on to help you with instruction during the course?
- Will these people have the same teaching style as you have and how can you complement each other?
- What are the power dynamics that you need to be aware of and work with?
- What obstacles can you anticipate and possibly prevent?
- What time of the year is the best to conduct your training? Some things to keep in mind include the time people in communities might have to work on the field, religious events, etc.
- How long will your training be and will it take place in one or more phases?
- What do you expect participants to do, if anything, in the time periods between the trainings? (e.g. implementing, practising, etc.)
- What would you like to include and what is essential to include in your training? (Prioritise what you will want to cover)
- How can you include participants in the planning of your course? (You may not be able to do this in the initial stage, but you can build in a session at the beginning of the course where participants can generate their own needs and give appropriate input. Some participants may have particular expertise that could be useful to share with the group. You will also need to track the issues raised by participants and

ensure they are also the needs of the communities they will serve through their training.)

- What will / can be the training location / venue?

Small practical details also need attention:

Book the venue and any equipment needed. Expect to check everything thoroughly, down to the available furniture. Some of the checks you might make are listed below:

- Will people have appropriate surfaces to write on, both during the course and in the evenings?
- Have you organised meals and coffee breaks?
- Have you purchased supplies like flip charts, paper and markers?
- Check training room in advance to see if it has everything you need.
- Prepare materials to be handed out, including copies, if these are needed.
- Some training may involve accommodation as well. Who will be responsible for this and who will be available to ensure that everything goes smoothly and can trouble shoot for the duration of the training?
- Check if appropriate transport arrangements have been made.

Participants:

It is important to be aware of how the participants are chosen for the training and that you work closely with local counterparts during this process. Some questions and issues are listed below:

- Gender, background, area of work experience. It works best if you have a good balance amongst the participants.
- Languages spoken that would have to be accommodates
- Do people know each other?
- What experience have they got on the topic?
- What attitudes, understandings and skills are they likely to bring?
- Why are they coming?
- Who can work in groups or not?

It is important to get advanced information to the participants that they may need to know concerning the logistics of attending the training. It is also important to get as much information as possible from the participants themselves.

Certificates of attendance are usually highly valued by participants. After completing the whole training, certificates for completing the training can also be considered. It is helpful if you add an appendix to the certificate specifying the knowledge and skills obtained during the training.

Chapter 10: Commonly asked questions and answers

Although the information included below has been covered in previous chapters in depth, the following questions often come up during the second stage of training. This serves as an easy reference for participants.

Why work in a community context?

One effect of war and armed conflict is a loss of social networks, norms and values. While people respond to trauma in different ways, and to a different extent, in the aftermath of war and armed conflict traditional pathways of support within communities have usually been destroyed. People no longer meet in informal groups to discuss problems, like they did in the past, and fear and suspicion foster isolation. Apart from fearful people are often also very angry but have no outlet for the pain and anger they experience. These tensions and problems escalate and can result in all kinds of destructive behaviours, such as domestic violence, increase in rape, and alcohol and substance abuse. The behaviour does not only affect the individual but also other members of the household and the community. Relationships have to be restored and bridges built to create access to others. In the work covered this is referred to as building social capital or strengthening social fabric (chapter 2).

A community approach looks at the social and mental wellbeing of a community – also called psychosocial care. Creating an opportunity for a group of people, or in this case members of the same geographical area, to discuss a problem that is recognisable and possibly shared by many members of the community, will lead to more collectively generated solutions. A group could also be a church audience or a women's group or a group of neighbours and friends who want to discuss issues that concern them. The collective approach moves away from Blaming and Shaming and works to decreasing tension and finding realistic solutions while building up trust.

The collective approach also creates the possibility for people to come together in a safe space where they can review what is happening to them. They are given the chance to examine the effect of power (including abuses of power) in their lives and where they can take up po-

sitions of strength again themselves. During gatherings like these they can reflect on their values and morals and group can negotiate better responsibility and accountability. By electing local committees decisions can be followed up and people supported to take through their resolutions. Lines of communication become clarified so that everyone does not take the law in their own hands when they feel someone needs to be punished for bad behaviour. This refers to inter-relational reflexivity that is covered as theory in chapter 2.

The collective or community approach takes place alongside the possibility of people being able to see psychosocial workers on an individual basis, where those services exist. Narrative Theatre training happens alongside training for individual counselling and good referral systems are set up.

How do you gather a community in which to do the work?

It depends on the community, if the community is within a specified geographical area, as is the case with the work in the DRC, Uganda, Burundi and Sri-Lanka, it is possible to mobilise people through the local leadership. Then the 'gatekeepers' of the community are approached, and the intentions of the work, as well as examples of the themes that will be included, are discussed. Once permission has been granted, the local leaders call a meeting to bring people together. Some places make use of an attraction, like traditional dancing or drumming, to attract a crowd. If the community is a place like a school you would approach the management for permission and negotiate a mutually accepted time – an example would be to deal with a problem like early school drop-out or emotional outbursts at school.

Why is it important to have an active audience?

It is only through active participation that any way forward will be owned by people. Everyone takes part in deciding what the most pressing problems are that they want to work with and are given the opportunity to give real life examples to show how the problem has influenced their lives. Additionally, by being part of the problem story, people can also become part of the solution. In an active audience, you can facilitate dia-

logue and debate. A lively discussion takes place that aims at a deeper understanding. A good discussion also creates the opportunity for people to see the problem from many different angles. It helps if people try and understand each others' perspectives. If, for instance, a debate develops between men and women that drives the discussion towards further polarised views, it is no longer useful. In this case, it could be interesting to deliberately act out role-reversal, in terms of gender, and to interview the characters on how they experienced that particular role. It is in instances like these that people can clearly reflect on what they felt and this is discussed in the group. It creates the opportunity for members of the community to put words to issues like power so that the facilitator does not take a preaching position. It is always better to work with the words of the community. This method is also very helpful when you work with differences between generations. At all costs steer away from blaming individuals, as that will lead to defensiveness, and they may walk away from the discussion.

How do you create an active audience?

It is a challenge that becomes easier with experience. Music, dance or any kind of movement can lead to greater activity. Doing exercises or participatory activities that involves everyone can be used, these are often referred to as energisers. Start small; ask questions that are easy to answer in the beginning. Let people tell you about their lives at that moment. Then ask what kind of behaviour in the community is making their lives more difficult. Focus on real, small stories. As the audience relaxes and become more active, you can go deeper. One strategy that seems to work well is the externalisation of a problem into a character in the group who can be asked questions by members of the community. People are very creative in the way they enact characters and the audience is curious to hear what answers will be brought out. Asking members of the audience to be involved in small, easy activities, rather than asking them to play long involved and complicated roles is important. The facilitator is usually also the director of the drama, but the person who is central to the story can also be the director and ask for the involvement of others, as well as direct the activity.

What is meant by a forum?

A forum, in this case, is the term used for the space in which the Narrative Theatre takes place. It is a meeting or gathering with the active participation of those involved. The context will determine the protocol that will be followed during the forum. If the forum is called by the local leader, a traditional welcome and thank you will be exchanged before the topic is introduced, and the reason for working with that particular theme is explained. It is also possible to go into the forum without a theme and to let the theme evolve from suggestions by the participants on issues that concern them. The fo-

rum should not take longer than two hours, unless there has been a clear request or indication that the audience wants to continue. Usually it occurs at a time of day that people are not involved in other responsibilities and activities, which is often around midday. What makes a forum different from a meeting is that the expectation is that everyone present will be active during the time that the activity takes place.

Who are your characters?

Your characters are usually people from your audience. When facilitators are still inexperienced, they sometimes prefer to start off with using volunteers that are briefed beforehand. So your actors can come from the audience, from volunteers you work with or even some of your colleagues that joined you for the forum. The team of trained participants must be willing to stand in for each other. Some simple props like a headscarf, or wrap around or hat can be used to depict certain characters. One way of involving people from the audience is to ask who ever makes a suggestion about a follow-up action to come forward and show the people what s/he means. Those that participate are not necessarily leaders, but people who are contributing in terms of their own unique experience. For example: a young girl is intimidated into having sex by her teacher through use of blackmail. After she had sex with him, she discovers she is HIV positive. The audience recognises that this kind of scenario happens often and would like to change the outcome. A man from the audience suggests that the girls should threaten to expose the teacher to the principal. The man who made the suggestion is asked to join the platform and take on the role of the girl. He tells the 'teacher' in no uncertain terms where to get off. The audience objects that this would not happen in real life – in the drama a moment like this is called magic. The facilitator asks what a more appropriate action might be. A woman suggests not to confront the teacher, but to go directly to the principal after the first signs of intimidation. The woman is now called onto the platform, and takes over from the man who played the role of the schoolgirl. That section of the play is repeated. The woman goes along with the teacher, but says he must see her after school, and then approaches the principal. The facilitator asks the audience what they think about this approach. A debate develops around the appropriateness of making the teacher think he will get his way. Someone else suggests that the principal will not listen to the schoolgirl. The person who made the suggestion is then invited on the stage as the principal ...and so the play evolves, bringing in more members from the audience and demonstrating the complexities of the situation. During each discussion, a deeper understanding is developed.

What is externalising and how do you use it?

An additional value of externalisation, in this context,

is that it can be used to create more visibility by asking someone to play the character of whatever it is that you want to externalise. This both creates visibility of the unseen, and a space for voices that are usually silent, but often on the receiving end of problems. It can be an abstract concept like HIV, or a feeling like Suspicion, or a specific issue that is difficult to understand. For example, when acting out a problem scenario, the issue may be something like Stigma. When working towards a strength-based story, the externalised issue could be something like Responsibility.

How do you work with a problem story?

One of the challenges of the facilitator is to create an understanding that problems have root causes, like war and poverty, but the problems escalate in the aftermath of the war by the way people behave due to the fact that the root causes have not been resolved. The actions of people are also influenced by tensions, trauma and feelings of injustice that people feel helpless about. The understanding that by standing together, people are able to take action, decreases the negative overwhelming effects problem stories may have on people's lives. The exploration, discovery and affirmation of local knowledge, strengths and abilities increase the sense that people have the skills and abilities needed to draw from. This, in turn, leads to creative and collective problem solving. In the search for joint solutions, a collective identity is fostered through which social action becomes possible. The identity of a community could change from being helpless and dependant, to being able and creative. It is important to keep moving from working with the problem story, to drawing energy and strength from strength-based stories. Your skills will improve with practice, and by discussing what happened during a meeting with your colleagues.

How do you help people feel that their problems are being attended to when you start focusing on strengths?

Generating stories of strength are used to bring forth certain memories of what people can do. They tell stories about how they overcame big problems in the past. They talk about how they were described in certain ways during this period of time, for example, as courageous or caring. Everyone present is witness to these stories and characteristics. These kind of stories bring a sense of energy and a feeling of not being helpless. Now when the problem is revisited again, it is possible to see the ways problems can be overcome.

Once during a training session, a woman refugee spoke of feeling very trapped living with an abusive husband. Then, she also told us the story of how she had to cross borders and get past soldiers with her children to try and get to safety. She crossed a river infested with crocodiles and helped her children to cross it safely too. After telling the story she said; 'if I did not let soldiers with guns and crocodiles stop me getting from getting my children to safety, how I can let one man stop me?' With everyone's support, she felt more encouraged and energised. The rest of the community also decided that they will not accept violence towards women and children anymore. The men agreed amongst each other that they will go into households where they hear violent outbreaks and take the abuse man out of the house. If he is drunk they will wait until he is sober before they talk to him but they will not allow him to go back into the house while he is drunk.

These are all solutions that people could not have arrived at on their own. They needed to come together to name and understand the problems they are experiencing and to collectively create a way forward.

Notes

- ¹ On the other hand, if a community conversation can be initiated, and relationships are formed through this process, it often becomes possible for individuals and families to try more personal conversations with, for example, a counsellor.
- ² Also refer to Chapter 2 on the theory that informs this kind of thinking.
- ³ At a later stage we return to the exercise and stimulate discussion in terms of the assumptions we make about other people, which can lead to wrong decisions and actions, and their painful effects on people's lives.
- ⁴ One exercise to foster that is to create motivational slogans, words, songs or even posters that will show their unity in overcoming their problems.
- ⁵ You can either identify actors before the drama, if you know what the topic is going to be, or during the drama when the story has been told and volunteers are sought to act out the story.

Reference

Sliep, Y and Gilbert, A (2006): Promoting Inter-Relational Reflexivity with Psychosocial Workers in Community Work: A Case Study from Burundi *Journal of Psychology in Africa* 2006(2); 293-302

War Trauma Foundation

Nienoord 5
1112 XE Diemen
The Netherlands
Tel: +31-20-6438538
Fax: +31-20-6474580
e-mail: info@wartrauma.nl
www.wartrauma.nl

War Trauma Foundation is dedicated to the provision, via aid organisations, of psychosocial and mental health training programmes for the benefit of victims of war, terror and organised violence, throughout the world. WTF promotes and facilitates capacity building initiatives with local mental health professionals in post-conflict areas.

In the past half century, a new science has been developed to counteract the horrifying trauma caused by war, terror and organised violence. These scientific developments have found wide areas of application. Today, many organisations are engaged in programmes fostering capacity building in local communities, for example by offering training to individuals as psychosocial workers, counsellors or potential trainers.

WTF supports local organisations, both professionally and financially. These organisations may apply for this assistance.

War Trauma Foundation has been engaged in projects in Angola, Algeria, Cambodia, Brazil, Sri Lanka, Nepal, India, Kashmir, Chechnya, North Ossetia, Croatia, Bosnia Herzegovina, Serbia, Slovenia, Kosovo, Macedonia, Egypt, Israel, Palestinian Territories, Cameroon, Afghanistan, the Democratic Republic of Congo, South Africa, Tanzania, Uganda, Rwanda, Burundi, Namibia and East-Timor.

War Trauma Foundation counts on the voluntary professional advice of the Scientific Advisory Council of 13 experts, including psychiatrists, psychologists and anthropologists.

If you wish for professional, and perhaps including financial support, or if you would like more information on War Trauma Foundation, you may contact us: www.wartrauma.nl

Photos training of Narrative Theatre

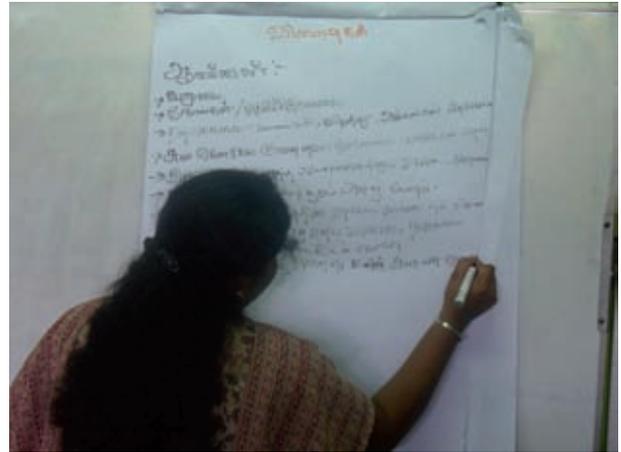
The following photos illustrate the training of Narrative Theatre in different contexts:

Photos taken during the training of the theory:



Pictures of training groups together in different settings. It is the spirit of the work and not the building that the training takes part in that makes a training successful.

Photos de groupes de formation dans divers environnements. Le succès de la formation ne dépend pas des locaux où elle est dispensée mais de l'esprit qui anime le groupe.



Everyone in the groups discusses the effects of the problem behavior on their lives. The facilitator makes a summary of this – it is called mapping the effects of the problem.

Dans les groupes, chacun discute des effets produits par un comportement problématique sur sa vie personnelle. Ils sont ensuite récapitulés par l'animateur : c'est ce qu'on appelle « recenser les effets du problème ».



Different kinds of exercises are used to get people into using their bodies to express what they want to say.

Différents types d'exercices sont utilisés pour encourager les gens à se servir de leur corps pour exprimer ce qu'il veulent dire.





People improvise with what they have available to play the different characters. Look at the props used in these pictures: Sticks; hats; mats; mattress; pipes; string.

Les gens improvisent avec ce qu'ils ont sous la main pour jouer les différents personnages. Regardez les attributs utilisés ici : bâtons, chapeaux, tapis, matelas, pipes et ficelle.

Photos taken during community interventions when the trainees were assessed on their practical skills:



During the discussion time people can identify with what is spoken about. This man talked about the dangers of becoming a drunkard like he had been. He fell into a ditch while he was drunk and stayed there for two days. Everyone listened to what he had to say and this led to lively debate.

Les gens se reconnaissent dans les thèmes abordés pendant les discussions. Cet homme a parlé des dangers de sombrer dans l'alcoolisme, comme cela a été son cas. Un jour où il avait trop bu, il est tombé dans un fossé et y est resté pendant deux jours. Tout le monde l'a écouté avec attention et son témoignage a été suivi d'un débat très animé.



Despite the problems people face they can be strong in spirit as it evident in the way this woman brought her point passionately to the group. You have to make sure your audience is active and that you are not the one doing all the talking.

En dépit des problèmes auxquels ils sont confrontés, les gens ne baissent pas les bras, comme cette femme qui défend son point de vue avec passion devant le groupe. Vous devez veiller à stimuler la participation active de l'assistance et faire comprendre que vous n'êtes pas là pour prendre sans cesse la parole.



People join in a circle to illustrate that they will stand together which will make them stronger than trying to solve problems on their own.

Les gens forment un cercle pour montrer qu'ils vont se serrer les coudes pour se sentir plus forts, au lieu d'essayer de résoudre leurs problèmes tous seuls.



Singing and laughing brings out energy that helps to solve problems.

Chanter et rire libère de l'énergie qui rend plus fort et aide à résoudre les problèmes.

Illustrations of different ways in which externalisation can be done:



When you externalise you can make use of different methods to give the externalised characters a voice. In the examples shown puppets are used to play Fear and Intimidation; a handbag is used to give voice to Suspicion.

Pendant les séances d'externalisation, vous pouvez avoir recours à diverses méthodes pour « donner la parole » aux personnages servant à externaliser. Dans les exemples illustrés ici, on utilise des marionnettes pour incarner la Peur et l'Intimidation ; un sac à main sert à faire parler la Suspicion.



A person is playing the role of HIV and hanging over a man who says he will not let woman to tell him how to eat his meat – implying that he will not let women tell him to use a condom. In this case the character HIV loves what he says because it makes the Virus stronger.

Une personne joue le rôle du SIDA et se penche au dessus d'un homme qui dit qu'il ne va pas laisser une femme faire la loi (sous-entendu : il ne va pas laisser les femmes lui imposer d'utiliser un préservatif). Ici, le personnage SIDA est ravi d'entendre ces mots parce que cela rend le Virus plus forte.



People can work together across diversity – people belonging to different religions and different groups of ethnicity can be strong together. In this picture children show us the way forward.

Les gens peuvent se rejoindre par delà leur diversité : des gens appartenant à des religions et des groupes ethniques différents sont plus forts en coopérant. Les enfants sur cette photo nous donnent l'exemple.

Intervention

La guérison des communautés par
un renforcement du capital social:
une approche par le theatre narratif

Former des animateurs et des travailleurs communautaires

Yvonne Sliep

Colophon

‘La Guérison des communautés par un renforcement du capital social: une approche par le théâtre narratif’ est une édition de Yvonne Sliep et War Trauma Foundation.

War Trauma Foundation

Nienoord 5

1112 XE Diemen

Pays-Bas

Téléphone: ++ 31-(0)20 - 64 38 538

Fax: ++ 31-(0)20 - 64 74 580

E-mail: info@wartrauma.nl ; intervention@wartrauma.nl; yvonne.sliep@gmail.com

Site web: www.wartrauma.nl

Auteur: Prof. Yvonne Sliep, PhD, University KwaZulu Natal,
la République d’Afrique du Sud

Traduction : Dominique Luken-Roze, Pays-Bas

Michèle Thomas, Pays-Bas

Rédacteurs Mindy Ran, Pays-Bas

Relinde Reiffers, Pays-Bas

Rédacteur en chef Peter Ventevogel, Pays-Bas

Imprimé par Thieme Media Centre, Pays-Bas

ISSN 1571-8883

© 2009 Yvonne Sliep, la République d’Afrique du Sud, et War Trauma Foundation, Pays-Bas

Rien de cette édition ne peut être multiplié et/ou être publié par moyen d’impression, de photocopie ou de toute autre façon sans l’autorisation écrite préalable de l’éditeur.

L’éditeur désire exprimer sa reconnaissance au ministère néerlandais du Bien-être, de la Santé et des Sports pour sa contribution financière destinée à la publication de ce manuel.

Remerciements:

Adri van der Maas; Guus van der Veer; Centre Ubuntu, Burundi; HealthNet TPO, Burundi; Love in Action, RDC; SOS Jed, RDC; Uvira Relief Team, RDC; Restore Hope Centre; RDC; CEEDECO, RDC; Shade, Sri Lanka.

Intervention

La guérison des communautés par
un renforcement du capital social:
une approche par le theatre narratif

Former des Animateurs et des Travailleurs communautaires

Yvonne Sliep

Table des matières

Chapitre 1 : Qu'est-ce que le Théâtre narratif : une introduction à l'approche et au cadre conceptuel	7
Chapitre 2 : Un peu de théorie pour éclairer la méthodologie	11
Chapitre 3 : Les méthodes du Théâtre narratif	15
Chapitre 4 : Le Théâtre narratif dans la pratique	19
Chapitre 5 : Exemples sur le terrain	23
Chapitre 6 : Formation au Théâtre narratif – phase 1	27
Chapitre 7 : Formation au Théâtre narratif – phase 2	35
Chapitre 8 : Evaluation	41
Chapitre 9 : La formation des formateurs	49
Chapitre 10 : Questions souvent posées	57

Chapitre 1 : Qu'est-ce que le Théâtre narratif : une introduction à l'approche et au cadre conceptuel

Les effets d'un traumatisme sur la vie communautaire

Quand nous discutons avec des gens d'une communauté qui ont subi des expériences très pénibles ou les vicissitudes d'une guerre, nous remarquons que, non seulement les individus souffrent du traumatisme subi, mais leur environnement tout entier s'en trouve également affecté. En plus des rigueurs physiques telles que la pauvreté, la faim et la destruction massive des bâtiments et des structures, le bien-être social et communautaire est également anéanti. Au lieu de rester au dehors, l'ennemi a pu pénétrer dans les familles et les communautés. La méfiance et la suspicion affectent grandement toutes les relations. Lorsque des gens ont longtemps été confrontés à la guerre, le tissu social communautaire est souvent endommagé, les réseaux fondés sur la confiance subissent des tensions ou sont même brisés et chaque famille en est affectée d'une manière ou d'une autre. L'alcoolisme et l'usage de substances nocives s'étendent parce qu'il est difficile de faire face aussi bien aux événements passés qu'à la situation présente. Le taux déjà élevé de violence domestique, de viols et d'abus sexuels augmente. Les différentes générations ont du mal à communiquer entre elles parce que les normes et les valeurs traditionnelles ne sont plus là. Les codes régissant les comportements de respect et de certaines façons de faire les choses – qui faisait partie de la vie ritualisée – sont affaiblis car ils ne sont plus ressourcés. Avoir été soumis à un haut niveau de stress ainsi que le manque de ressources fait que beaucoup de gens ne disposent plus de leurs capacités habituelles à résoudre les problèmes. Quand les relations communautaires sont affectées par un conflit plus large, les individus et les familles ont moins de points vers lesquels se tourner pour demander assistance. Dans de telles circonstances, la moindre crise peut prendre une grande importance. En fait, ce qui commence comme un incident mineur peut entraîner une crise morale et créer un sentiment de désespoir et, éventuellement, déboucher sur une violence et un traumatisme accrus.

Il est compréhensible que dans de telles conditions, les gens perdent foi en leurs propres forces et en leurs capacités. Il semble aussi qu'ils oublient comment les

événements pénibles qu'ils ont traversés ont pu évoluer dans le temps. Les communautés peuvent ressentir une distance entre elles-mêmes et leur propre histoire et leur savoir-faire pour surmonter les difficultés. Il arrive qu'elles se sentent paralysées, comme si ces difficultés dureraient depuis toujours et continueraient à jamais. Dans ces conditions, il est courant que des gens, des familles et des communautés entières fassent appel à des instances extérieures, convaincues qu'elles sont de n'avoir rien à apporter.

On peut comparer les communautés à des tapisseries: une communauté est en quelque sorte un tissu social. Après une guerre ou des violences communautaires, le tissu social est déchiré en morceaux. L'approche communautaire vise à rassembler les fils qui restent après la déchirure de la tapisserie, du tissu social, et à renouer les fils de façon à ce qu'ils ne se défassent plus. Il y aura toujours, après une guerre, des trous dans la tapisserie, mais les dégâts peuvent être limités en y faisant des reprises pour éviter de nouvelles déchirures. Le tissu social pourra changer un peu mais il gardera les couleurs et les formes que la communauté reconnaît comme étant celles de sa culture et de son histoire propres. C'est possible, si l'on adopte une vision qui alimente les rêves des nouvelles générations en construisant sur les forces des gens, en stimulant des modes de résolution des problèmes qui soient créatifs et adéquats, en reconstruisant les réseaux basés sur la confiance et la coopération, afin d'être forts ensemble. Cela arrivera en restaurant l'harmonie et en créant ensemble des façons de traiter les problèmes particuliers tels que la violence domestique et des problèmes généraux comme l'apathie régnant dans une communauté. Il faut prêter attention aux problèmes existants mais si l'on met en évidence les forces et les capacités de gens, cela fournira l'énergie nécessaire pour gérer ces problèmes.

Le but de la présente approche communautaire est d'aller au-delà des sentiments d'impuissance et de désespoir vers des modes de relation à autrui qui permettent une coopération constructive. La coopération constructive n'admet pas que l'on blâme ou que l'on

humilie autrui. Elle s'abstient des abus de pouvoir sur autrui et des comportements auto-destructifs.

Le théâtre narratif

L'approche du théâtre narratif peut être utilisée comme une forme de counselling auprès de communautés traumatisées. Par le biais du théâtre narratif, des opportunités sont créées qui permettent aux gens de se rencontrer et d'examiner leurs problèmes ensemble. Ils peuvent discuter des problèmes qu'ils ressentent en s'échangeant des histoires, ils peuvent tenter des solutions et décider des moyens pour s'en sortir. Les histoires dont ils discutent et qu'ils jouent peuvent se transformer, des histoires de désespoir et d'impuissance peuvent se changer en histoires de force, de dignité et d'efforts vers un avenir meilleur. Les normes et les valeurs peuvent devenir visibles et être renégociées et ceci peut contribuer à une résolution collective des problèmes.

Le théâtre narratif est conçu pour stimuler les gens à ne pas simplement raconter des histoires mais aussi à les jouer. En jouant les histoires, nous aidons les gens à regarder ce qui se passe à partir de différents angles et d'une certaine distance. En conséquence, il devient possible de replacer les effets puissants qu'ont les problèmes sur les gens dans un cadre plus large. Ceci peut créer de nouvelles perspectives et ramener de l'espoir. En employant les histoires de vie personnelles des gens, nous pouvons raffermir les normes et les valeurs en vigueur dans une certaine communauté, sans en importer de l'extérieur.

Quand les problèmes traînent depuis longtemps, les gens oublient les capacités et les talents qu'ils ont employés dans d'autres circonstances. C'est le rôle de l'animateur de les leur rappeler. En définitive, nous voulons que les gens récupèrent leurs forces afin de pouvoir résoudre leurs problèmes d'une manière neuve et créative. En discutant les problèmes quotidiens des gens tout en leur rappelant leurs forces, leurs capacités et leurs talents, des possibilités se créent de réfléchir plus profondément et de mieux comprendre à la fois les problèmes et les solutions possibles. On peut appeler cela la réflexion : penser à un sujet en le considérant sous différents aspects. Cette approche vous permet de travailler sur des histoires basées sur des problèmes, tout en employant les forces des gens pour trouver une solution. Finalement, l'histoire basée sur un problème peut évoluer ou être remplacée par une histoire basée sur les forces que les gens ont reconnues en eux-mêmes et dans leur communauté : une histoire de forces.

Buts et objectifs

Par l'emploi du théâtre narratif, nous nous efforçons de trouver des réponses collectives pour résoudre les problèmes individuels, en nous appuyant sur les forces d'une communauté. Promouvoir l'interaction constructive en-

tre les individus, les familles et les communautés est un moyen de renforcer le tissu social de toute une communauté. Les animateurs de théâtre narratif travaillent généralement dans des milieux qui se distinguent par leurs faibles ressources, des réseaux sociaux disloqués, la dépendance envers les organismes d'aide, et une profusion de problèmes psychologiques et physiques. Malgré ces difficultés, le théâtre narratif peut apporter de l'espoir et la capacité d'entrevoir des solutions positives. Ceci ne veut pas dire qu'il ne faut pas traiter des inégalités fondamentales, on doit le faire, mais n'attendez pas que ceci arrive avant d'entreprendre quelque chose pour aider les gens à avancer.

Un des buts du théâtre narratif est d'aider les gens à résoudre leurs problèmes d'une façon créative et à progresser vers des résultats qu'ils souhaitent et qui soient réalistes. Cela se fait en rendant les gens conscients qu'ils peuvent résoudre les problèmes grâce aux connaissances et à la sagesse locales ainsi qu'aux aptitudes à résoudre les problèmes acquises par l'expérience antérieure. Cette prise de conscience aide les gens à retrouver et à développer la confiance et l'estime de soi personnelles et collectives. Un autre objectif est de stimuler les gens tant à aider les autres qu'à accepter l'aide des autres. Le théâtre narratif tente aussi d'éloigner les gens de l'habitude de jeter la honte ou le blâme sur les autres, et au contraire, de faciliter la guérison en créant des liens entre les gens.

Cette approche est un processus qui permet d'atteindre une transformation et un changement positifs par le biais de la réflexion et de la compréhension. Jouer aide les gens à imaginer et comprendre ce que ce serait d'être à la place des autres. La plus grande partie de cette compréhension arrivera en encourageant le public à discuter les questions et à examiner les effets des problèmes sur les différents groupes de la communauté (ce que l'on appelle aussi le « recensement » des effets d'un problème). Le théâtre narratif peut être divertissant mais il va au-delà du divertissement. Il nous aide à surmonter des problèmes « mortellement » sérieux d'une façon qui capte l'attention des gens et fournisse à la fois l'énergie et la possibilité d'examiner et d'expérimenter des voies claires pour avancer.

Un point de départ

Dans les communautés affectées par la guerre, on prête généralement peu d'attention aux questions psychosociales. La plupart des efforts se portent sur la reconstruction ou la réparation des infrastructures et visent à répondre aux besoins immédiats en nourriture et en eau. Les travailleurs sociaux qui tentent de répondre aux questions psychosociales peuvent facilement être débordés. Ils ne savent souvent pas par quel bout commencer. Parler avec des individus peut sembler accablant parce que tant de gens sont affectés.

Nous avons découvert que, en plus du counselling individuel, une approche collective qui implique les familles, les groupes et les communautés permet de combler des manques importants. C'est particulièrement vrai dans de nombreuses cultures où l'idée de parler à un étranger de ses problèmes est vue comme une idée bizarre venue de l'étranger !

Pour entamer une approche collective, les travailleurs psychosociaux du niveau local doivent se réunir et recenser les problèmes et les effets des problèmes avec lesquels ils ont à travailler. Ils doivent trouver des noms aux problèmes particuliers et montrer quels sont leurs effets sur bon nombre de gens au sein de la communauté. La plupart de ces travailleurs psychosociaux ont été formés aux approches individuelles dans l'exercice du travail de santé mentale et psychosocial. Ils ont besoin d'être guidés afin de reconnaître qu'il y a, derrière les problèmes individuels, des problèmes collectifs (au lieu d'étiqueter les gens comme des « gens à problèmes »). Il ont besoin d'apprendre comment ces problèmes collectifs influencent la vie de beaucoup de gens différents (eux y compris) et comment un travail collectif sur ces questions peut apporter un changement constructif. Le travail avec des histoires de vie véridiques

Nous comprenons et vivons nos vies à travers des histoires. Ainsi, nous donnons du sens à nos expériences quotidiennes. Le mot « Narratif » fait référence à l'importance des histoires de la vie personnelle des gens que nous voulons aider. Quand nous sommes confrontés à des problèmes accablants, nous nous sentons souvent désespérés. Mais si nous partageons ces histoires avec d'autres gens, nous risquons de nous sentir mieux car nous ne nous sentons pas seuls. De plus, dans un groupe, il est possible de se sentir plus fort. Le groupe a souvent des ressources, même si celles-ci sont parfois cachées. Un groupe peut également générer de nouvelles sources de forces dont les gens peuvent bénéficier.

Nous considérons et reconnaissons les gens comme des experts dans le domaine de leurs propres vies et donc de leurs histoires. L'animateur est un expert dans la méthodologie consistant à encourager les histoires des gens et à travailler dessus, afin d'accroître la compréhension des problèmes qui se posent et d'améliorer la production d'effets désirables pour résoudre ces problèmes. Un accent spécial est mis sur l'utilisation de la connaissance, de l'expérience et de la sagesse locales pour résoudre les problèmes. Par le processus d'encouragement de ces histoires, des opportunités sont créées pour l'identification et la déconstruction des histoires de problèmes (déconstruction veut dire : casser un grand problème en petits morceaux). En même temps, l'animateur va essayer d'encourager les participants à construire une histoire préférable basée sur les forces. Ce processus vise non seulement à se focaliser sur les histoires de problèmes mais aussi à rendre visibles les

capacités et les forces des gens. Un espace est également créé pour une histoire préférable – une histoire d'eux-mêmes vers laquelle ce groupe ou cette communauté voudrait s'acheminer. Tout ceci engendre de l'énergie positive, un sentiment d'être « à l'unisson ». Ainsi, les histoires de communautés accablées et impuissantes se transforment en histoires de communautés qui se serrent les coudes et affrontent les problèmes qu'elles ont. C'est par une reconstruction et un renforcement soignés et délibéré du tissu social qu'on aboutit à des communautés plus saines et plus auto-suffisantes. Le théâtre narratif rendra finalement les choses différentes pour les gens qui, un jour, croyaient que leurs problèmes étaient insurmontables. Une amélioration de la qualité de la vie grâce à un plus grand sentiment d'indépendance et d'efficacité, de même qu'une amélioration de l'image de soi personnelle et collective, cela constitue un atout précieux pour ceux qui ont beaucoup perdu.

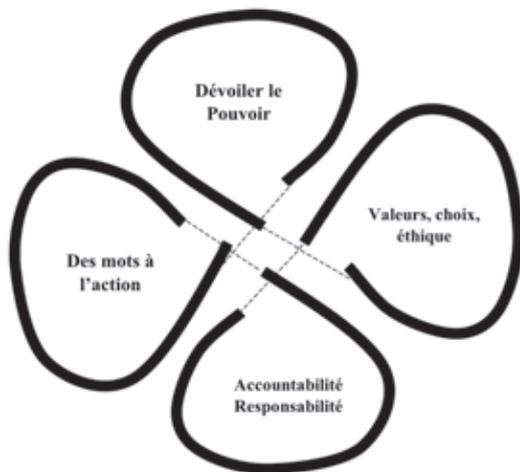
Une partie importante de cette approche est de voir les problèmes comme des problèmes et non les gens comme des problèmes. Si par exemple vous avez constaté un viol, vous ne pouvez rien au fait que le viol ait eu lieu, mais vous pouvez activement prendre position par rapport à cet événement, en votre qualité d'individu, de conjoint, de parent ou de communauté. Vous ne pouvez rien changer à une attaque violente mais vous pouvez changer votre façon de réagir devant cet événement en tant qu'individu, parent ou communauté. En parlant ensemble, vous pouvez arriver à comprendre les effets qu'un traumatisme a et continue d'avoir sur la vie des gens et aussi comment ceci peut engendrer une recrudescence de la violence domestique et des autres formes de comportements destructifs.

Chapitre 2 : Un peu de théorie pour éclairer la méthodologie

En dehors de la théorie narrative qui est incorporée à ce manuel, il y en a deux autres sur lesquelles le présent ouvrage repose, la théorie de la réflexion et la théorie du capital social. Ceci a été inclus à la demande pressante de participants ayant reçu une formation précédemment, qui disent que c'est informatif dans l'exercice de leur travail, une fois la formation terminée. Cela fonctionne comme une sorte de dispositif sur lequel on peut accrocher des idées susceptibles, en quelque sorte, d'être reliées entre elles. Il faut les réexaminer et renforcer progressivement une pensée mise en marche au cours de la période de formation et lors des ateliers de consolidation des capacités qui, éventuellement, succèdent à cette formation.

La théorie de la réflexion

La théorie de réflexion s'intègre dans de nombreuses théories plus larges. Réfléchir, c'est penser profondément à des sujets particuliers en essayant de comprendre comment les choses sont reliées entre elles. La partie exposée dans ce chapitre se concentre surtout sur réfléchir à ce qui se passe dans et entre les relations sociales. Cela consiste à casser en tout petits morceaux pour obtenir plus de clarté.



Reflexion profondément a nos relations avec les autres

L'une des choses essentielles à se rappeler dans le travail est que l'accent est mis sur la compréhension et le

renforcement des relations sociales. Ce qui suit vous aidera à comprendre le dessin des quatre boucles. Vous verrez que les boucles s'entrelacent parce qu'il n'existe pas un ordre dans lequel il faille exercer ce type de pensée. C'est dynamique, ce qui signifie que cela évolue et change selon le contexte.

Boucle 1: Comprendre, dévoiler & travailler avec différentes formes de pouvoir

Boucle 2: Découvrir un système de valeurs partagées et décider des façons qui vous permettront de vivre selon ces valeurs. Ce qu'on nomme aussi les choix éthiques.

Boucle 3: Négocier la responsabilité et l'accountabilité lors de certaines action sociales

Boucle 4: Favoriser la connaissance et la compréhension dans la pratique

Afin d'adopter ces principes dans votre travail et dans vos formations, vous devez être conscient des présupposés et des intentions que vous risquez d'introduire dans votre travail. Vous devez également être conscient des présupposés et des intentions des autres. Ceci vous permettra de mieux percevoir le cadre global dans lequel vous travaillez. Votre but est de favoriser la guérison et de renforcer la collectivité, il est donc important d'avoir une compréhension de toutes les relations en jeu quand on veut entreprendre une action quelle qu'elle soit. Parfois, si vous vous sentez menacé ou qu'il vous arrive beaucoup de choses, cela peut produire de la confusion. Une des choses primordiales que vous ferez, en tant que formateur, est d'aider les travailleurs psychosociaux à créer des espaces sûrs où les gens peuvent suspendre leurs actions et réfléchir profondément à ce qui est en train de se passer. Cela contribuera à changer les comportements nuisibles et à aider le processus global de guérison au sein de la communauté.

Vous pouvez introduire la pensée en profondeur – qu'on appelle aussi la réflexivité – dans toutes vos activités et pas uniquement dans le théâtre narratif, et ce sera la

principale stratégie à suivre dans votre formation.

Exemple: Imaginez que vous appeliez à une rencontre communautaire pour parler des problèmes dans la communauté. Vous découvrez que très peu de gens viennent participer à cette rencontre. Votre première supposition risque d'être que la rencontre ne les intéresse pas ou qu'ils pensent que le problème n'est pas assez grand pour mériter d'être discuté. Si vous parliez avec les autres gens dans un esprit plus ouvert, vous pourriez bien découvrir des motifs tout à fait différents :

- la rencontre a été prévue à un moment où les gens cultivent leurs jardins ou s'occupent à d'autres tâches
- Vous n'êtes pas passé par les responsables locaux qui n'acceptent pas une rencontre sauf s'ils donnent leur autorisation et ils pourraient créer des ennuis à ceux qui y participent
- Le lieu et la date n'étaient pas assez clairement indiqués ou alors la rencontre n'a pas été annoncée assez longtemps à l'avance
- Les gens n'ont pas compris de quelle sorte de problèmes vous parliez quand vous avez annoncé la rencontre
- Les gens les plus vulnérables ou marginalisés n'ont pas été inclus dans la mobilisation pour le meeting.

Quand vous vous occupez de communautés, vous travaillez avec bon nombre de parties prenantes et de relations. Quand vous essayez une approche communautaire afin de guérir et changer des comportements et des pratiques nocives, il importe d'inclure autant de gens et de voix que possible. C'est seulement en ayant le plus de gens possibles de votre côté que vous pouvez parler d'action collective. Au cours d'actions collectives, vous pouvez négocier différents types de comportements et consolider les normes et les valeurs que les gens acceptent de voir renforcées. Le renforcement se passera au niveau communautaire par les gens qui font partie de cette communauté et non pas par vous, l'animateur ou le travailleur psychosocial.

Nous allons maintenant traiter chaque boucle de façon plus détaillée.

Boucle 1: Les structures du pouvoir

Comprendre, dévoiler et travailler avec différentes formes de pouvoir.

Quand vous avez affaire à tant de gens et de parties prenantes différentes, vous avez affaire à des relations complexes. Dans tout type de relation, il existe toujours une forme quelconque de pouvoir. Le pouvoir n'est pas forcément négatif mais il importe de prendre conscience de la façon d'opérer du pouvoir. Par exemple, en tant qu'animateur, vous avez aussi du pouvoir ; en Afrique, si vous êtes un homme, vous avez généralement plus de pouvoir que les femmes et les adultes ont plus de pouvoir que les enfants. Prendre conscience que vous faites partie de ce pouvoir, c'est développer ce qui s'appelle la conscience critique. Cette prise de conscience peut

vous aider à savoir comment réagir et à trouver des manières de consolider les forces de chacun. C'est un art et un talent qu'il ne faut pas sous-estimer. Vous pouvez l'acquérir progressivement, dans le temps, à l'aide d'un enseignement attentif. Cela fait partie de cet enseignement d'apprendre à faire usage des différentes opportunités telles qu'elles se présentent et à examiner un même sujet sous différents angles. Vous pouvez poser des questions du style: « Qui, dans cette relation, contrôle l'accès aux ressources? Qui a le pouvoir pour prendre les décisions? Comment les voix vulnérables et marginalisées sont-elles protégées dans cette situation? Comment faire entendre ces voix? »

Reconnaître et affronter le pouvoir n'est pas une chose à prendre à la légère ni à considérer comme facile. En réalité, nous faisons tous partie des structures de pouvoir. Quand vous voulez discuter sur le pouvoir, il importe donc de pouvoir le faire en sécurité.

Boucle 2 : Travailler sur une base de valeurs fortes

Découvrir un système de valeurs partagées et des moyens qui vous aideront à vivre selon ces valeurs. C'est ce qu'on appelle faire des choix éthiques.

Quand vous décidez de prendre part à une action sociale visant à conforter des gens marginalisés et vulnérables, vous n'adoptez pas une position neutre. Cela demande du courage et un choix pour l'action morale. Ce qui est vu comme moral est une question de perceptions communes dans le milieu où vous travaillez. Ceci est en général influencé par l'histoire et la culture et doit nécessairement s'adapter aux changements de circonstances. Prenons par exemple la coutume de payer un lobola. Le lobola, c'est le prix de la fiancée que l'on paie à la famille de la fiancée afin de montrer du respect et de témoigner de votre gratitude. En général, cela se fait sous la forme d'un cadeau de quelques vaches accompagné d'autres cadeaux supplémentaires. En acceptant le lobola, on donne son consentement à ce que la fiancée désormais appartienne à la famille du mari et qu'elle doive loyauté à sa nouvelle famille. De nos jours, il est devenu quasiment impossible pour beaucoup de gens d'offrir autant de vaches qu'autrefois. Il en résulte que les mariages traditionnels ne se pratiquent plus et que les jeunes gens sont accusés de vivre ensemble dans le péché et de ne plus témoigner de respect aux anciens. Si l'on comprend qu'il s'agit ici d'une barrière d'ordre économique, différentes options peuvent être négociées qui permettront de témoigner encore du respect et de la gratitude, tandis que le coût matériel en sera sérieusement réduit. Dans les pays où les richesses et les structures sociales ont été détruites, où il y a de nombreuses personnes déplacées ou ayant perdu leurs terres, il est désormais nécessaire de trouver des solutions de rechange.

Ce n'est pas à l'animateur de décider de ce qui est bien ou mal, mais c'est aux gens concernés, éventuellement, de le faire. Mais vous pouvez contribuer à ce qu'autant de voix que possible soient entendues et incluses lors

des conversations sur certains types de comportements. Alors, prenez la peine d'inclure par exemple les voix des femmes et des enfants dans les milieux où il y a beaucoup de maltraitance. Plutôt que de s'occuper de ce qui est bien et juste pour moi ou pour nous, nous cherchons à négocier des conditions qui permettront à chacun d'avoir voix au chapitre lors des prises de décisions. Nous pouvons également prendre en compte la sorte de résultats que nous voudrions obtenir. Quand nous disons que nous voulons une communauté forte, qu'est-ce que cela signifie ? Est-ce que cela fait référence uniquement aux détenteurs du pouvoir ou à chacun ?

Boucle 3 : Négocier la responsabilité et l'accountabilité dans le domaine de l'action sociale

Prendre pour ligne de conduite les comportements qu'un travailleur psychosocial approuve donnerait l'impression d'un sermon. C'est pour cela qu'il importe d'impliquer les gens eux-mêmes dans les décisions sur ce qui conviendra le mieux à tous les intéressés. Une fois un consensus atteint sur l'action à entreprendre, vous pouvez passer à l'étape suivante consistant à négocier l'accountabilité et la responsabilité pour ladite action. Rendre compte de ses actes est un usage social important qui favorise l'ordre social. L'accountabilité est due au groupe ou à la collectivité, elle doit être contrôlable par tous plutôt que par un seul individu.

Là encore, ce processus n'ira pas toujours sans provoquer des tensions. Une tension n'est pas mauvaise en soi et ne devrait pas être vue comme telle. Les tensions font partie de presque toutes les relations sociales et n'indiquent pas une faiblesse. Il faut comprendre ces tensions et travailler méthodiquement pour inspirer la confiance. C'est pourquoi cela doit se passer dans un esprit de transparence et d'ouverture, qui respecte la dignité de tous les gens impliqués. En général, un plan d'avenir autour d'un objectif fixé en commun permet d'y arriver.

La responsabilité, tout comme l'accountabilité, doit être négociée prudemment dans le contexte spécifique et l'activité auxquels elle est liée. Il faut se mettre d'accord

sur ce que sera la responsabilité dans chaque cas. Prenez le temps de discuter des détails. Cela facilitera le suivi. Ceci implique de minutieuses négociations entre toutes les parties impliquées.

Boucle 4 : Passer des mots à l'action

Stimuler la mise en pratique de la connaissance et de la compréhension.

Une fois que le discernement et la compréhension sont développés et que les décisions ont été prises à propos du type de responsabilité et d'accountabilité qui seront de mise, il faut que la décision se traduise en action. Pour que cela se produise, vous devrez également parler des conditions dans lesquelles l'action et le changement peuvent se réaliser. Une des conditions préalables est de s'assurer que les gens puissent s'engager dans ce type d'action sociale en toute sécurité. Par exemple, s'il a été convenu que, lorsque l'on est témoin de violences domestiques, on doit essayer d'y mettre fin, il faut que les façons de faire cela sans danger soient expliquées clairement. Ceci peut avoir été convenu dans le groupe et avoir fait l'objet de directives sur la marche à suivre. Qui doit le rapporter à qui, quand et de quelle manière réagir devant ce comportement. Dans quelques villages, les gens se sont accordés pour dire que la violence domestique n'est ni acceptable ni une affaire privée. Lorsqu'ils entendent que des violences domestiques se produisent, ils se mettent à frapper sur des pots et des casseroles pour avertir les hommes qu'ils doivent s'interposer pour mettre fin à la maltraitance.

Une façon utile et concrète de procéder est souvent de créer des comités démocratiquement élus par ceux qu'ils représentent. Le comité doit être approuvé par les responsables locaux et également bénéficier de l'appui des travailleurs communautaires ou des travailleurs psychosociaux dans le domaine des connaissances et des savoir-faire.

Il est bon pour la viabilité de ces comités que le travail qu'ils font soit observé et reconnu pendant toute sa durée aussi bien par les gens de l'intérieur du groupe que de l'extérieur. En créant la possibilité de répéter des histoires qui finissent bien, vous créez celle d'enraciner de nouvelles manières de résoudre les problèmes.

Table 1

Social Capital Framework	Actors involved	Main concepts and mechanisms	Main challenges (which could overlap)
Social Bonding	Affected individuals Affected households Wider community (horizontal)	Trust Reciprocity Values Safety	Discrimination Blaming each other Mistrust Lack of participation
Social Bridging	Local CBOs Local NGOs Churches Local leadership	Participation Networks Voluntarisms Local committees	Collaboration & Co-ordination Exclusion versus integration
Social Linking	Local government and Ministries External agencies Global networks	Policies Legislation Service delivery Guidelines	Reinforcements Synergy Accessibility Accountability

Le Capital social

L'autre théorie que nous voulons aborder brièvement est celle du capital social. Le Capital social fait référence à toutes sortes de connections entre les individus, les familles, amis et communautés et à la valeur de ces connections quand il s'agit d'atteindre des buts communs. Il repose sur la confiance, les normes et les réseaux. Le Capital social doit être considéré à trois différents niveaux : **Social bonding** (ou Bonding Social Capital), c'est à dire «ce qui lie», caractérise les relations dans une communauté ainsi que les valeurs et les degrés de confiance et de respect au sein de ladite communauté. Ces rapports peuvent être intenses, difficiles ou conflictuels. Cela peut aussi créer un sentiment d'appartenance (l'identité collective) et consolider la capacité de l'être humain à faire face aux situations difficiles.

Social bridging (ou Bridging Social Capital), c'est à dire «ce qui relie» fait référence aux relations entre des groupes sociaux différents : communautés et parties prenantes, y compris les organisations installées dans les communautés et les ONG. Cela permet à des gens d'avoir accès aux ressources et aux avantages que l'on peut tirer d'un éventail large et diversifié de contacts sociaux. Cela

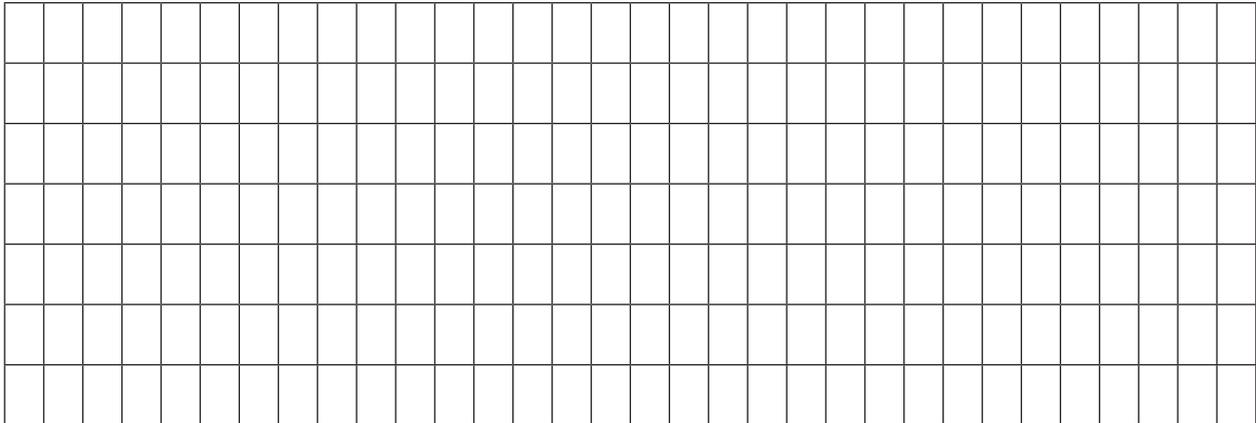
caractérise un accès au pouvoir, soit symbolique soit réel, et à des ressources matérielles. Le social bridging est sous le signe de la participation, de la collaboration, de l'intégration et de la coordination.

Social linking, « ce qui lie », fait référence aux relations de nature verticale (hiérarchiques). C'est à dire, entre des gens ayant des pouvoirs différents. Cela inclut le gouvernement, les partis politiques, les organismes donateurs et les chercheurs. On y voit par exemple comment les gouvernements font des lois et politiques visant notre sécurité. En tant que peuple, nous élisons notre gouvernement et nos voix deviennent indirectement importantes pour dire au gouvernement ce que nous attendons de lui. Le social linking se caractérise par l'accessibilité, la synergie, le soutien et l'accountabilité.

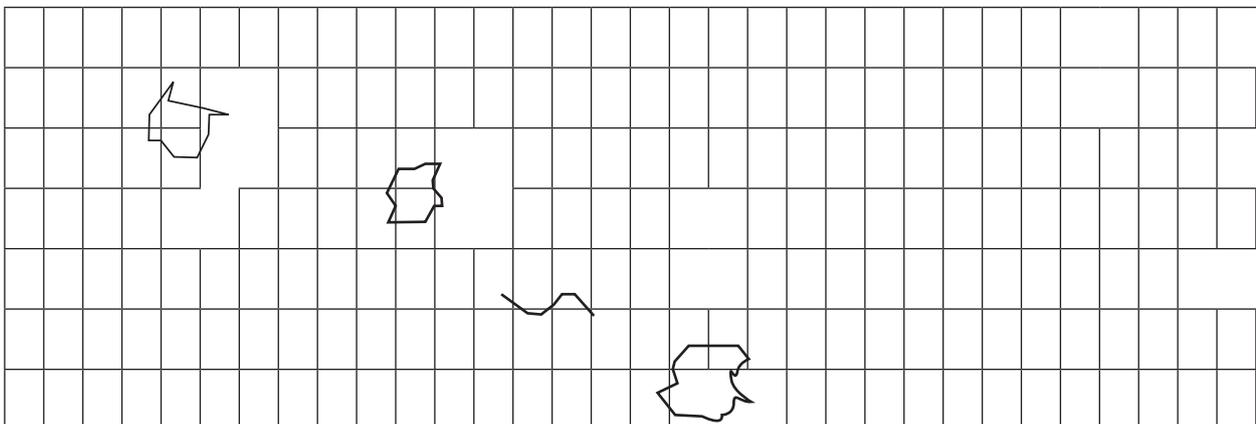
On se réfère communément à ces idées en employant le terme de tissu social, qui est à la fois le capital social avec les aspects du type bonding (ce qui lie) et du bridging (ce qui relie) mais qui inclut aussi :

- La résolution créative des problèmes,
- La responsabilité sociale et l'offre de soins,
- L'action sociale qui soutient les soins de santé mentale et le bien-être

LE TISSU SOCIAL



Le tissu social est endommagé par le traumatisme. Observons tous les trous qui ont été faits dans notre tissu social. Nous devons nous assurer que tous les fils soient reliés ensemble si nous ne voulons pas d'une large déchirure dans notre tissu social, ce qui serait mauvais pour tout le monde.



Grâce à des stratégies telles que le théâtre narratif, nous contribuons à guérir le tissu social et à construire des réseaux. Dans ce type d'activité, on donne une importance primordiale à faire baisser la suspicion et augmenter la confiance pour rendre les relations à nouveau possibles.

Chapitre 3 :

La méthodologie

Impliquer les responsables locaux

Après un tour de reconnaissance préliminaire, les travailleurs psychosociaux consultent les responsables locaux. Ils cherchent conseil auprès des responsables locaux et leur demandent de désigner les questions urgentes à leurs yeux et sur lesquelles ils voudraient que l'on se concentre. Les structures de responsabilité varient selon les endroits. Normalement, il existe une forme de représentation de l'autorité gouvernementale : les responsables locaux sont payés par le gouvernement. De plus, il existe des autorités traditionnelles sous la forme de chefs de villages ou de femmes assistantes d'un chef. En général, les travailleurs psychosociaux abordent les communautés qui les connaissent déjà, celles avec lesquelles ils sont déjà en relation. Mais ce n'est pas toujours ainsi. Il arrive que l'on aborde des communautés parce que des travailleurs sociaux ont été avertis de problèmes dans la région, ou parce qu'un membre de la communauté leur a demandé de fournir du soutien. En parlant aux responsables locaux, les travailleurs psychosociaux évaluent s'il est souhaitable d'organiser une rencontre communautaire afin d'examiner les problèmes et les préoccupations. Il faut dès le début faire savoir clairement que le soutien que l'on peut apporter ne comprend pas de soutien matériel. Le soutien a pour but de découvrir comment les gens de la communauté peuvent travailler ensemble à résoudre les problèmes qui touchent toute la communauté. On ne leur dira pas comment ils doivent résoudre les problèmes. Au lieu de cela, on les invitera à entrer dans un dialogue pour découvrir où ils veulent aller et comment faire pour gérer leurs propres problèmes.

Si les responsables locaux approuvent l'idée, on peut commencer à discuter les premières étapes. A quoi devrait ressembler la rencontre communautaire, où aurait-elle lieu, quel jour et quel moment conviendraient ? Dans l'idéal, ce sont les responsables locaux qui invitent à la rencontre. Ces rencontres peuvent se dérouler sous un arbre, dans la salle communale ou dans tout autre lieu désigné par les intéressés. A quel moment la rencontre sera fixée dépend de la saison, du type de travaux agricoles pratiqués cette époque, de la période où les pluies devraient arriver, et des événements rituels et

coutumiers qui auront lieu. Il faut tenir compte de tous ces aspects. Une fois les décisions prises, les responsables locaux mobiliseront la communauté pour la rencontre à venir, et les travailleurs psychosociaux y seront invités. Ces processus sont d'une extrême importance. Ils impliquent que l'on respecte les règles de savoir-vivre locales et que l'on bâtit un rapport de confiance entre travailleurs psychosociaux et communauté locale. Le succès de l'approche toute entière dépend du soin, du respect et de la sincérité qui règnent lors des consultations avec les responsables locaux.

Lors de cette sorte de rencontres communautaires, il ne faut pas commencer par de graves histoires de crises, de guerres ou d'agressions. Il faut au contraire commencer par de petites anecdotes portant sur la vie des gens telle qu'ils la vivent dans la période où a lieu la rencontre. Cela amène généralement à discuter de choses qui pourraient arriver à n'importe qui n'importe quand. Nous demandons aux gens présents quels sont leurs sujets de préoccupation les plus courants et quelles difficultés ils rencontrent pour surmonter leurs problèmes au jour le jour.

Prendre conscience du rôle du pouvoir

Dans toute communauté, il y a ceux qui ont plus d'influence et ceux qui ont moins de contrôle sur leur vie personnelle. Par notre travail, nous créons des possibilités pour que soient entendues les voix des différents membres de la communauté. Parfois, nous procédons en divisant la communauté en quatre groupes : femmes âgées, vieillards, jeunes femmes, jeunes hommes. Ce ne sont pas les seuls groupements envisageables, mais en tout cas le fait de créer pour chaque groupe un espace où l'on puisse parler les uns avec les autres peut influencer sérieusement le processus. Les discussions en groupes formés selon le genre et l'âge ne sont que la première phase du processus : cela vise à s'assurer que chacun puisse s'exprimer lors de l'examen des problèmes et à donner l'occasion à tous de discuter des solutions. Les résolutions finales devront être prises au sein de la communauté élargie, incluant les deux genres et tous les âges, afin de s'assurer que soient choisis des modes d'action réalistes.

Nous essayons également de créer des situations qui rendent facile aux membres de la communauté de se mettre à la place des autres membres de la communauté. Pour y arriver, nous employons des façons enjouées pour inviter un groupe de la communauté (les vieillards par exemple) à imaginer ce que les femmes diraient de telle ou telle question, ou ce que les jeunes hommes considèrent comme le plus important pour les femmes. Au même moment, les femmes sont en train de discuter de ce qu'elles trouvent important. Ensuite, tout le monde est réuni et les hommes sont invités à exposer devant le groupe ce qu'ils croient que les femmes trouvent le plus important à ce moment et à cette heure de leurs vies. En général, ils se trompent et cela provoque bien des rires. Les rôles sont ensuite inversés et ceci donne l'occasion de rire entre personnes et non aux dépens des personnes.

Nous faisons attention à ce que ces exercices de réflexion aient lieu au début de la rencontre, et sur des sujets assez légers. Ces moments de rire sont importants car les conversations ne peuvent pas être tout le temps sérieuses. Nous essayons de créer autour de ces exercices un climat de gaieté bienveillante. Le message est qu'on ne peut connaître ce que les autres gens pensent ou ressentent que si on les aborde respectueusement en leur donnant une occasion d'exprimer leurs idées et leurs opinions.

On ne pourra jamais assez souligner à quel point le théâtre narratif stimule tous les gens, y compris ceux qui sont vulnérables ou marginalisés, à dire leur mot. Une façon d'y parvenir est de faire vivre à des gens puissants la brève expérience d'être dans une position marginalisée, par le biais d'un jeu de rôles. Ainsi, ils peuvent éprouver ce que sont l'impuissance et les effets de leur pouvoir. Le théâtre narratif nous offre ainsi une expérience émotionnelle de l'impuissance et de la puissance qui va bien au delà des simples discussions. Un même événement peut être expérimenté à partir de différents points de vue ou positions au sein de la communauté. Ainsi, la hiérarchie des pouvoirs et les effets du pouvoir sur tous les gens concernés peut devenir apparente et plus claire.

Déplacer l'accent des problèmes vers les forces

Quand les problèmes sont chroniques et écrasants, ils font passer les forces des gens à l'arrière-plan. Ceux-ci commencent à se sentir désespérés et impuissants. Il est utile de comprendre comment les problèmes influencent le sentiment du moi. Quelle vision, du fait de ces problèmes, les gens ont-ils d'eux-mêmes dans leurs différents rôles : dans le travail et dans la vie sociale, dans leur vie physique et tout particulièrement dans la vie des gens qui les entourent ?

Le théâtre narratif peut encourager les gens à se rappeler les temps, dans leur histoire personnelle ou dans

celle de la communauté, où ils surmontaient leurs problèmes, soit individuellement, soit collectivement. Ces histoires de forces peuvent être ramenées à la surface en effleurant prudemment les questions et en encourageant la personne qui raconte une histoire à donner plus de détails. De telles histoires peuvent contenir des espoirs et des rêves pour le futur. En discutant différents exemples des aptitudes et des compétences d'une personne, on peut faire glisser celles-ci vers le premier plan. En guidant les gens pour qu'ils passent à travers leurs faiblesses et débouchent dans leurs forces, vous renforcez le sentiment d'être capable de faire quelque chose.

Unir les gens contre les problèmes

Parler des capacités peut souvent servir à surmonter les problèmes que nous avons évoqués plus haut. Cela doit être fait avec le soutien des autres. On peut voir les problèmes comme des défis et non comme un destin inévitable. Quand les gens se serrent les coudes pour résoudre des problèmes, ils créent un front commun. Le fait d'avoir des gens autour qui soient témoins de ces histoires de forces contribuera à consolider les relations entre les membres d'une communauté. Cela peut renforcer leur système de valeurs et les rendre plus secourables les uns envers les autres.

L'énergie qui est insufflée par les histoires basées sur les forces aide souvent à reconsidérer les histoires de problèmes. Quand l'animateur revient sur l'histoire de problèmes, l'auditoire se rappelle les forces qu'ils évoquaient en racontant comment autrefois ils réussissaient à surmonter les problèmes. De cette façon, naît une nouvelle histoire qui envisage les choses sous un angle plus optimiste et plus prometteur. L'élaboration de cette nouvelle histoire se fait en groupe. L'un des résultats du fait de produire ensemble une histoire est que ceci met en marche un processus de cohésion sociale, que les gens commencent à se faire confiance et à s'aider mutuellement et qu'ils commencent à se regarder eux-mêmes sous un jour plus positif. Cette cohésion sociale engendre un sentiment de confiance et d'estime aussi bien envers soi-même qu'envers le groupe.

Comprendre le problème

Le but du travail avec les histoires des gens basées sur un problème est d'aider les gens à mieux comprendre en quoi consiste ce problème : quand, pourquoi et comment il empire et pourquoi la vie des gens en est affectée. Vous pouvez les aider à aller à la racine du problème en demandant « pourquoi ? » chaque fois qu'ils répondent à votre question. La personne qui répond est alors amenée à cheminer dans son problème jusqu'à ce que la cause première soit trouvée. Une fois que les gens comprennent qu'ils ne sont pas la cause unique du problème, vous pouvez vous attaquer à la recherche d'une stratégie pour le surmonter.

Pour comprendre un problème, il faut procéder aux

activités suivantes : nommer, déconstruire, établir un profil et externaliser.

Nommer signifie donner un nom au problème qui soit acceptable pour les membres de la communauté et qui ne jette pas le blâme sur quiconque. Ce devrait être un nom que les participants emploient dans leurs histoires. Déconstruire signifie démanteler le problème pour en obtenir une meilleure vue d'ensemble. Cela fait généralement que les gens se sentent moins désespérés.

Établir un profil signifie que l'on obtient une vue d'ensemble des effets du problème sur les différents membres de la communauté. Ces effets sont différents selon qu'il s'agit des femmes, des hommes ou des enfants.

Externaliser signifie donner un nom au problème tout en le décrivant comme s'il était extérieur à nous-mêmes. Cela permet d'être moins défensif et de trouver de bonnes solutions sur la manière de faire diminuer le problème, surtout par le biais d'actions que l'individu peut entreprendre lui-même.

Pendant le processus consistant à nommer, déconstruire, établir un profil et externaliser, l'animateur de théâtre narratif va vraisemblablement remarquer un tas d'informations que normalement l'on ne voit ou n'entend pas quand les gens, au début, racontent leurs histoires. Ces informations pourront être utilisées dans les discussions de groupe visant à envisager des solutions possibles.

Il vous faudra trouver des noms dans la langue locale que vous employez pour donner la formation, qui transmettront bien le sens du mot. Le mieux est d'en discuter avec quelqu'un qui parle votre langue et qui a suivi lui-même une formation au théâtre narratif.

L'importance de partager les problèmes et les solutions
Nous savons par expérience que le fait de partager des histoires basées sur des problèmes rend ceux-ci plus supportables. Mais partager peut aussi conduire à trouver des manières utiles de gérer les problèmes. Par exemple, si quelqu'un a remarqué que l'anxiété diminue en présence des autres, il serait possible d'inviter quelqu'un à raccompagner les personnes anxieuses chez elles quand il fait nuit.

Partager les problèmes avec les autres apportera un sentiment d'union et de bien-être. De nombreux problèmes ont un fond commun et sont ressentis par plein de gens. Si par exemple votre conjoint boit trop et que ceci soit devenu un énorme problème dans votre vie, vous découvrirez en partageant votre histoire avec d'autres qui ont le même problème, qu'ils veulent eux aussi faire partager leur histoire. Ce processus de partage crée de nouvelles amitiés qui débouchent sur le social bonding, sur des liens communautaires plus forts et sur du soutien pour ceux qui en ont besoin.

Vous serez étonnés de voir à quel point beaucoup de

gens qui éprouvent des difficultés ont de la honte à en faire part. Les problèmes se nourrissent du secret mais une fois qu'ils sont exposés au grand jour, ils perdent une partie de leur pouvoir.

Chapitre 4 :

Le théâtre narratif dans la pratique

Préparation

Les animateurs doivent tout d'abord décider avec quelle communauté ils veulent travailler. De préférence, ce sera dans une région où ils travaillent déjà et où ils ont déjà construit des relations. Dans ce cas, les animateurs auront appris, grâce aux rencontres et discussions avec les responsables locaux, à quels problèmes la communauté se trouve confrontée. Les programmes de théâtre narratif peuvent prendre place dans tout groupe qui veut discuter d'une question particulière. Par exemple, les membres d'une église, un groupement féminin, un groupement de voisins, un groupement d'amis, de parents, d'apprenants.

Une fois décidé du groupe et du lieu, il faut négocier l'accès aux gens. Pour s'introduire dans une communauté, il est sage de savoir qui sont les responsables locaux et de communiquer avec eux sur vos idées et vos projets de travail. Vous pouvez obtenir soutien et coopération si vous faites part de vos intentions aux « gardiens » de la communauté et que vous les impliquez dans le processus chaque fois que possible. Les responsables locaux peuvent être utiles pour découvrir quelles sont les questions urgentes pour la communauté et pour les classer par ordre d'importance. Toutefois, il faudra d'abord obtenir leur confiance et leur appui.

Ce qui marche le mieux, c'est quand les personnes-clés sont impliquées dans la planification, l'exécution et l'évaluation de tout ce que vous faites. Ainsi, le travail devient celui de la communauté et cela permet de s'assurer que cela réponde aux besoins de la communauté. L'engagement des chefs dans ce travail est très important, pas seulement pour le présent mais aussi pour le cours du travail et son avenir. Vous pouvez aussi rassembler beaucoup d'informations sur les problèmes existants et sur les forces d'une communauté en parlant avec les gens.

Le choix d'une date, d'un moment et d'un lieu est très important. Il est nécessaire d'établir un profil social (en s'informant sur les heures de travail, les activités sociales, la période des semences et des récoltes, les rencontres communautaires, la distance entre le domicile et le lieu de la rencontre, et sur tout autre aspect qui pourrait avoir un effet sur quand et où se rencontrer).

Ici aussi, vous pouvez obtenir ces informations en parlant aux responsables locaux mais aussi aux gens de la communauté. Une fois la permission obtenue, soit les responsables locaux lanceront les invitations à la rencontre, soit vous pourrez employer d'autres voies telles que les danses et les tambours traditionnels pour attirer une foule. Une rencontre ne doit pas durer plus de deux heures à moins que ce ne soit bien clair à l'avance que les participants veulent que cela dure plus longtemps.

Une rencontre de ce type s'appelle aussi un forum. Le forum est un autre mot pour rencontre, une rencontre dans laquelle chaque personne présente est invitée à participer activement.

En ce qui concerne l'organisation de l'événement lui-même, voici les étapes que l'on suit dans le théâtre narratif :

1. Introduire ou choisir le sujet. Le théâtre narratif débute en présentant le sujet et la raison pour laquelle on travaillera sur ce thème particulier. Il arrive qu'il n'y ait pas encore de thème quand vous commencez. Il est possible de trouver un thème approprié grâce aux suggestions des participants.

2. Trouver des acteurs. Les personnages qui jouent dans le forum viennent généralement du public. Vous pouvez aussi employer des volontaires venus de la même région. Auparavant, faites-leur prendre connaissance de l'histoire basée sur un problème et donnez-leur la possibilité d'élaborer la pièce et de s'entraîner à la jouer. Cette manière est utile si vous vous sentez encore inexpérimenté.

Les participants peuvent utiliser des attributs simples tels qu'un foulard de tête, un pagne ou un chapeau qui montrent qu'ils sont les acteurs et qui les aident à « entrer » dans leurs rôles. Rappelez-vous que les gens n'ont pas besoin d'être de bons acteurs pour pouvoir participer.

L'animateur peut inventer des personnages à partir des problèmes. Par exemple, dans un forum sur l'abus d'alcool, quelqu'un peut jouer un personnage dénommé Alcool. On va pouvoir interviewer ce personnage pour favoriser la compréhension des effets de l'alcool et de l'abus d'alcool sur les gens.

Des sentiments comme la colère, la peur, la honte etc. peuvent aussi être joués par un acteur. Il est important que l'acteur se comporte ou joue d'une façon qui illustre comment le problème affecte la vie de quelqu'un. La colère, par exemple, peut parfois monter et s'exprimer bruyamment, d'autres fois elle peut être limitée et discrète.

3. Trouver quelqu'un pour raconter une histoire qui illustre un problème et pour la jouer, et ensuite en discuter. Si tout le public convient que ce qui arrive dans l'histoire est quelque chose qui pourrait bien arriver dans la vie réelle, l'histoire sera jouée d'un bout à l'autre sans interruption. On demande au public s'il aime le dénouement de l'histoire. Comme les gens n'aiment jamais le dénouement, le défi est alors de parvenir à un dénouement qui conviendrait mieux. C'est ici que le forum devient vraiment utile. Un lieu sûr a maintenant été créé où les gens vont pouvoir expérimenter avec différentes façons d'atteindre le dénouement qu'ils souhaiteraient. Les gens du public ne devront pas se sentir menacés ou mal à l'aise. C'est pourquoi les animateurs doivent toujours se garder d'exprimer des accusations ou des jugements. Il faut éviter que des individus soient blâmés ou humiliés. Pour autant que possible, toutes les voix des participants doivent être incluses. Une fois le groupe assemblé, les animateurs cherchent à obtenir un maximum de participation. Il est plus facile de parler et de débattre avec un public actif. Il n'est pas nécessaire que tout le public prenne part à la pièce mais bien que chacun s'implique dans la discussion du problème. Si quelques membres de l'assistance sont trop timides pour prendre part à un grand forum, les animateurs peuvent créer des groupes de deux ou encore des petits groupes afin de s'assurer que les voix de chacun soient entendues.

Pour encourager une participation à la discussion, les animateurs peuvent avoir recours à des exercices ou des activités qui attirent tout le monde – ce qu'on appelle généralement des dynamisants. La musique, la danse ou n'importe quelle sorte de mouvements peut conduire à plus d'activité. Les gens s'habituent à être actifs plutôt que passifs. Il est important de demander aux gens du public de participer à de petites activités simples plutôt qu'à jouer des rôles compliqués.

Parfois il est plus facile de commencer par des problèmes simples et non menaçants pour s'engager ensuite dans des situations plus compliquées, une fois que la confiance a été créée au sein d'une communauté.

4. Rejouer l'histoire avec des interruptions permettant de transformer le scénario. L'histoire est rejouée mais maintenant chaque membre du public (ou l'animateur) peut arrêter l'histoire et proposer une action divergente afin que l'histoire prenne un tournant différent. Une façon de réaliser cela consiste à demander à quiconque fait une suggestion sur l'action qui doit suivre, de

s'approcher et de montrer au public comment il faudrait faire cela.

En jouant et en répétant des scènes avec d'autres dénouements possibles, vous créez une compréhension plus approfondie des sujets et vous montrez au groupe une voie pour trouver par eux-mêmes les bonnes solutions. Dès que quelqu'un se distancie d'un problème, vous pouvez discuter de sa relation avec le problème. Vous pouvez aborder le problème comme étant extérieur à la personne. Par exemple, au lieu de demander : « Vous êtes anxieux depuis combien de temps ? » Vous pouvez demander : « Depuis combien de temps l'anxiété fait-elle partie de votre vie ? » Ainsi, la personne ne voit plus l'anxiété comme une partie d'elle-même mais elle commence à examiner comment l'anxiété est apparue dans sa vie.

5. Discuter autour de la pièce de théâtre. C'est le stade où l'on peut arrêter la pièce à tout moment et où la discussion par le groupe est encouragée. Après avoir entendu l'histoire, il doivent décider ensemble de ce qu'est le nom du problème. Les gens ont besoin de temps pour se mettre d'accord là-dessus, ce qui démontre alors à quel point chacun peut penser différemment sur un problème identique. Si par exemple l'histoire illustre à quel point la jeunesse est paresseuse, l'histoire peut être intitulée « la Paresse » et l'on peut blâmer la jeunesse. Après plus mûre réflexion, il se peut que les gens comprennent que ceci n'est qu'un symptôme de quelque chose qui va plus loin, c'est-à-dire une des séquelles de la guerre. En continuant de discuter, les gens pourraient comprendre qu'il s'agit d'un fossé entre les générations. Maintenant que le problème est nommé, il peut être externalisé. Cela veut dire que vous pouvez faire de Paresse un personnage de la pièce et demander par exemple pourquoi elle est si grande dans cette communauté. Vous pouvez aussi examiner ses effets sur les femmes, les hommes et les enfants et leur communauté, et c'est ce que nous appelons recenser les effets.

A tout moment de la discussion, vous pouvez aussi créer un espace pour les histoires basées sur les forces. Ainsi, vous pourriez demander aux membres de la communauté s'ils se rappellent une époque où ils n'étaient pas appelés paresseux mais productifs, ou actifs. Demandez-leur alors à quelle époque, en fait, il en était ainsi.

Si c'est nécessaire, on peut recommencer les scènes. N'importe quel membre du public a la possibilité de prendre la place de n'importe quel acteur à n'importe quel moment. On peut arrêter la pièce, si quelqu'un a l'impression qu'elle ne représente pas bien son expérience ou si une suggestion -qui était faite pour résoudre le problème- paraît irréaliste. Cela peut se faire en s'écriant « Magie ! ». Durant la discussion, un pas plus réaliste en direction d'une solution pourra être proposé. Dès le moment où la pièce est arrêtée, l'animateur peut stimuler des discussions pour que chacun puisse comprendre de quoi il s'agit.

Dans le cours de la discussion, vous essayez d'unir les gens contre le problème et de créer ensemble des solutions. Il est important que les gens ne se sentent pas blâmés et qu'ils obtiennent une chance de rectifier un comportement destructif. C'est ici qu'il est utile d'avoir externalisé le problème. Cela permet à tout le monde de s'unir pour lutter ensemble contre le problème.

Il y a une technique qui aide à augmenter la compréhension du problème, c'est l'inversement des rôles. L'animateur invite les gens à jouer le rôle inverse de celui qu'ils jouent d'ordinaire dans la vie. Par exemple, un homme est invité à jouer le rôle d'une femme et vice versa, une personne puissante est invitée à jouer le rôle de quelqu'un au statut nettement plus bas. Ceci permet aux participants de se glisser dans la peau de l'autre personne et d'éprouver ce que cela fait d'être celle-ci. Faire cela peut vraiment améliorer la compréhension.

Un autre procédé à employer tout au long de la discussion consiste à encourager les gens à se sentir bien vis-à-vis d'eux-mêmes et de leurs capacités à faire les choses différemment. Quand les membres du groupe retournent dans leur environnement problématique, ils risquent de rencontrer différents obstacles sur leur chemin vers une solution. Il se peut qu'ils aient affaire à quelqu'un qui n'a pas participé au forum ou qui refuse de coopérer. Vous devez, en tant qu'animateur, aider et guider ces individus ou ces groupes à rester forts et à rechercher des solutions positives. Il faut aussi que vous les prépariez à ce qu'ils peuvent faire pour gérer les questions délicates à la maison.

• Exemple • «Quand la révolution est arrivée, tout le monde en a été bouleversé. La plupart des gens ont perdu des êtres chers. Nous avons réalisé que nous devions nous serrer les coudes et nous occuper les uns des

autres. Des gens se sont portés volontaires pour aider ceux qui restaient très perturbés. J'ai été demeurer avec Sarah parce qu'elle vivait dans l'isolement avec ses enfants. Cela a vraiment aidé Sarah que des gens prennent soin d'elle et la soutiennent. Après un certain temps, Sarah a commencé à venir dans nos rencontres et ses enfants vont de nouveau à l'école. Cette semaine, Sarah a aidé l'une des autres femmes anxieuses qui est arrivée depuis peu dans notre communauté. Sarah a employé son expérience pour guider cette femme vers une façon de surmonter ses peurs. »

6. Conclure. En concluant le théâtre narratif, l'animateur doit s'assurer d'un consensus sur ce qu'est la meilleure façon de résoudre cette sorte de problèmes à l'avenir. On fait référence à cela en parlant d'une histoire préférable basée sur les forces. Il (ou elle) doit s'assurer que tous les participants comprennent de quelle façon ils vont gérer leur problème, tant au niveau individuel qu'au niveau de la communauté.

Il faut faire un résumé clair de tout ce qui a été traité pendant la rencontre. C'est également le bon moment pour que la communauté élise un comité qui aidera à l'avenir à gérer les problèmes qui ont été identifiés. La communauté élira les gens dont ils pensent qu'ils ont l'expertise pour gérer avec sagesse les problèmes qui se présenteront plus tard. Le comité sera la voix de la communauté lorsque l'animateur fera un suivi dans le futur. L'accountabilité et la responsabilité se négocient de façon claire entre la communauté et les membres du comité et il est clairement précisé ce que cela signifie dans le contexte particulier où l'histoire s'est déroulée. Chacun devrait s'en aller avec une vision claire du plan d'action dont ils se sentaient faire partie pendant les négociations.

DIAGRAM: NARRATIVE THEATRE FOR SOCIAL ACTION



Chapitre 5 : Exemples de terrain

Les exemples qui vont suivre pourront sans doute vous monter à quoi ressemble la méthode dans la pratique. Vous pouvez aussi demander du matériel visuel illustrant le travail dans la pratique.

Exemple 1:

Préparation. Quatre travailleurs psychosociaux du TPO de Bujumbura visitent un village pour la deuxième fois. Lors de la première visite, ils ont rencontré le chef local. Il a accepté qu'une rencontre communautaire sur l'abus d'alcool soit organisée. Environ 60 personnes sont venues.

1. **Introduction du sujet.** Le chef souhaite la bienvenue à l'assemblée et aux visiteurs et l'un des travailleurs psychosociaux, qui agit en tant qu'animateur, retourne les souhaits de bienvenue. Il commence en expliquant quelle sorte de travail fait le TPO et ce que les travailleurs psychosociaux employés du TPO peuvent faire pour la communauté. Il explique que l'abus d'alcool a été choisi comme thème du jour parce que ce problème a été souvent signalé par des habitants de ce village.
2. **Trouver des acteurs.** L'animateur invite alors les membres de la communauté à montrer, à l'aide d'une pièce de théâtre, comment l'abus d'alcool se manifeste dans la vie de tous les jours. Huit volontaires se présentent.
3. **Trouver quelqu'un pour raconter une histoire qui illustre le problème et pour la jouer, puis passer à la discussion.** L'animateur demande de montrer ce qui se passe quand il y a un ivrogne dans le village. Les volontaires en discutent et jouent alors la scène suivante :

Une femme est à la maison avec ses enfants. Son mari entre dans la maison et crie contre eux parce qu'il est ivre. Il demande à manger. Sa femme dit qu'il ne lui a pas donné d'argent pour acheter de la nourriture. Il n'y a rien à manger. Le mari veut la battre mais elle hurle et s'enfuit avec les enfants. Le mari continue de crier en agitant les bras. Le voisin arrive et demande quel est le problème. Il parle calmement mais fermement avec

le mari. Il tient le mari par le bras tandis qu'il lui parle et il le persuade d'aller dormir. Il lui promet de revenir. Le lendemain. Le voisin retourne chez le mari et lui parle de la nuit précédente. Le mari nie qu'ils se soient parlé la veille. Le mari demande au voisin où se trouve sa famille. Le voisin lui dit qu'il a fait s'enfuir sa famille parce qu'il était ivre et voulait battre sa femme.

Après la pièce, l'animateur entame la discussion

Animateur : *Qu'est-ce que vous découvrez dans cette pièce ?*

Participant 1 : *L'homme est un ivrogne – il boit de la bière locale. Peut-être qu'il boit aussi autre chose. On a l'esprit embrouillé quand on boit trop.*

Participant 2 : *Tu rentres chez toi et tu bats ta femme sans motif. Tu as juste envie d'une bataille. Peut-être que les enfants voudraient aider mais ça ne sert à rien. Tu es ivre. Tu ne respectes rien. Tu bats aussi les enfants. Tu ne manges pas. Tu te crois fort et tu ne veux pas qu'on te dérange.*

Animateur : *Quelles sont les conséquences? (recensement des effets)*

Participant 1 : *Si tu es un ivrogne, on doit t'envoyer ailleurs. Tu deviens inutile pour ta communauté.*

Participant 1 : *Être ivre, c'est ne pas montrer de respect. Tu n'es plus responsable de tes actes.*

Participant 2 : *Quand tu es ivre, tu perds l'appétit. Tu oublies même tes enfants. Une femme s'était couchée au-dessus de ses enfants quand elle s'était saoulée avec de la bière locale, et elle ne l'avait même pas remarqué.*

Participant 3 : *Tu peux tomber dans un trou et tu n'arrives pas à en sortir, même en deux jours. Ça m'est arrivé.*

Participant 3 : *Tu ne sais plus te tenir, tu vas chercher des femmes et tu veux du sexe. Tu peux aussi facilement prendre des drogues. Tu peux abuser des femmes. Tu peux leur donner à boire et tu vas même oublier ta femme et ta famille.*

Participant 4 : *Les femmes elles-mêmes vendent de la bière pour survivre. Un homme dépense tout son argent pour boire puis il rentre à la maison et demande où est le repas. Il est le premier à se plaindre et sa femme est battue comme si c'était sa faute à elle.*

Participant 3 : *Après un certain temps, tu maigris, tu n'as plus que la peau et les os. Tes jambes se mettent à enfler. On dirait presque qu'on t'a empoisonné.*

Participant 5 : *Quand tu es un alcoolique, tu peux en arriver à*

voler. Tu penses à voler ou à aller mendier de la nourriture chez les autres.

Participant 6 : Les enfants aussi peuvent observer ce mauvais comportement. Il faut protéger les enfants contre ce comportement. Quand un homme est sobre, on peut lui parler. A ce moment-là, il aura honte. Il faut continuer d'essayer. Ne l'abandonnez pas. Il peut changer. J'ai été un alcoolique et j'ai appris la leçon.

Participant 1 : En buvant trop, on peut même mourir. Si tu as besoin de boire et que tu es trop ivre, c'est un problème. Tu oublies tes responsabilités, ton travail et ta famille.

Participant 4 : Il y a une femme qui a perdu ses enfants, elle ne savait même plus où ils étaient.

Participant 3 : Si tu bois un peu, ça va, mais si tu bois trop, c'est un problème.

Animateur : Quels autres problèmes découlent de l'alcoolisme ?

Participant 7 : Davantage de cas de SIDA dans notre communauté. Quand tu es ivre, tu peux ramasser n'importe qui n'importe où.

Participant 3 : Quand tu as attrapé le SIDA, tu peux attraper d'autres maladies. Quand tu es ivre, tu ne fais plus de différences et tu n'es plus à l'abri du danger.

Participant 4 : J'ai entendu dire que quand on attrape le SIDA, en général, il reste avec toi pendant deux jours puis il repart.

Animateur : Quand on attrape le SIDA, il reste à l'intérieur de vous. Ce n'est pas vrai qu'il quitte votre corps après deux jours. Mais j'en reparlerai la prochaine fois que je viendrai.

Quand est-ce que boire est un problème ? Quand est-ce que ça devient grave ?

Participant 3 : Jusqu'à un certain point, ça va, mais quand ça devient trop, il y a un problème. Dans certaines occasions et cérémonies, c'est normal de boire, les gens partagent la nourriture et la boisson, la famille est réunie ; lors d'un mariage, là c'est d'accord.

Participant 8 : Il faut s'occuper de sa famille, garder du temps pour autre chose, et pas seulement pour boire avec les copains.

Participant 9 : Une fois que tu bois trop d'alcool, c'est un problème.

Animateur : Il faut que nous fassions mieux comprendre que l'alcoolisme est un problème pour les foyers et pour la communauté. Il y a de l'alcoolisme dans cette communauté et nous, les employés de TPO, nous entendons parler de beaucoup de problèmes dus à l'alcool.

4. Rejouer l'histoire pour en changer le scénario.

L'animateur demande à l'un des volontaires s'il veut jouer Monsieur (ou Madame) Alcool. Il invite les participants à demander à M. Alcool comment il fonctionne. Les questions suivantes sont posées :

Animateur : Quel est votre effet sur les individus, les familles et les communautés ?

M. Alcool : Je suis invité aux fêtes parce que je rends les gens heureux. Partout où il y a quelque chose à fêter, j'y suis. Je crée même des emplois par le biais de la fabrication de la bière à la maison.

Un participant : Quel effet ça a sur les gens ? Tu dis que ça les rend heureux et qu'ils oublient leurs problèmes, mais qu'est-ce que tu leur fais à plus long terme ?

M. Alcool : Les gens sont un peu idiots. Ils croient qu'ils peuvent noyer leurs problèmes et qu'ils doivent boire pour pouvoir être heureux. Moi, pendant ce temps, je les prends en mains – et avec le temps, je domine leur vie totalement.

Animateur : M. Alcool, quels sont vos amis ? J'ai entendu dire que Bagarre aime bien votre compagnie ?

M. Alcool : Oui, Bagarre, mais aussi Promiscuité et Risques de toute sorte.

Une participante : A quoi peut-on reconnaître les gens qui te fréquentent depuis longtemps ?

M. Alcool : Ils n'ont pas l'air en forme, ils n'arrivent plus à travailler ou à se concentrer et ils sont prêts à dépenser tout leur argent pour moi – je deviens la seule chose qui soit importante pour eux.

Participante 5 : Quel type de gens tu choisis comme victimes potentielles ? Comment sais-tu dans quelles maisons on peut s'introduire facilement ?

5. Discussion concernant la pièce.

Animateur : Nous savons aussi que l'alcool est une part de notre culture – il n'est un problème que si on en abuse. Beaucoup d'entre vous boivent, mais il faut savoir combien on peut boire. Peut-être que si vous savez les conséquences, vous boirez moins.

Participant 4 : Il y a un remède possible ?

Participante 5 : Comment peut-on aider quelqu'un ?

Participant 6 : La fabrication de la bière locale, il faut commencer par là. Ceux qui en vendent, ils y prennent goût et alors ils deviennent alcooliques aussi.

Participant 5 : Comment boire moins une fois qu'on y a goûté ?

Participant 10 : Nous devons éduquer la jeunesse avant qu'ils ne deviennent esclaves de l'alcool.

Participant 11 : Est-ce qu'il y a des médicaments pour les alcooliques ? On peut changer même sans médicaments ?

Participant 12 : Cette maladie se développe progressivement en vous.

Participant 7 : Toutes les bières locales contiennent beaucoup d'alcool. Cela vous rend vite ivre et quand vous êtes trop ivre, on vous met en prison. C'est illégal de fabriquer de la bière. On m'a sérieusement battu et mis en prison mais quelqu'un a réussi à m'en faire sortir. Je me suis dit que je ne recommencerais plus. C'est vraiment quelque chose de grave, mais les gens n'ont pas encore compris.

Les responsables de la communauté ne s'en tiennent pas à la loi, ils reçoivent des pots de vin et ils autorisent les gens à fabriquer de la bière. Les autorités doivent commencer par les responsables de la communauté. Mais nous ne devons pas attendre les autorités. Il faut que nous fassions quelque chose.

6. Conclure. Après deux heures passées à explorer différents scénarios, le forum approche de sa fin.

Animateur : Maintenant, il nous faut conclure. Merci pour vos idées. Pouvez-vous me dire ce que vous avez appris de cet atelier ?

Participant 7 : Nous avons appris des choses sur l'alcoolisme et sur les conséquences et les dangers de la bière locale.

Participante 4 : C'est maintenant à chacun d'entre nous de

savoir comment les employer et aider nos voisins.

Animateur : *En résumé, nous avons examiné les conséquences qu'il y a pour vous-mêmes, vos familles et la communauté. Vous avez dit qu'une stratégie consiste à diminuer votre consommation d'alcool et que vous voulez aussi aider les autres et les conseiller. Vous pouvez aussi vous adresser à nous si le problème est trop grand pour vous. Vous avez également dit que vous vouliez aider vos jeunes parce qu'ils représentent votre avenir et que vous vouliez enseigner cela à vos enfants pendant qu'ils sont encore jeunes.*

Le chef, les travailleurs psychosociaux et les visiteurs ont remercié tout le monde, y compris le public. L'animateur a été invité à revenir visiter la communauté. Après le forum, beaucoup de gens se sont approchés pour parler aux conseillers du problème de l'alcool mais aussi d'autres problèmes qu'ils avaient.

Exemple 2: Un conflit de générations

Dans l'exemple suivant, les étapes et le dialogue ne sont pas exposés en détail mais l'exercice est présenté globalement pour donner une meilleure vue d'ensemble. C'est un extrait du travail effectué par le Centre Ubuntu (Burundi) en 2009.

Des préparatifs sont faits au bureau par l'équipe du Centre Ubuntu et le consultant externe en vue d'une visite de terrain, afin de montrer comment se déroulent les activités. La communauté à visiter est celle de Muyebe, située dans la commune de Kayokwe, province de Mwaro (région centrale). La communauté demeure dans une région très pauvre, à environ trois heures de route de Bujumbura.

En route vers la communauté, nous rendons visite aux autorités traditionnelles de la commune, et les visiteurs sont présentés par la dame qui est à la tête du comité villageois. Le président a été averti de notre visite. Il est essentiel pour le déroulement des choses que l'on témoigne du respect à tous les « gardiens » et qu'ils soient intégrés dans le travail car leur appui sera important pour faciliter le changement et produire une action durable.

A notre arrivée à Muyebe, nous sommes accueillis par des chants et des danses. Le Centre Ubuntu y est très connu car il travaille dans la région depuis un certain temps. Après les présentations, on examine ce qui s'est passé dans le village depuis la dernière visite du Centre Ubuntu. Le problème traité lors de la précédente visite était celui des conséquences de l'usage immodéré de la bière d'ananas fabriquée sur place. Les membres de la communauté se souviennent encore de ce dont ils étaient convenus et ils nous disent qu'il y a une nette amélioration dans les comportements. Déconstruire le problème en petites parties leur a montré que dans ce genre de situation, boire est une question complexe. Cela ne crée pas uniquement des problèmes mais fait également partie des traditions culturelles lors de négociations importantes et, de plus, cela permet des activités générant des revenus. Lors des travaux communs, on avait établi

une distinction entre usage raisonnable et usage dangereux de l'alcool. Un consensus avait été atteint concernant les façons de boire acceptables et on avait défini ce qu'est l'usage problématique de la boisson ainsi que les manières d'y faire face, afin que ce soit clair pour la communauté. Pendant cette visite, on nous a transmis la nouvelle positive que l'alcoolisme était en diminution et qu'il n'était plus perçu comme étant normal.

La communauté aborde alors une autre préoccupation pour laquelle ses membres souhaiteraient l'aide de l'équipe du Centre Ubuntu. Il s'agit d'un problème croissant dans beaucoup de familles, qu'ils ne savent pas comment gérer. Le problème en question est celui du comportement irrespectueux et menaçant envers les parents, celui des jeunes hommes notamment. On nous donne un exemple précis, basé sur une histoire véridique, celui de parents menacés de mort par leurs enfants s'ils ne leur donnent pas une parcelle de terre à cultiver. Les menaces de mort ont été faites de manière indirecte, en abattant les bananiers qui entourent la maison des parents, signifiant ainsi que s'ils n'écoutaient pas les jeunes, leurs têtes seraient coupées à la machette. Bien qu'il soit question ici d'une famille précise de leur communauté, c'est un problème largement répandu et la communauté ne sait pas trop comment y réagir car cela devient ingérable et ils craignent qu'il y ait à nouveau des morts dans la communauté.

Le dialogue qui a lieu pendant la rencontre se déroule ainsi:

Animateur: *Qu'avez-vous compris de la pièce ?*

Participante 1: *Deux garçons emploient la violence pour exiger leur héritage avant que leurs parents ne soient morts.*

Participante 1: *Deux garçons abattent des bananiers pour montrer leur tristesse.*

Participante 2: *Les coups portés par les garçons pour abattre les bananiers.*

Participante 3: *Une femme et un mari, 4 garçons en famille.*

Participante 2: *Deux garçons qui vont se marier sans suivre les coutumes de notre communauté. C'est illégal.*

Participante 3: *Tout le monde veut la bananeraie.*

Animateur: *A votre avis, à quels problèmes avons-nous affaire dans cette histoire?*

Un participant: *C'est que les jeunes se conduisent mal.*

Une participante: *Ces hommes ont de mauvaises habitudes.*

Une participante: *Ils emploient leur force physique pour intimider les autres.*

Animateur: *A quoi mène ce type de comportement?*

Une participante: *A un conflit entre les frères.*

Un participant: *A un manque de respect et au recours à la violence pour exiger quelque chose.*

Une participante: *A de l'incompréhension entre des parents et leurs enfants.*

Animateur: *Que feriez-vous si vous étiez ces deux garçons?*

Participant 1: Nous pourrions aller nous plaindre de l'injustice de nos parents auprès des responsables communautaires.

Une participante: Nous pourrions chercher un emploi afin de gagner de l'argent pour acheter notre propre terre.

Un participant : Nous devrions créer une association locale de développement pour les jeunes.

Animateur: Que feriez-vous si vous étiez les parents des garçons?
Une participante: Nous pourrions inviter quelques voisins pour les conseiller (ceux qui se marient illégalement et ceux qui emploient la violence).

Un participant: Nous pourrions mieux planifier nos familles. Nous n'avons pas assez de terre pour pouvoir en donner à beaucoup d'enfants.

A ce stade, l'animateur arrête la discussion et demande quel est le problème le plus apparent. On lui répond que c'est la violence.

L'animateur demande à l'un ou l'une des volontaires de bien vouloir jouer M. ou Mme Violence. Il invite les participants à interroger M. Violence sur sa façon d'opérer. Les questions suivantes sont posées:

Animateur: Monsieur Violence, quels sont vos amis?

M. Violence: Oh, mes amis sont nombreux: certains jeunes et des hommes costauds.

Un participant: M. Violence, pourquoi certains jeunes et ces hommes costauds sont-ils vos amis?

M. Violence: Ce sont de bons amis parce qu'ils m'utilisent comme il faut dans les disputes, l'intimidation, l'injustice, la haine et la bagarre.

Une participante : M. Violence, quels sont les avantages quand vous influencez les gens?

M. Violence: Les avantages sont nombreux: quand les gens font comme je veux, ils deviennent mes amis et je suis content.

Un participant: Et à quoi ça mène, là où vous agissez?

M. Violence: Oh, ça a de nombreuses conséquences: la peur de me dénoncer, pas de travail communautaire pour le développement des communautés (la pauvreté), pas de sécurité... en bref, « pas de paix ».

Une participante: M. Violence, quels sont vos ennemis?

M. Violence: Vous voulez me chasser? Bon, je vous ferai des misères. Laissez-moi vous dire qui sont mes ennemis: la compréhension, l'amour et la justice parmi les gens, le bonheur en famille, le respect entre parents et enfants.

Animateur: Est-ce que la violence existe dans votre communauté depuis longtemps? Comment vos ancêtres luttaient-ils contre elle?

Une participante: Oui, la violence existait dans notre communauté.

L'animateur repose la question pour être sûr : C'est vrai ce qu'elle dit?

Tous les participants: C'est bien vrai.

Un participant: Nos grand-parents s'en plaignaient auprès des chefs de la communauté.

L'animateur invite à nouveau quelques volontaires à jouer l'histoire préférable.

L'animateur: Après deux heures et demie à explorer les dif-

férents scénarios, nous concluons de ce forum que la solution préférable à court terme, c'est de se plaindre auprès des responsables de la communauté.

D'autres solutions pour le long terme, c'est d'avoir un plan pour la famille, de donner des conseils, de créer une association pour les jeunes et de chercher un emploi. Le coordonnateur du Centre UBUNTU, l'équipe et le visiteur de la War Trauma Foundation remercie tout le monde.

Après avoir recensé les effets du problème, on demande à la communauté de raconter une histoire véritablement arrivée dans la région, qui puisse illustrer le problème. L'histoire est racontée à tout le monde et on est prêt à nous conduire sur les lieux, mais ceci n'entraîne pas dans les intentions de l'animateur. Alors, le problème est joué quand assez de gens se sont portés volontaires pour jouer l'histoire. Les jeunes hommes hésitaient à participer, mais quand ils s'y sont mis, c'était de tout leur cœur et avec d'excellents résultats. L'animateur tire les conclusions sur les effets ainsi que sur les causes premières du problème. Une discussion s'ensuit concernant ce qui pourrait être fait différemment. L'on discute aussi de l'évolution des valeurs et de ses causes. Le scénario est rejoué avec, tout au long, des suggestions du public sur comment faire pour qu'il soit tenu compte aussi bien des besoins des parents que de ceux des jeunes gens. Le conflit était résolu efficacement quand, pendant la seconde pièce, les autres enfants se présentent et demandent à recevoir le même traitement que celui de leurs aînés. Cela illustre comment le problème peut s'amplifier et cela conduit à focaliser la discussion sur les bonnes manières de communiquer et sur la résolution collective des problèmes.

La communauté a été visiblement captivée par l'histoire et a pu fortement s'identifier à celle-ci. Avant la fin, un des membres du public a proposé une nouvelle difficulté possible et cette dernière a également été intégrée dans la pièce. Quand de bonnes solutions étaient trouvées collectivement, l'appréciation se manifestait par des rires et des applaudissements. Personne n'est parti avant la fin de la rencontre. Puis, avec le comité local et les responsables, nous avons discuté du suivi à donner.

Chapitre 6 :

Un exemple: former des animateurs

Tout d'abord, il vous faut avoir une vue d'ensemble sur les tenants et les aboutissants de votre formation du début à la fin. Dans le cas de la présente approche, sept phases de formation ont été prévues. La formation totale se termine par une évaluation de la connaissance, des compétences acquises et de l'élaboration d'un programme pour une communauté.

Objectifs d'apprentissage

Après la formation, les participants devront pouvoir :

- comprendre les concepts de Force et de Capital social
- comprendre et expliquer les principes du Théâtre narratif
- faire une estimation des problèmes et du capital social d'une communauté en visitant et en interviewant des familles
- organiser et préparer une rencontre communautaire
- créer un climat de sécurité pendant une rencontre communautaire
- faciliter une rencontre communautaire en employant les méthodes du théâtre narratif, ce qui inclut : donner un nom au problème, recenser les effets du problème, externaliser et travailler avec des histoires basées sur les forces
- évaluer une rencontre communautaire
- fonder un comité de communauté pour assurer le suivi des problèmes
- élaborer un plan communautaire global
- procéder à une évaluation à intervalles réguliers

Conditions d'apprentissage

Les animateurs de formation au théâtre narratif ne peuvent être efficaces que si :

- les participants ont suffisamment de temps pour mettre en pratique ce qu'ils ont appris pendant le cours de formation
- les participants peuvent prendre part à trois sessions de formation d'une semaine chacune, avec du temps pour effectuer du travail de terrain entre les cours de formation
- le staff de l'organisation qui emploie les participants s'engage à soutenir et superviser les participants.

Dans la pratique, cela signifie qu'un membre expérimenté du staff devrait prendre part aux sessions de formation.

Formation au Counselling orienté vers les communautés phase 1

- Employer pour le counselling une approche orientée vers les communautés
- Employer des récits pour replacer les problèmes dans leur contexte
- Analyse collective des problèmes
- Employer pour le counselling une approche basée sur les forces
- Le théâtre narratif pour mobiliser en faveur de l'action collective de la communauté
- Le théâtre narratif pour conscientiser sur les effets de certains comportements
- Créer des solutions à court terme et à long terme
- Procéder à une estimation rapide des problèmes
- Composer des plans d'action pour le terrain.

Travail de terrain : Mener au moins cinq interventions en communautés en tant qu'animateur principal et aider à la réalisation d'au moins cinq autres interventions en communautés. Présenter des rapports.

Les formations doivent être élaborées en fonction des besoins des participants et du contexte dans lequel ils travailleront. Il faut concevoir un plan de travail mais que celui-ci demeure flexible. Vous pouvez examiner les thèmes de chaque journée et composer votre propre plan.

Jour un : Aborder les stratégies de guérison collective et de renforcement du tissu social

Thèmes :

- Introduction au théâtre narratif
- Travailler avec les histoires des gens
- Sonder à quel stade de connaissances en sont les gens
- Analyse des problèmes
- Apprentissage par l'expérience. Se mettre à la place des autres

Jour deux : Travailler avec des concepts, des histoires et des pièces

Thèmes:

- Travailler avec des histoires de vie véridiques
- Déconstruire et recenser les histoires de problèmes
- Examiner les histoires basées sur des forces
- Apprentissage par l'expérience d'incarner.
- La pièce comme communication
- Apprentissage par les expériences. Essayer des solutions diverses

Jour trois : Comprendre comment la théorie alimente la pratique

Thèmes :

- Externalisation. Etablir une distance entre la personne et le problème
- Travailler sur la réflexion. Réfléchir au pouvoir, à la morale et à la responsabilité
- Les causes premières des histoires de problèmes
- Accroître le sens de la responsabilité, de l'accountabilité et de l'action
- Les notions liées au Capital social

Jour quatre : Planification et action dans la communauté

Thèmes :

- Le changement de comportement comme processus
- Jouer le scénario complet en face d'une communauté choisie
- Estimation rapide pour une évaluation d'un problème de la communauté
- Mobiliser en faveur de l'action communautaire collective
- Gérer les solutions à court et à long terme

Jour cinq : Se préparer pour le terrain

Thèmes :

- Résultats de l'estimation rapide des problèmes
- Elaboration de plans d'action pour le terrain
- Tenir des registres
- Modifier toutes les étapes pour une séquence complète de théâtre narratif
- Évaluation écrite et orale de la formation

Maintenant, voici un exemple issu du travail de terrain. Cette formation a eu lieu au nord du Sri Lanka. Chaque jour était consacré à des thèmes que cette formation voulait traiter. Ce qui suit éclaire l'objectif, le contenu et les méthodes correspondant à chaque thème.

Semaine 1 de la formation

Première journée :

Thème 1 : Introduction et apprendre à se connaître les uns les autres

Objectif : créer un climat de sécurité et établir un rapport entre la formatrice et les participants, se renseigner sur la situation locale.

Contenu : renseignements personnels venant de la formatrice et des participants; esquisse globale du programme de formation.

Méthode :

1. Présentation de la formatrice et des participants par l'exercice du Jeu des Noms. La formatrice a demandé aux participants de se présenter en disant leurs noms, où ils ont travaillé et combien d'expérience ils ont en matière de travail. Elle leur a demandé aussi de faire part au groupe de trois faits les concernant dont l'un soit faux. Le groupe devait deviner lequel était faux.

Les réactions à l'exercice du Jeu des Noms ont démontré certaines des valeurs culturelles et servi également d'exercice pour briser la glace.

2. En petits groupes de travail, on a établi une liste des attentes et des craintes soulevées par la formation ; elle sera retournée à la fin de la formation.

3. On a présenté une vue d'ensemble de la formation qui comporte trois sessions de formation d'une semaine chacune, avec une expérience de travail de terrain entre les sessions. La formation se fait en l'espace de six mois.

Thème 2 : Introduction élémentaire au Théâtre narratif

Objectif : Présenter les idées de base derrière le théâtre narratif employé comme forme de counselling auprès des communautés.

Contenu : Veuillez vous reporter au chapitre 3 pour une vue d'ensemble des concepts en question.

Méthode : Un bref exposé a été fait sur les principes de base et les messages essentiels du théâtre narratif. L'influence de la thérapie et du Théâtre pour les Opprimés y était abordée.

Thème 3: La connaissance et les aptitudes présentes

Objectif : Evaluer les aptitudes au théâtre déjà présentes et employer des marionnettes, le chant et des poèmes à des fins éducatives. Ceci permet également de consolider les nouvelles connaissances tandis que des aptitudes se développeront à partir de la connaissance déjà présente.

Contenu : pièce sur les problèmes des gens dans les centres d'aide sociale ou dans les camps de réfugiés ; alcool ; abus d'enfants et suicide.

Méthode : la formatrice a demandé aux participants de faire une liste de toutes les différentes méthodes qu'ils utilisent en ce moment. En petits groupes, ils ont pré-

paré des exemples des différentes méthodes et en ont fait la démonstration devant le groupe entier. Ensuite, résumé et réaction de la formatrice.

Thème 4 : Externaliser: Déplacer les choses du dedans vers le dehors

Objectif : Présenter le concept d'externalisation et trouver une traduction acceptable de ce terme en Tamil. Exercer l'aptitude à jouer un personnage servant à externaliser, à poser des questions au personnage et à obtenir, de la part de l'observateur du groupe, du feedback sur l'efficacité.

Contenu: Externaliser le problème de l'abus d'alcool par le biais d'un personnage dénommé Bouteille.

Méthode:

1. La formatrice a lu un poème sur l'abus d'alcool qui illustre le concept d'externalisation. Elle a expliqué ce que signifie externalisation et animé une discussion entre le groupe et l'interprète afin de trouver un mot qui puisse recouvrir ce concept.
2. La formatrice a demandé à un participant de jouer le rôle de Bouteille. Elle a demandé aux autres participants de poser des questions à Bouteille. Chaque fois que le participant qui jouait Bouteille donnait une réponse socialement désirable, elle demandait si c'était vraiment l'opinion de Bouteille.

Les questions et réponses suivantes ont été suscitées par l'animateur de groupe : (Une bouteille servait d'attribut au personnage de ce nom)

Q : Bouteille, pourquoi fais-tu de nous tes esclaves ?

R : Mes qualités font que les gens s'adressent à moi encore, et encore et encore.

Q : Tu peux vraiment soulager de la fatigue ?

R : Je n'ai pas dit que je soulage. Vous venez pour me boire et vous croyez que je vais vous soulager de la fatigue. Et c'est donc l'excuse que vous vous donnez devant les autres pour m'employer.

Q : Il y a des gens qui disent que tu peux guérir certaines maladies. C'est vrai ?

R : C'est bon pour ma réputation si vous croyez ça.

Q : Bouteille, pourquoi tu perturbes tellement mes relations ?

R : Regardez-moi, je fais un beau tableau. J'ai l'air séduisant et maintenant tout le monde veut m'avoir et être mon ami. Mais je ne suis pas bon marché car je ne suis pas un type ordinaire. Je peux vous donner l'air important si je suis à vos côtés. Vous devez dépenser beaucoup d'argent pour m'acheter car je ne suis pas un type ordinaire.

Q : Bouteille, pourquoi est-ce que les hommes ont plus souvent recours à toi et les femmes bien moins ?

R : Les hommes ont plus d'occasions de me voir, dans les cafés, mais les femmes restent à la maison, elles ont donc moins d'occasions de me voir. Mais je vais aller voir plus de femmes, c'est mon intention.

Q : Bouteille, quand tu es là, tu pousses les hommes à battre leurs femmes. Pas celles des autres, juste leurs femmes. Pourquoi ?

R : Les hommes que je visite n'ont pas beaucoup de courage, ils craignent de recevoir des coups en retour s'ils battent d'autres hommes, alors ils choisissent les gens plus faibles qu'eux.

Q : Pourquoi as-tu tellement de succès dans tous les pays ?

R : J'enrichis beaucoup de gens mais pas vous autres. Je prends l'argent de votre communauté pour enrichir d'autres gens et, vous tous, je vous laisse pauvres et misérables.

Q : Bouteille, la moitié de la population mondiale est ton esclave, comment parviendrons-nous jamais à te détruire ?

R : Aussi longtemps que ceux qui sont mes esclaves se donneront la main, je gagnerai.

Q : Bouteille, tout cet argent qu'on dépense pour toi, tout ce poison qu'on récupère, tu fais de ces gens les plus pauvres du monde, pourquoi ?

3. Les mêmes activités ont été reprises en cinq groupes de trois, dans lesquels chaque personne a eu l'occasion de jouer le personnage, de l'interviewer et de l'observer. L'observateur s'est assuré que le participant qui jouait Bouteille restait bien dans son rôle.
4. On a expliqué l'importance d'accentuer les forces et les qualités désirables. Egalement, la responsabilité et l'accountabilité ont été externalisées sous forme de personnages qui ont été interviewés dans les petits groupes de travail.

Ensuite, présentation devant les autres et réaction/résumé de la formatrice

Thème 5: L'Esprit gardien

Objectif : Abaisser le seuil d'inhibition des participants pour poser des questions et donner du feedback critique.

Contenu : un jeu.

Méthode :

1. La formatrice a expliqué la tâche de l'esprit gardien auprès de la personne qu'il garde. L'esprit gardien a pour tâche de représenter cette personne en la questionnant ou en faisant les commentaires que cette personne trouve difficile à faire, ceci sans mentionner qui est à l'origine de la question soulevée.
2. Les participants se promenaient en se mêlant entre eux puis ont formé un cercle. La personne sur la gauche a été désignée comme celle qui obtiendrait un esprit gardien (joué par un participant) ; par conséquent, la personne à sa droite serait son esprit gardien.
Introduire l'exercice de l'esprit gardien vise à obtenir un feedback plus complet. Cela facilite les choses car

ainsi les gens ne se sentent pas obligés de poser des questions eux-mêmes puisque ce sont des membres du groupe qui le font à leur place.

Deuxième journée :

Feedback sur la journée précédente

Feedback des esprits gardiens qui ont communiqué leurs réflexions à propos de ceux qu'ils avaient aidés et de leur expérience dans ce rôle et ces activités.

Thème 6 : Le mouvement en tant que mode de travail
Objectif : dynamiser. Tout dynamisant que les participants connaissent peut être introduit ici pourvu qu'il consiste en de l'action physique et qu'il tire les participants de leurs sièges. C'est pour les habituer à bouger et à ne pas rester passifs.

Thème 7 : Le concept de recensement

Objectif : introduire le concept de recensement des effets d'un problème.

Contenu : les effets de l'alcool sur les femmes, les hommes, les enfants, les familles et les communautés.

Méthode :

Le groupe a été divisé en petits sous-groupes et l'on demandé à chaque sous-groupe d'explorer les effets qu'a l'alcool sur les différents membres de la maison. Un groupe pouvait examiner les effets sur les enfants, un autre sur les femmes, un autre sur les hommes et un autre encore les effets sur des communautés tout entières. (On aurait pu aussi avoir des groupes pour discuter des différences entre les effets à long terme et ceux à court terme).

Les participants ont été invités à créer tout d'abord, à l'aide de leurs corps, une statue représentant les effets dont ils avaient discuté. C'était ensuite au tour des autres de deviner quels étaient les effets qui s'exprimaient ici de façon non verbale. Ensuite, les sous-groupes ont donné verbalement un feedback plus complet. Ceci a débouché sur une participation très active et les gens s'habituèrent à utiliser leurs corps pour transmettre un message.

Résultats de l'exercice de recensement des effets de l'alcool :

Les hommes : Les difficultés économiques de la famille augmenteront, il y aura des idées de suicide, l'estime de soi diminuera, la famille sera angoissée, diminution de l'autorité familiale, faiblesse du corps, pas d'énergie au travail, perturbés, pas d'appétit, colère, maux de tête, tremblements, manque de libido, incapacité à agir, manque d'activités en famille.

Les femmes : Les femmes sont battues par les hommes, pensées de suicide et tentatives de suicide, violences sur les enfants, quand la femme est battue elle en souffre physiquement et émotionnellement, rejet par la société, elle perd le respect de la communauté, elle assure le gagne-pain et les responsabilités familiales, pas de

soutien pour les enfants, ils peuvent devenir victimes d'abus sexuels ou victimes d'autres gens afin de gagner de l'argent, ou vendre de l'alcool illicite pour se faire de l'argent.

Il faut inclure dans la discussion les femmes qui boivent.

Les enfants : Ils interrompent leurs études, manque d'affection et de soutien familiaux, travail des enfants, mariages précoces, grossesses non voulues, abus d'enfants, enfants des rues et mendiants, activités illégales, enfants s'entraînant à boire dès le plus jeune âge, suicides ou tentatives de suicide, accidents dus à la négligence, ralliement à des soldats pour combattre, assumer la responsabilité de la famille à un jeune âge, prostitution, perte de l'estime de soi, effets psychologiques tels que la dépression ou la maladie mentale, pas intéressés par les jeux, s'engagent dans des activités violentes.

La communauté : Le niveau économique de la communauté baissera, les activités illégales augmenteront, violence en hausse, meurtres, batailles de groupes, la communauté perdra sa crédibilité, perdra son art et sa culture, désunion sociale, société indisciplinée, batailles de groupes dans la parentèle.

Résumé/ réaction de la formatrice

Thème 8 : Causes premières et sentiments derrière les comportements problématiques

Objectifs :

1. Introduire l'idée que les comportements problématiques tels que l'abus d'alcool et le suicide sont le résultat de sentiments puissants comme l'angoisse, la dépression, l'irritation, la frustration, la culpabilité, la solitude, l'inutilité, le désespoir, la tension.
2. Discuter des moyens d'aider les gens à faire face à ces sentiments puissants pour éviter les comportements problématiques.

Contenu : Le point de vue des participants au sujet des sentiments qui sous-tendent l'abus d'alcool et les suicides.

Méthode :

1. Il y a eu un débat sur les sentiments qui sous-tendent les comportements problématiques.
2. Les gens ont discuté en paires sur des moyens d'atténuer ces sentiments, en tenant compte de leur environnement culturel.
3. Discussions en petits groupes. Ils ont discuté de deux activités qu'ils pourraient réaliser dans leurs propres familles pour consolider la famille. Ensuite, la question a été ramenée devant le groupe au complet pour une discussion.

Les émotions suivantes ont été discutées. (Des paroles et des propos échangés pendant les discussions sont cités ici littéralement)

Tristesse/Soucis : nous devons d'abord montrer de l'empathie envers la personne emplies de tristesse, en l'écoutant. Nous pouvons avoir une sorte de discussion, par exemple, si une personne est morte, nous pouvons parler ainsi avec la famille : « quand on naît, il faut aussi mourir ». Parler des bonnes choses qui peuvent encore arriver plus tard. Encourager les activités pendant les moments de loisir. Parler de l'avenir, par exemple en leur rappelant les responsabilités vis-à-vis des enfants qui autrement souffriraient encore plus. Trouver des façons de les motiver.

Frustration : examinez le motif de la frustration. Pourquoi aime-t-elle rester chez elle et n'a-t-elle envie de rien faire ? Des exercices de relaxation en écoutant de la musique pourraient l'aider. Trouvez ce qu'elle aime, par exemple, si elle a du talent pour faire des poèmes, faites-lui faire des poèmes. Ainsi, la frustration diminuera. La frustration se trouvera dans le poème et au dehors d'elle.

Solitude : examinez d'abord les raisons de la solitude. Découvrez les bonnes choses en elle, ce qu'elle aime et ce qui l'intéresse ; si elle a une aptitude pour diriger, elle peut devenir responsable d'un groupe. Elle pourrait chanter et écrire des histoires. Elle pourrait imaginer à quoi ressemble l'univers et en faire des dessins. Elle pourrait aussi se construire de bonnes relations dans et en dehors de la famille. Vous pouvez l'aider à se rappeler en qui elle avait confiance autrefois et à renouer les contacts entre eux. Parfois, vous pouvez engager les autres gens à rompre cette solitude, si la personne elle-même ne se pas la force de le faire.

Haine : prenons un cas où il y a beaucoup de haine dans la famille. On pourrait examiner des traits de caractère du mari haï pour montrer qu'il y a des qualités positives. Si elle hait les enfants, qu'elle enseigne aux enfants ce qu'elle aime afin de pouvoir ressentir de l'affection pour eux. Vous pouvez apporter quelques livres au sujet des valeurs dans la vie. Sur l'hindouisme, Herald Salam, la Bible. Qu'ils cultivent des fleurs dans le jardin car cela a un effet guérissant. Encouragez-la aux activités domestiques. Encouragez les passe-temps comme les travaux manuels et la menuiserie. Faites-les se joindre à des groupes actifs dans la communauté. Faites-les participer aux jeux de cricket ou de volley-ball.

Colère: demandez-lui de se retirer de cette situation-là. Écrivez quel est le problème dans cette situation - ce pourrait être le nom de quelqu'un - et déchirez le. C'est particulièrement bien pour le soulagement à court terme. Écrivez autant que vous pouvez pour chasser la colère de votre système. Faites faire à la personne des exercices de méditation avec un guide de méditation, (le type de choses que disent les guides de méditation pour atténuer les sentiments : paysages de la nature ; de bonnes paroles ou des phrases qui nous aident à réfléchir aux causes). Faites-le aller à des offices religieux en participant avec les autres. Allez dans des parcs ou des lieux où il peut se relaxer.

Vengeance : allez devant une chaise vide ou un récipient quelconque ; ce que l'on voudrait faire à cette personne, on le fait à la chaise ou au récipient. Écrivez cela sur un papier et brûlez le papier. Mettez-vous devant le miroir, regardez le miroir et grondez la personne. Vous pouvez briser le miroir mais ce n'est pas recommandé. Quand ces pensées lui viennent, essayer de faire quelque chose d'autre comme planter des légumes ou des fruits et les arroser. Tentez le counselling et encouragez les amitiés.

Agressivité : trouvez la raison. Faites une sorte de méditation pour amener la personne à se concentrer. Nous pouvons aussi consolider les relations dans la famille. Faites-lui consacrer son temps à des activités qui le distrairont. Il est aussi possible de prendre part à des activités paroissiales. Cherchez des gens de la famille pour parler avec lui. Expliquez-lui que sa vie a de la valeur. Faites ressortir ses talents.

Feedback de l'exercice en groupe: Ils ont pris pour exemple la solitude. D'abord, nous avons noté à quels moments la personne se sent seule. Nous donnons à cette personne des responsabilités minimales, comme celle d'aller chercher les enfants à l'école. Nous l'aidons à préparer quelque chose de bon à manger et nous mangeons ensemble, comme en famille. Incitez la personne à faire des études, sur la consommation par exemple, ou sur toute autre matière qui puisse l'intéresser. La raison deviendra progressivement plus claire. Connectez la personne avec quelqu'un de sa famille.

Quelles sont les choses qui peuvent rendre une famille heureuse? Le jardin et la maison sont des lieux indiqués. Dans le jardin, toute la famille peut se mettre à planter et jardiner, puis vendre les fruits et les légumes pour la famille. Ils peuvent partager la vie ordinaire pendant quelques jours, manger des mets spéciaux pendant ces jours-là et jouir ensemble de ces moments.

Qu'est-ce qui fait pétiller les yeux de joie dans votre famille ? Retournez dans vos petits groupes et sans employer de mots, cherchez ce qui pourrait provoquer des pétilllements de joie dans les yeux de votre famille. Découvrez, dans la famille de quelqu'un, une histoire qui parle de courage et de force par des temps difficiles. Le groupe est arrivé avec plein d'excellentes idées sur ce qui pourrait aider les gens qui éprouvent les sentiments cités plus haut. Interrogés pour savoir s'ils reconnaissaient certains de ces sentiments dans leurs propres familles, tous les reconnaissaient. Il a été accordé une attention toute spéciale à une femme dont le mari avait été massacré un mois plus tôt et qui restait seule avec quatre enfants de moins de 12 ans.

Thème 9 : Exercice expérimental pour illustrer l'unité : la plus longue ligne

Objectif : démontrer que les gens ont généralement plus de moyens pour gérer un problème qu'ils ne le croient tout d'abord. Un bon moment pour faire cet exercice, c'est après le déjeuner, quand les gens sont un peu pas-

sifs. Cela provoque des rires mais cela contient aussi un message fort.

Contenu : un jeu.

Méthode : les participants ont été divisés en deux groupes. A chaque groupe, on demandait combien de distance ils pourraient couvrir en se reliant les uns aux autres. Puis, on leur demandait de faire une compétition : quel groupe fabriquerait la ligne la plus longue ? Tout d'abord, le groupe a évalué qu'il pouvait couvrir une certaine distance, calculée en tenant compte du fait qu'ils seraient debout en se tenant par les mains. Mais en cours de compétition, ils ont découvert d'autres possibilités, par exemple, de se coucher de tout leur long par terre, d'employer des foulards pour se relier ensemble, etc.

Résumé/Conclusion de la formatrice

Thème 10 : Identifier les problèmes que les participants rencontrent fréquemment sur le terrain

Objectif : Identifier les problèmes que les participants rencontrent fréquemment sur le terrain.

Contenu : La connaissance qu'ont les participants des problèmes de la communauté.

Méthode: Brainstorming

Problèmes le plus fréquemment rencontrés sur le terrain :

- Problèmes familiaux tels que la violence domestique et la maltraitance des enfants, alcoolisme, abus sexuels sur les enfants
- Sécurité
- Hygiène, hébergement, nourriture et eau
- Suicide
- Mariage précoce (entre 13 et 18 ans)
- Parents âgés délaissés
- Augmentation du nombre des veuves dans la communauté
- Prostitution, Polygamie

Ensuite, cet exercice a été suivi d'une brève évaluation pour voir ce que mentionnent les familles elles-mêmes.

Thème 11 : Le théâtre narratif en pratique

Objectif : montrer le processus et les étapes que comporte le théâtre narratif.

Contenu : un exemple de violence domestique fourni par les participants.

Méthode : Veuillez vous reporter à l'un des exemples du théâtre narratif sur le terrain au chapitre 5.

Troisième jour

Thème 12 : Feedback sur le jour précédent

Objectif : aider les participants à gérer ce qu'ils ont appris hier.

Contenu : les commentaires des participants.

Méthode : discussion en groupe.

Thème 13: Recenser les conséquences d'un problème identifié par le groupe comme étant prioritaire dans leur zone de travail

Objectif : exercer l'aptitude à recenser.

Contenu : les conséquences de la violence domestique.

Méthode : la formatrice a demandé à l'un des participants de faciliter la procédure de recensement. Elle a instruit ce participant notamment sur l'utilisation de personnages d'externalisation.

Il y a eu un débat sur la question de savoir si la violence domestique était une affaire privée ou quelque chose concernant la communauté entière. Le débat a été intense, avec des opinions catégoriques en faveur de chaque point de vue. Il a fallu beaucoup de discussions pour que le groupe arrive à un consensus. Des personnages d'externalisation ont servi à illustrer comment les abus fonctionnent dans le village, surtout quand ils s'accompagnent d'alcool et de silence. Une marionnette appelée "Abus" a été utilisée pour illustrer ses stratégies et ses effets. « Abus » a dit aux femmes du groupe qu'elles étaient inutiles et qu'elles devraient avoir honte d'elles-mêmes. Il valait mieux qu'elles ne parlent à personne des violences domestiques car autrement, les autres gens sauraient à quel point elles étaient mauvaises et ne valaient rien. Abus a raconté à quel point il aimait tourner autour des gens physiquement plus faibles que lui. Il a dit qu'il ne pouvait pas se permettre d'affronter d'autres hommes ou même des femmes qui se serrent les coudes. Tout cela affaiblirait son pouvoir et il devrait chercher d'autres familles et d'autres communautés où pouvoir agir. Il aimait aussi pervertir les petits enfants en leur disant de suivre son bon exemple.

Thème 14 : S'appuyer sur le savoir local

Objectif : identifier les étapes nécessaires pour mobiliser la communauté afin qu'elle gère les comportements problématiques,

Contenu : idées des participants et suggestions de la formatrice.

Méthode :

Les participants ont été invités à citer et à examiner les métaphores locales sur l'unité et la force et à les développer. On a pris des idées apparues lors de la discussion afin d'illustrer comment les gens peuvent s'appuyer sur le savoir, la sagesse et l'expérience au niveau local afin de neutraliser les problèmes. On a rejoué le scénario des problèmes en créant d'autres dénouements. Il fallait trouver des solutions à long terme et des solutions à court terme, et il fallait nommer les connaissances et aptitudes correspondantes puis les mettre en pratique. Les étapes traitées dans le scénario visant à favoriser l'action commune consistaient en ceci :

- Animer une rencontre communautaire
- Identifier un problème que l'assistance trouve très important
- Décrire le problème du choix

- Evaluer ensemble les effets
- Externaliser dans un personnage – par exemple Abus - ce qui fait empirer le problème
- Présenter ce personnage à la communauté et encourager à lui poser des questions
- Identifier les « amis » de ce personnages. Dans notre cas, il s'agissait de « Alcool », « Silence », « Blâme » et « Honte »
- Examiner les proverbes locaux sur l'unité. Faire si possible une démonstration de ces proverbes. (Exemple lors de la formation : une liane isolée se détruit facilement, mais pas si elle est entrelacée à beaucoup d'autres lianes).
- Décider d'un plan pour faire face collectivement

Thème 15 : Le changement de comportement en tant que processus

Objectif: Illustrer combien le changement de comportement est une chose vraiment complexe afin de ne pas s'attendre à des solutions rapides.

Contenu : les phases dans le changement de comportement.

1. La phase antérieure à l'examen, quand il n'y a pas d'intention de changer de comportement ni même de prise de conscience qu'il y a réellement un problème.
2. La phase d'examen où l'on se met à envisager de changer en analysant les pertes et les profits.
3. La phase de préparation où l'on tire des plans pour parvenir au changement voulu et où l'on identifie les pièges à éviter et les facteurs favorisant le changement.
4. La phase d'action, quand on met en pratique et on réfléchit à ce qui a bien marché et ce qui a échoué, et pourquoi.
5. La phase de viabilité où le nouveau comportement est internalisé en tant qu'habitude par cette personne, et qui dure pendant plus de six mois.

Méthode :

1. Dialogue-exposé sur les différents stades dans les changements de comportement.
2. La formatrice a demandé aux participants de travailler en paires pour identifier un de leurs comportements personnels qu'ils voudraient changer et d'établir un plan pour parvenir au changement. Celui-ci devait mentionner les pièges et les facteurs favorisant. La formatrice leur a demandé d'exécuter ce plan pendant les cinq semaines à venir et de noter quotidiennement comment se déroulait leur expérience.

Thème 16 : Rapide estimation pour déterminer les problèmes dans les maisons

Objectif : s'exercer à faire une estimation rapide des forces (capital social) et des comportements problématiques.

Contenu : les forces et les comportements problématiques dans une zone de réinstallation, les procédures d'estimation rapide.

Méthode :

1. La formatrice a donné des directives pour effectuer une estimation rapide et elle a établi avec le groupe une liste des questions pertinentes.
2. Les participants ont été invités à interviewer une famille afin de découvrir si elle a sa propre histoire de forces et de courage devant l'adversité.
3. Les participants ont été invités à préparer une visite dans une zone de réinstallation et à effectuer cette visite en paires. La formatrice leur a également donné des directives.

Les participants ont discuté de la façon dont ils devraient se présenter, en respectant les usages en vigueur dans la région (avec une carte de visite personnelle et celle de l'organisation, avec des « Prenez la peine d'entrer »).

La formatrice a donné aux participants les directives suivantes :

1. Après vous être présentés, vous devez demander la permission de parler à la personne qui détient l'autorité dans la maison au moment de votre visite.
2. Prenez des notes :
Nom et numéro de la rue, identifiez le bloc d'habitations dans lequel l'interview se déroule. La personne interviewée est-elle un homme ou une femme ? Quel âge a-t-elle ? Combien de personnes habitent dans la maison et quel âge ont-elles ?
3. De plus, posez les questions suivantes:
Quand et comment êtes-vous parvenus ici ?
Pour quelles raisons vous êtes-vous installés ici ?
Qu'est-il arrivé à votre famille ?
Qui connaissez-vous dans cette région ?
Connaissez-vous notre organisation et ses activités ?
Savez-vous quelles autres organisations travaillent dans votre région et ce qu'elles font ?
Quand avez-vous pu, dans le passé, surmonter des problèmes ou de l'adversité ? (Il faut que vous leur demandiez de raconter cette histoire en détail. Cela peut être une grande histoire ou une anecdote, elle peut se dérouler à l'heure actuelle ou auparavant).
Quels sont les comportements problématiques les plus sérieux dans votre rue ?
Quelles sont les choses qui se passent par ici qui vous rendent le plus heureux ?
Quelles sont les choses que vous-même et/ou les membres de votre famille aimez faire ?
Qu'est-ce que vous-même ou les membres de votre famille savez bien faire ?
Comment sont vos relations avec les autorités locales ?

4. Dessinez la maison et indiquez le nombre de gens qui y vivent. Dessinez ensuite les maisons environnantes. Tracez des lignes entre cette maison et les autres pour décrire le type de relations que ses habitants entretiennent avec les habitants des maisons environnantes : un profil social.
5. Identifiez au moins trois endroits dans la région où la famille aime aller en visite et décrivez pourquoi.
6. Demandez-leur de dire à quel point ils sont heureux dans leur domicile actuel, sur une échelle allant de 1 (très malheureux) à 5 (très heureux)

+++++++	signifie : conflictuel
-----	pas de contacts mais pas de conflit
_____	signifie : normal
=====	signifie : bien
=====	signifie : très bien et important pour la personne

Attention de ne pas se mettre à suggérer des solutions pendant cette activité. Dites-leur que vous reviendrez les visiter. A partir des informations que vous avez rassemblées, quelques interventions (comme...) seront entreprises avec les familles ; mais s'il y a de nombreux problèmes communs, cela fera plutôt l'objet d'une rencontre communautaire. Pendant cette rencontre communautaire, vous pourrez utiliser vos aptitudes au théâtre narratif.

Quatrième journée

Thème 18: Feedback sur la visite de terrain

Objectif : vérifier que les participants sont aptes à effectuer une estimation rapide selon les directives.

Contenu : l'expérience et les questions qui se sont posées aux participants pendant la visite de terrain.

Méthode : discussion en groupe des problèmes qui sont communs dans la communauté, des histoires particulières qu'ils ont découvertes, des résultats du questionnaire et des questions qui n'étaient pas claires.

Cela leur a pris deux heures et demie pour effectuer l'estimation rapide, dont deux heures consacrées à remplir le questionnaire relatif au capital social.

Une liste de problèmes a été établie.

Les priorités ont été définies en fonction du nombre de fois où un problème était mentionné.

Cinquième journée

Thème 19 : Missions de terrain

Objectif : s'assurer que les participants mettent en pratique au moins quelques parties de ce qu'ils ont appris pendant la formation.

Contenu : des missions pour les cinq semaines à venir.

Méthode: la formatrice a donné des instructions et vérifié qu'elles soient bien comprises.

Missions

1. Chaque participant devra visiter 50 maisons dans

une zone désignée par avance. Dans cette zone, ils devront effectuer 3 évaluations rapides et remplir 7 questionnaires portant sur le capital social avant d'entamer les activités : cela s'appelle une évaluation de base. Les évaluations menées en cours de formation peuvent compter comme faisant partie de celle-ci.

2. C'est seulement quand ceci sera terminé que les participants pourront estimer, pour chaque zone, quels sont les problèmes majeurs pour lesquels ils organiseront du théâtre narratif. Chaque personne devra animer trois forums de théâtre narratif en tant qu'animateur, et pour le reste, fonctionner en tant que membre de l'équipe.
3. Après chaque forum de théâtre narratif, un meeting aura lieu afin d'évaluer le forum.
4. Les participants devront tenir un journal de bord sur les sessions auxquelles ils ont participé ; celui-ci devra comporter des réflexions sur comment a marché la session.
5. Avant de commencer, les participants devront rendre visite aux responsables locaux et aux autorités concernées pour obtenir la permission d'engager les gens dans les activités prévues. Ils devraient inviter toutes les parties prenantes concernées à assister aux rencontres, afin de maximaliser le soutien.
6. Ce travail devra s'intégrer dans les activités de travail habituelles, il faudra donc que cela se fasse d'une façon gérable sur le plan pratique.
7. Annoncez le programme prévu dans les quelques semaines à venir, en précisant le lieu et la date et aussi que c'est organisé par SHADE.
8. Faites un forum par semaine à l'intérieur d'une zone comprenant environ cinquante maisons. Établissez un plan d'action avec la communauté pour gérer les problèmes identifiés. Vous devrez travailler dans des équipes d'au moins quatre personnes qui pourront à la fois vous aider et vous donner du feedback sur ce qu'ils ont observé, pour que vous puissiez améliorer votre pratique.
9. Après chaque forum, créez un comité dans la zone qui aidera à assurer le suivi du plan pour la communauté.
10. Après un mois, rédigez une évaluation de ce qui s'est passé dans la zone. Ceci devra être terminé avant la seconde formation.

Thème 20 : Animer un forum

Objectif : préparer les participants au travail de terrain.

Contenu : le problème des grossesses non voulues.

Méthode : Un jeu de rôles du théâtre narratif : quatre participants étaient les animateurs et les autres jouaient les membres de la communauté. La formatrice n'a pas fait d'interruptions. Après le jeu de rôles, on a examiné comment les animateurs avaient contribué à l'activité. La formation s'est achevée par des plans d'actions détaillés et une évaluation du cours (voir chapitre consacré à l'évaluation).

Chapitre 7 :

Formation de suivi (5 jours)

(Consécutive à 4 ou 5 semaines de mise en pratique de ce qui a été appris au cours du premier stage de formation)

La session de formation est en grande partie déterminée par le niveau de connaissances et d'aptitudes des participants au début de la semaine de formation suivante. La deuxième phase porte généralement sur les thèmes suivants :

- Introduction à l'évaluation participative
- Visite de terrain et mise en pratique
- Évaluation des stratégies mises en œuvre pour construire le capital social
- Utilisation des techniques d'externalisation pour changer les comportements
- Théorie sur la création d'une identité collective positive dans les communautés
- Théorie sur le développement du sentiment d'efficacité collective
- Réflexivité interrelationnelle
- Examen du comportement organisationnel

La formation de suivi au Sri Lanka sert à nouveau d'exemple pour présenter les thèmes qui ont été abordés lors de la deuxième formation de ce groupe.

Thème 1 : Les règles générées par les participants

Objectif : Récapituler les principes de base de l'approche communautaire

Assurer la participation active de tous les participants

Encourager le sentiment de sécurité au sein du groupe

Contenu : certaines règles formulées spontanément par les participants au début de la session pour la durée de la formation.

Méthode : Les participants ont établi la règle selon laquelle « chaque opinion doit être respectée ». Le formateur demande comment cela fonctionne sur le terrain. Par exemple, lorsque le thème abordé est celui de la maltraitance des enfants et qu'un membre de la communauté déclare que les auteurs doivent être tués. On donne un pieu à l'un des participants pour indiquer qu'il joue le rôle de ce membre de la communauté. Une autre personne montre comment elle réagirait : en s'adressant

uniquement à lui. Le formateur fait remarquer qu'on pourrait aussi impliquer toute la communauté en résumant les propos du membre en question, en le remerciant de sa contribution et en demandant aux autres personnes présentes à la réunion de faire des suggestions pour gérer le problème de la maltraitance des enfants. Les conséquences de chaque suggestion sont discutées plus tard (« recensement des conséquences »).

Les participants ont établi la règle selon laquelle « chacun doit participer activement aux séances de la formation ». La formatrice fait remarquer que certaines personnes parlent plus que d'autres. Elle présente une astuce pour que chacun participe au même degré. Chaque participant reçoit trois allumettes. Avant de prendre la parole, il doit poser une allumette sur le sol. Lorsqu'une personne a rendu ses trois allumettes, elle doit se taire jusqu'à ce que tous les autres participants n'aient plus d'allumettes et qu'on leur en distribue trois autres à nouveau.

Les participants ont établi la règle selon laquelle « lorsque quelqu'un se trompe, on ne lui fait pas de reproches personnels ». La formatrice réagit en rappelant le jeu de « l'Esprit gardien » qui a été présenté lors de la première formation (voir Chapitre 6, Thème 5) et en trouvant à chacun un « Esprit gardien ».

Thème 2 : Les expériences de terrain

Objectif : apprendre des expériences des autres. Récapituler les principes de base de l'approche communautaire tels que l'importance des forces des familles.

Contenu : expériences des participants sur le terrain depuis la dernière formation.

Méthode : les groupes sont constitués par les personnes qui ont travaillé ensemble sur le terrain. Les groupes choisissent quelle partie de leur rapport sera présentée et par qui : tous les participants doivent présenter une partie du rapport au nom du groupe.

La formatrice rappelle aux participants qu'on leur avait remis des questionnaires qu'ils devaient remplir en discutant avec dix familles au moins. Le groupe doit répondre aux questions suivantes :

Qu'avez-vous appris de ces familles concernant leurs problèmes et leurs forces ?

Quels problèmes avez-vous choisis de travailler dans le forum ?

Quels responsables locaux et quelles organisations avez-vous contactés pour exposer vos projets de travail sur le terrain afin de vous assurer un soutien ?

Combien de personnes ont assisté à chaque réunion ? Décrivez l'événement. Des comités ont-ils été créés pour poursuivre le travail sur le problème ?

Quelle a été votre impression globale de l'événement ?

Quelles questions n'ont pas encore trouvé de réponse ?

Problèmes mentionnés : les violences domestiques, l'alcool, la maltraitance des enfants, les problèmes de dot, le suicide, la terreur exercée par des groupes armés, la peur liée à la situation d'insécurité.

Il semble que le concept de force n'a pas été compris. Il est donc à nouveau discuté. On demande aux groupes d'illustrer la notion des forces en jouant une scène d'interaction familiale.

L'un des groupes met en scène une famille qui s'amuse. Être capable de s'amuser ensemble est une force.

Un deuxième groupe interprète une famille dont la femme va partir chercher du travail à l'étranger. La formatrice demande si cela ne serait pas une solution magique : est-ce vraiment réalisable ? Elle demande au participant qui joue le mari de demander : comment va-t-on faire ? Les participants jouent un dialogue dans lequel le mari suggère à sa femme de rester. Le groupe discute de ce qu'est la force dans cet exemple : le mari et la femme essaient vraiment de se comprendre ; ils respectent l'opinion de l'autre et tentent de se soutenir.

Un troisième groupe montre comment la famille répartit les tâches.

Les forces qui ont été mentionnées : avoir de bonnes relations avec les membres de la famille comme les oncles et les tantes, la capacité à communiquer avec les organisations d'aide, la famille qui se réunit pour assister aux services religieux.

Les problèmes ciblés lors des rencontres communautaires par le biais du théâtre narratif portaient sur : les violences domestiques, l'alcool, la maltraitance des enfants. Responsables locaux contactés : directeurs de clubs de jeunes et un membre des Alcooliques Anonymes.

Certaines rencontres ont abouti à la création de comités constitués par des membres de la communauté pour continuer à travailler sur les problèmes évoqués pendant la réunion.

Dans l'ensemble, le nombre de personnes qui assistait à ces réunions se situait entre 15 et 30, ce qui est légèrement en dessous de ce qu'attendaient les participants. Ceci est sans doute dû à la situation sécuritaire, la période de jeûne hindou, l'abondance du travail dans les rizières, les rations sèches distribuées le jour de la réunion, l'armée convoquant les habitants du centre d'aide sociale pour se faire enregistrer, le fait que SHADE ne distribuait pas de boissons fraîches contrairement à certaines autres organisations.

Le dernier problème mentionné a été discuté en petits groupes et des suggestions de solutions possibles ont été échangées lors d'une séance plénière de brainstorming organisée par le chef d'équipe. À l'issue de cette réunion de 15 minutes, les solutions suivantes ont été retenues :

- annoncer le programme de diverses manières, par exemple par le biais de représentations de rue
- coopérer plus étroitement avec les autorités et les autres organisations actives dans les centres d'aide sociale
- se joindre à une activité collective déjà existante.

Thème 3 : L'expert externe – exercice du nœud

Objectif : restaurer l'énergie, faire passer le message que la communauté possède beaucoup de connaissances que l'on pourrait mobiliser.

Contenu : un jeu

Méthode :

Les participants forment un cercle et se tiennent par la main. « Regardez attentivement la personne qui est à votre droite. Maintenant, mélangez-vous. Tout le monde au centre. Maintenant cherchez la main droite de la personne qui était à votre droite auparavant et tenez sa main dans votre main gauche. Reformez le cercle comme au début sans lâcher sa main.»

L'un des participants (baptisé « l'expert ») se met à l'écart. Les autres forment un cercle en se tenant la main et s'emmêlent pour former un nœud sans se lâcher la main. On demande à l'expert de revenir et de détacher le nœud. On a compté qu'il lui a fallu cinq minutes pour y parvenir.

L'équipe refait le nœud et doit ensuite le dénouer. Cette opération prend beaucoup moins de temps.

La formatrice demande : « Qu'avez-vous appris de cet exercice ? » La conclusion est que la personne tenue à l'écart (l'expert) ne savait pas comment le problème s'était créé et développé.

La formatrice demande : « Qu'avez-vous ressenti quand l'expert vous disait de tourner dans un sens ou dans l'autre ? ». Ils reconnaissent qu'ils ont ressenti une certaine résistance et que la communauté pourrait montrer quelque réticence à l'égard d'un expert venu de l'extérieur. On signale que certains experts ne prennent pas en considération la connaissance qui existe au sein de la communauté, tout comme dans le jeu. C'est en associant les connaissances internes et externes que l'on obtient le meilleur résultat.

Thème 4 : Se mettre à la place de l'autre – exercice du miroir

Objectif : montrer que les expressions non verbales ou les émotions peuvent être mal interprétées et qu'il peut être nécessaire de demander aux gens d'expliquer ce qu'ils ressentent.

Contenu : émotions de base telles que la tristesse, la colère ou la joie.

Méthode : Les participants se mettent par deux, l'un

étant le meneur, l'autre le suiveur. Tout d'abord, on demande aux meneurs de montrer les mouvements que les suiveurs doivent reproduire. Ensuite, on demande aux meneurs de mimer une émotion que le suiveur doit reproduire. Après quoi, ils essaient de déterminer quelle émotion le meneur tentait d'exprimer. Les deux participants jouent tour à tour le rôle de meneur et de suiveur.

Thème 5 : Comment vous sentez-vous aujourd'hui ?

Objectif : augmenter la perception de ses propres sentiments et de ceux des autres, s'exercer à l'expression non verbale des émotions et favoriser l'instauration d'un climat solidaire au sein du groupe.

Contenu : les sentiments des participants sur le moment.

Méthode : les participants forment un cercle. On demande à chacun de montrer avec son corps comment il se sent ce matin. Lorsque chacun a eu son tour, les participants décrivent les sentiments qu'ils ont exprimé en indiquant la cause tout en reprenant la même posture. La formatrice demande si les esprits gardiens ont une remarque concernant le programme de la veille et elle y répond.

Thème 6 : Qu'avez-vous appris du travail sur le terrain ?

Objectif : rendre explicite ce qui a été appris sur le terrain.

Contenu : les expériences de terrain depuis la première formation.

Méthode : des groupes formés de 4 participants issus de différentes équipes discutent des questions suivantes :

Quels ont été les points positifs pendant le travail de terrain ? Qu'est-ce qu'on pourrait améliorer ?

Qu'avez-vous appris du travail sur le terrain ?

Quelles questions avez-vous concernant votre participation au théâtre narratif ?

À quelle question pourriez-vous répondre dans le groupe ?

Tous les points abordés sont récapitulés en séance plénière. Les questions qui n'ont pu être résolues lors des discussions en petits groupes font l'objet d'un débat au cours duquel la formatrice demande aux participants d'échanger quelques idées sur certains thèmes précis (ex : « pourquoi certaines lois existent ») très brièvement (2 minutes) à deux.

Les thèmes abordés comprennent :

1. Lorsqu'on recense les conséquences de l'abus d'alcool, pouvons-nous discuter de ces conséquences avec un groupe d'enfants touchés par ce problème ? On a avancé l'idée qu'il serait peut-être utile, dans certains cas, de parler de ces questions en réunissant les enfants séparément. La formatrice suggère qu'il faudrait trouver un moyen de faire entendre la voix des enfants pendant la réunion de toute la communauté pour montrer l'impact de l'abus d'alcool sur les enfants. Aborder le thème des abus sexuels avec

les enfants requiert des compétences spécifiques. Il serait plus sage de solliciter la coopération des écoles afin de mettre en œuvre un programme éducatif destiné aux enfants. La formatrice propose ensuite un jeu de rôles (voir le thème 10.)

- 2 Si un comité est créé après une séance de théâtre narratif, doit-on lui donner un nom ?

Au cours de la discussion sur ce qui avait paru positif pendant le travail de terrain, il a plusieurs fois été mentionné que les gens étaient très ouverts lorsque les CHP (promoteurs de santé communautaire) leur expliquaient qu'ils étaient en apprentissage. Diront-ils encore qu'ils sont en apprentissage lorsqu'ils visiteront des foyers d'ici un an ? Les participants ont répondu « non ». La formatrice leur a rappelé l'exercice de la veille sur « l'expert externe ». Elle a demandé aux participants de discuter de cette question entre eux, le chef d'équipe jouant le rôle d'animateur. Ceci n'a pas débouché sur un changement de point de vue. C'est pourquoi un exercice a été mis en place (voir le thème 8).

Thème 7 : Des partenaires égaux, chacun expert dans son domaine

Objectif : illustrer l'importance de faire des efforts pour établir des relations avec les membres de la communauté sur un pied d'égalité.

Contenu : un jeu

Méthode : la formatrice distribue des cartes portant le nom de divers animaux : chat, chien, éléphant, vache, âne, buffle etc. Il y a deux cartes pour chaque animal. On demande aux participants d'imiter cet animal et de chercher son « partenaire ». À la fin de l'exercice, la formatrice explique aux participants que les membres de la communauté (dont ils ont beaucoup à apprendre) sont leurs égaux et qu'ils doivent être traités en tant que tels. Les participants suivent la formation pour se perfectionner afin d'aider les gens à prendre conscience de leur savoir et de leurs forces. Ils sont également des experts quand il s'agit d'encourager les gens à utiliser ce savoir pour améliorer leur situation. En revanche, ils ne sont pas des experts de la vie des gens dans la communauté.

Thème 8 : Une annonce à la radio

Objectif : rendre explicite ce qui a été appris sur le terrain.

Contenu : les expériences de terrain depuis la première formation.

Méthode : chaque équipe doit préparer un message radio d'une durée maximum de 3 minutes décrivant ce que le groupe a appris concernant un problème spécifique dans la communauté. L'équipe doit inscrire le message sur un papier.

Thème 9 : Le théâtre narratif et l'abus sexuel

Objectif : tester certaines techniques de théâtre narratif.

Contenu : les techniques du recensement, de l'utilisation de marionnettes pour personnifier les problèmes.

Méthode:

1. Jeu de rôles mettant en scène les personnages suivants : le formateur dans une réunion communautaire, un parent énervé qui pense que les auteurs d'abus sexuels doivent être exécutés, d'autres parents et des enseignants. Le formateur essaie de parler de la réaction de la communauté à l'égard du coupable. Les conséquences possibles de l'exécution du coupable sont mises en scène. D'autre part, on évoque d'autres manières de gérer le problème : éduquer les enfants, encourager les enfants à raconter à leurs parents qu'ils ont été victimes d'abus sexuel etc.
2. Ensuite, le personnage « Abus » est introduit par le biais d'une marionnette. « Abus » montre qu'il grandit et qu'il est heureux quand il y a de la violence, qu'il se délecte du silence qui pèse sur le sujet et que parler ouvertement lui donne envie de fuir.
3. Ensuite, les participants forment des groupes de quatre pour discuter et préparer un court programme éducatif destiné aux enfants sur la question des abus sexuels.
4. On commence un nouveau jeu de rôles comportant deux types de personnages : des animateurs et des enfants. Sur le conseil de la formatrice, plusieurs scènes sont jouées :

Un enfant subit des attouchements de la part d'un adulte. Diverses réactions enfantines sont explorées : l'enfant frappe l'adulte (ce qui est cité comme une réaction peu fréquente dans la réalité), l'enfant se sauve, l'enfant qui dit « non » et s'enfuit.

La formatrice amène une marionnette représentant le personnage « Silence » et rappelle au groupe que Silence est un grand ami d'Abus. Le jeu reprend, mais aucune nouvelle réaction possible de l'enfant n'émerge cette fois.

La formatrice fait un discours sur les secrets, comme si elle s'adressait aux enfants. Elle explique que si un adulte leur dit que quelque chose doit rester secret, c'est toujours quelque chose de mauvais.

Le jeu de rôles reprend.

Que vont dire les animateurs aux enfants ?

Ils commencent par expliquer ce qu'est l'abus sexuel.

La formatrice interrompt le jeu parce que les animateurs utilisent les termes « parties génitales ». Il s'ensuit une discussion sur les différents mots pouvant être utilisés. Les animateurs décident de se servir d'un dessin très rudimentaire du corps humain. Après un court débat, on suggère de dire aux enfants qu'ils doivent en parler à un adulte, comme un enseignant, un parent ou une autre personne en qui ils ont confiance. Ils peuvent aussi parler aux animateurs après la réunion. Pendant cette dernière partie, la marionnette Silence disparaît et le personnage Abus rapetisse.

Thème 10 : Lutte à la corde

Objectif : stimuler l'écoute pendant les discussions et

améliorer la coopération avec les autres parties prenantes.

Contenu : un jeu

Méthode : On forme deux groupes. On leur dit de faire comme s'ils rivalisaient en tirant chacun à l'extrémité d'une corde pour déstabiliser l'équipe d'en face. L'exercice terminé, la formatrice demande quel groupe a gagné. Chacun des deux revendique la victoire. La formatrice conclut en disant que tout le monde veut gagner alors qu'il n'y avait même pas de corde. Vouloir être le meilleur est humain. Pourtant, quelquefois la compétition, comme la compétition entre les ONG, par exemple, n'est pas productive. Au cours des discussions, le désir de gagner ne conduit pas à une meilleure écoute des autres. Ce qui importe n'est pas de savoir qui gagne mais ce qu'on a appris.

Thème 11 : L'expression des émotions

Certains participants ne parvenant pas à exprimer clairement, de manière non verbale, ce qu'ils ressentaient, l'exercice suivant a été ajouté :

Méthode : Les participants sont répartis en groupes de quatre. Chacun doit exprimer, sans parler, les émotions suivantes : inquiet, vexé/fâché, désemparé, triste. Les autres membres du groupe doivent deviner quelle émotion est exprimée. S'ils ne devinent pas, le participant doit essayer de mimer une autre émotion.

Thème 12 : La coopération

Objectif : faire prendre conscience aux participants de leur tendance spontanée à rivaliser au lieu de réfléchir et d'envisager les possibilités de coopération.

Contenu : un jeu

Méthode : la formatrice répartit les participants en trois groupes. Chaque groupe reçoit des instructions sans entendre les consignes données aux deux autres groupes. En fait, les instructions sont les mêmes pour tous les groupes : « récupérez autant de chaises que possible ». Le jeu terminé, on discute en signalant le manque de coopération, la lutte pour les ressources, les dégâts et la solution simple qui permet à tout le monde de gagner. Les groupes se sont immédiatement jetés dans la course : ils s'arrachaient les chaises des mains sans réfléchir ni s'informer de la mission des autres groupes. Une chaise fut endommagée et certains participants se firent mal au cours de la bousculade. Lors de la discussion qui s'ensuivit, on fit remarquer qu'ils étaient des membres d'une équipe et qu'ils n'auraient pas dû rivaliser, mais plutôt essayer de conjuguer leurs efforts, notamment en échangeant des informations sur leur travail de terrain.

Thème 13 : Visite de terrain

Objectif : s'exercer au théâtre narratif

Contenu : les problèmes des gens dans un centre de réinstallation

Méthode : aller sur le terrain avec les participants pour voir comment ils mettent leurs compétences en pratique.

1. Discours de préparation. La formatrice invite les participants à s'entraider pendant la session et à se donner un feedback constructif. Elle explique que les méthodes apprises pendant la formation peuvent, au besoin, être adaptées et souligne que les exercices et les jeux doivent être utilisés à bon escient et non pas uniquement pour se divertir. Il en va de même pour l'utilisation de marionnettes. Si on ne fait que parler, on se fatigue tandis que faire des exercices donne de l'énergie.
2. La formatrice demande aux participants de préparer la réunion communautaire.
3. À l'issue de la réunion, le formateur demande d'abord aux participants qui ont joué le rôle d'animateurs ce qui, selon eux, a bien marché et ce qui pourrait être modifié à l'avenir. La même question est posée ensuite à tous les autres participants.

Avant d'aborder le thème suivant, on demande encore une fois aux participants ce qu'ils pensent de la réunion de la veille. Un petit garçon avait raconté quelque chose qui pouvait suggérer que lui (ou un autre enfant) avait été victime d'abus sexuels. Diverses actions possibles telles que l'organisation d'une réunion séparée pour les enfants, le signalement à l'Unité de protection de l'enfant de l'hôpital local etc., sont discutées. Si les sévices ont été perpétrés par un membre de la famille, celui-ci risque de répandre des rumeurs sur le compte de SHADE, suggérant qu'il est dangereux de laisser les enfants assister aux réunions de SHADE. La formatrice demande comment ceci peut-être évité, comment SHADE peut obtenir l'autorisation de la communauté d'aborder le thème des abus sexuels.

Les participants gardant résolument le silence. La formatrice leur demande alors de discuter cette question à deux. À la question posée par la formatrice : « pourquoi les problèmes tels que les abus sexuels sont-ils beaucoup plus fréquents de nos jours ? », les participants répondent que c'est à cause de la guerre et des déplacements de la population. La formatrice leur rappelle les sentiments que provoquent la guerre et le déplacement et propose de s'entraîner à une réunion communautaire. La réunion commence par le recensement des problèmes dans une communauté. Ensuite, les animateurs doivent expliquer aux membres de la communauté pourquoi ces problèmes se sont tellement amplifiés. Ceci se transforme en un exercice sur la manière d'animer une discussion avec les membres d'une communauté. La formatrice explique à quelques participants intimidés comment parler plus fort tout en se déplaçant dans la pièce et en établissant un contact du regard avec les travailleurs communautaires.

La formatrice demande ensuite à un volontaire de discuter avec la communauté de ce qui arriverait si tous les problèmes mentionnés plus tôt continuaient à s'amplifier.

Thème 14 : Évaluation participative

Objectif : établir une liste de critères d'évaluation et définir un protocole pour les rapports concernant le travail de théâtre narratif sur le terrain.

Contenu : l'opinion des participants et du formateur sur l'évaluation et les rapports.

Méthode:

1. Discussion en quatre groupes de quatre personnes, chaque groupe comprenant un chef d'équipe. Le rapport de chaque groupe doit être présenté par une personne qui n'a pas beaucoup pris la parole aujourd'hui.
2. Échange des résultats du petit groupe de discussion en séance plénière, pendant laquelle le formateur fait des suggestions supplémentaires.
3. Discussion en quatre groupes de quatre personnes de la visite de terrain d'hier. Après la discussion, chaque participant doit dire ce qu'il fera différemment au cours de la prochaine visite de terrain.

On a demandé aux participants de retourner travailler sur le terrain pour poursuivre leur apprentissage pratique maintenant que leurs connaissances et leurs compétences ont été perfectionnées. Une évaluation approfondie est prévue à la fin de la formation et du stage pratique (voir le chapitre 8).

Chapitre 8 : Évaluation

Depuis ces dernières années, l'évaluation est de plus en plus considérée comme un aspect important. Les bailleurs de fonds qui financent les programmes exigent habituellement la conduite d'évaluations. Il est donc tout à fait judicieux d'intégrer cet aspect dès le début de votre programme de formation. Prévoir une évaluation vous donne des repères vous permettant de vérifier si vous gardez le cap. Elle devrait être considérée comme une activité courante effectuée de différentes manières et à diverses étapes du travail. Cela permet non seulement de disposer d'un système de référence pour votre travail mais aussi de capter de bons résultats à certains moments du parcours qui n'étaient pas prévus, mais qui sont une valeur ajoutée au programme.

Lorsque vous réfléchissez à savoir comment collecter des données pour votre évaluation, tenez compte des coûts et du temps que cela implique. Prévoyez du temps

et réservez un budget à cet effet au moment d'élaborer votre programme. N'oubliez pas que l'évaluation n'est pas seulement destinée au formateur, à l'enseignant, à l'organisation ou aux bailleurs de fonds. Elle est également essentielle pour l'apprenant ; c'est peut-être même la principale raison qui justifie qu'on évalue les gens correctement, équitablement et avec autant d'encouragement que les circonstances le permettent.

Vous pouvez commencer par vous poser certaines questions importantes :

- Quel est le but de l'évaluation ?
- À qui est-elle destinée ?
- Qui est supposé y participer ?
- Quand ?
- Dans quelle mesure ?

L'évaluation peut-être envisagée à différents niveaux :

Niveau 4 - Communauté	Quel impact le travail a-t-il sur les communautés concernées en termes de capital social et de guérison ?
Niveau 3 – Organisation	Dans quelle mesure l'organisation a-t-elle été influencée par la formation en pratique ?
Niveau 2 – Participant	Quel a été l'impact de la formation sur les participants en termes de développement personnel et de vie professionnelle ?
Niveau 1 - Formation	Qu'est-ce que les participants sont censés savoir et faire à l'issue de la formation ? Ceci se rapporte aux connaissances, à l'attitude et aux compétences.

Tous les niveaux d'évaluation sont importants, mais certains peuvent nécessiter plus de temps que d'autres.

Niveau 1: Évaluation des résultats de la formation

- L'évaluation continue pendant la formation renforce la connaissance de concepts importants ainsi que la profonde compréhension de ce que vous voulez atteindre
- Fourniture régulière de commentaires écrits anonymes concernant la formation
- Commentaires informels donnés par les participants
- Séances de discussion en groupes restreints avec les participants

Évaluation des connaissances :

Contrôle des connaissances et des compétences après la visite de terrain :

En général, il n'est pas possible de constater toutes les

compétences des stagiaires au cours d'une visite sur le terrain. Celles-ci peuvent également être observées pendant les jeux de rôles. Par ailleurs, les rapports d'activité des stagiaires sont susceptibles de fournir des informations supplémentaires.

Questions qui peuvent être soumises aux participants pour évaluer leurs connaissances dans un environnement d'apprentissage

1. Qu'est-ce que le théâtre narratif pour vous ?
2. Quel était l'objectif de votre participation au théâtre narratif ?
3. Décrivez la méthodologie de base utilisée dans le théâtre narratif
4. Que signifie l'externalisation pour vous ? Quels per-

sonnages d'externalisation avez-vous joués lors de votre participation au théâtre narratif ?

5. Comment recensez-vous les effets des comportements problématiques sur une communauté ?
6. Comment trouvez-vous la racine du problème ?
7. Que signifie « une approche basée sur les forces » pour vous ?
8. Comment consolider le capital social et promouvoir la guérison dans votre contexte ?
9. Que signifie la mobilisation de la communauté pour vous ?
10. Quels types de plans à long terme sont envisageables dans les communautés avec lesquelles vous avez tissé des liens ?

Ceci doit être suivi d'une mise en pratique de la théorie sur le terrain :

Pendant la visite d'évaluation, on demande aux stagiaires d'organiser des activités de counselling orientées vers la communauté, dans leur région locale, où ils auraient la possibilité de diriger des séances dans la langue locale. À l'issue de chaque séance, les participants se réunissent pour discuter de ce qu'ils ont constaté. Les animateurs des séances ont d'abord la possibilité de faire leur auto-évaluation en signalant les lacunes éventuelles qu'ils ont remarquées. Ceci est particulièrement important puisque les stagiaires font généralement de leur mieux pour montrer tout ce qu'ils savent et en font parfois un peu trop en allant plus loin que nécessaire. Instructions d'observation à l'usage du formateur pendant la mise en pratique du théâtre narratif sur le terrain (qui fait toujours partie de la formation).

Préparation :

- Comment a-t-on sélectionné la communauté dans laquelle faire le travail ?
- L'entrée dans la communauté s'est-elle déroulée convenablement et a-t-on fait preuve
- de respect lors des négociations avec les gardiens ?
- Comment ont été choisis l'heure, la date et le lieu ?

Évaluation de la phase de mise en train :

- Les gens ont-ils été accueillis par un mot de bienvenue et présentés ? De manière efficace ?
- A-t-on donné aux gens l'assurance qu'il n'y a rien à craindre et qu'ils peuvent s'exprimer en toute confiance ?

Évaluation de la phase de travail :

- Comment le thème central du travail a-t-il été choisi, notamment la gestion des comportements problématiques et de la priorisation ?
- A-t-on invité les gens à partager des histoires vécues illustrant un comportement problématique qui a eu des effets dévastateurs ? S'agissait-il d'une histoire que d'autres reconnaîtraient comme pouvant avoir lieu dans leur communauté ?

- Le véritable problème sous-jacent a-t-il été identifié et lui a-t-on donné un nom ?
- Les effets de ce comportement problématique sur les différents groupes de la communauté ont-ils été recensés de manière détaillée ?
- L'histoire a-t-elle été jouée et par qui : des membres de l'organisation ou du public ?
- L'animateur a-t-il su donner la parole à autant de personnes que possible pendant la discussion ?
- Y a-t-il eu des problèmes soulevés par l'animateur qui n'avaient pas été mis en lumière par la participation du public ?
- L'attention a-t-elle été attirée sur différents niveaux de pouvoir, sur la manière dont ce pouvoir a été utilisé et quel effet il a eu sur les gens ?
- Un résultat préférable a-t-il été trouvé avec le public et mis en scène pour voir si les suggestions faites étaient réalistes ?
- A-t-on eu recours à l'externalisation de problèmes, de forces ou de sentiments pour mettre en lumière certains problèmes importants ?
- A-t-on interviewé l'un des personnages servant à l'externalisation ?
- Les animateurs ont-ils travaillé avec les forces, l'estime et l'identité de cette communauté ?
- La communauté a-t-elle décrit ses talents, en indiquant d'où ils viennent et comment ils ont été mis à profit dans le passé pour surmonter les problèmes ?
- L'identité préférable de la communauté a-t-elle été remise en évidence ?
- A-t-on joué le scénario préférable ?
- L'animateur a-t-il veillé à ce que les gens restent réalistes pendant le processus ?
- L'animateur s'est-il assuré que les gens sauront comment utiliser ces compétences dans leur vie quotidienne, qui peut comporter des dangers ?

Évaluation de la phase finale :

- A-t-on fait un résumé à la fin de la séance ?
- A-t-on invité des participants à évaluer la séance ?
- A-t-on prévu de revenir pour des discussions et forums de suivi ?

Si certains stagiaires n'ont pas été suffisamment actifs au cours de la séance communautaire, on peut les placer en situation de jeu de rôles lors d'une séance de suivi, et leur demander de faire ressortir un point particulier considéré comme important.

Enfin, vous devrez vous assurer que toutes les activités de la formation ont été menées à terme :

Activités de formation :

Activité 1: Counselling orienté vers la communauté, phase de formation 1

Utilisation du théâtre narratif et de la méthode de réflexion approfondie comme stratégie pour guérir les communautés traumatisées. Il s'agit d'une approche

basée sur les forces qui vise la recherche collective de solutions aux problèmes.

Activité 2: Aptitudes pratiques :

Conduire au moins cinq séances communautaires en tant qu'animateur principal et apporter son assistance dans cinq autres interventions au moins. Présenter des rapports.

Activité 3: Counselling orienté vers la communauté, phase de formation 2

Introduction à l'évaluation participative des activités. Approfondissement des connaissances et des compétences relatives au counselling en milieu communautaire. Examen du comportement organisationnel. Élaboration de plans d'action à court et long terme.

Activité 4: Aptitudes pratiques

Conduire au moins cinq séances communautaires en tant qu'animateur principal et apporter son assistance dans cinq autres interventions au moins. Présenter des rapports.

Activité 5: Évaluation du programme global et planification de nouvelles activités de formation.

Le niveau d'évaluation suivant consiste à acquérir une compréhension de l'influence de la formation des participants sur leur vie personnelle.

Niveau 2 – La vie des participants

- Quelle influence a eu la formation sur vous personnellement?
- A-t-elle fait resurgir un souvenir traumatisant pour vous? Comment a-t-il été traité? Auriez-vous souhaité autre chose en plus?
- Qu'est-ce que la formation a changé dans votre façon de voir votre travail?
- Quels sont les apprentissages-clés que vous avez mis en œuvre pour la guérison des communautés traumatisées?
- Vos connaissances vous servent-elles aussi dans d'autres activités?
- Quelles difficultés avez-vous rencontrées dans le cadre du théâtre narratif?
- Quels ajustements devraient être apportés au programme pour qu'il ait plus d'impact?
- Avez-vous toujours des contacts avec d'autres organisations qui ont suivi la formation en même temps que vous ou avec vos formateurs?

À l'issue des séances de travail, on peut aussi demander aux participants ce qu'ils ont appris personnellement et quel impact cela a eu sur leur travail. Cette information est souvent communiquée spontanément sans avoir besoin de poser la question et peut servir dans l'évaluation. Les commentaires ci-dessous sont des extraits de ce que les participants nous ont rapporté:

« ... Ces activités m'ont changé. Je n'étais pas ouvert aux autres, j'avais seulement quelques amis. Maintenant je suis plus ouvert et plus confiant, plus tolérant et plus

neutre. J'ai appris à mieux écouter les histoires des autres. Je n'aimais pas que les gens parlent de sexe devant moi, comme quand ma sœur m'a raconté qu'elle avait été violée devant d'autres personnes. Je ne voulais pas l'entendre, je n'ai rien dit et je suis parti. Maintenant, je sais ce que ce n'était pas bien. Ma sœur et moi, nous sommes devenus très proches et j'ai aussi pu l'aider... »
 « Au bout de quelques séances, j'ai senti un grand changement en moi. Normalement, quand il y avait un malentendu, j'étais de nature à être furieux et à refuser de dire un mot. Maintenant, même si je me fâche et si j'en veux à quelqu'un, je peux continuer à travailler avec lui/elle sans être submergé par ma colère. On peut aussi parler des ces problèmes. »

« J'essaie toujours de comprendre mes sentiments profonds et j'utilise cette approche pour envisager des causes et des solutions possibles en explorant les effets. C'est comme si je jouais au théâtre narratif en mon for intérieur et cela m'aide à améliorer mon comportement... »

« ...J'ai vu que nous avons les mêmes problèmes au travail que les communautés avec lesquelles nous travaillons. Ce qui se passe là-bas, vous arrive aussi à vous et au sein de votre famille. En fait, en aidant la communauté, nous nous aidons nous-mêmes aussi... »

« ... Cette formation d'animation est devenue une sorte d'apprentissage moral pour moi. J'avais des problèmes personnels, mais maintenant, grâce à la formation, j'ai une meilleure connaissance de moi-même. Je peux aussi parler de ces choses avec d'autres femmes et nous nous aidons mutuellement. »

« Comprendre le lien dans la communauté m'a beaucoup aidé. J'ai remarqué qu'ils parlent ouvertement quand nous sommes ensemble et que cela aide à résoudre les problèmes. Maintenant, j'essaie aussi d'être plus ouvert. Les bonnes solutions prennent du temps et n'arrivent pas tout de suite. Nous devons vraiment prendre le temps pour discuter de ces choses et pour trouver des moyens de mieux nous soutenir mutuellement. »

Vous pouvez aussi discuter avec les superviseurs au sujet des observations qu'ils ont faites concernant les participants.

Le niveau d'évaluation suivant consiste à voir dans quelle mesure le théâtre narratif a été intégré dans le travail de l'organisation.

Niveau 3 – L'organisation

Les questions suivantes peuvent être générées pour vous aider à acquérir une bonne compréhension du travail. Quel est le rôle principal de votre organisation, à votre avis?

Dans quelle mesure le théâtre narratif aide-t-il l'organisation à remplir son rôle plus efficacement?

Quels sont les résultats bons et moins bons du travail effectué à partir de la stratégie du théâtre narratif?

À quelle fréquence le théâtre narratif est-il utilisé dans votre organisation et par combien de personnes?

Comment votre organisation pourrait-elle être aidée pour mieux implanter le théâtre narratif?

Comment pourrait-on sensibiliser d'autres personnes au travail effectué par votre organisation?

Comment savez-vous ce que les gens pensent du travail réalisé par votre organisation en termes de renforcement du capital social et de guérison?

- On peut le savoir en interrogeant les participants après la formation quand ils sont repris leur travail au bout de quelques mois.
- Autre possibilité : leur demander de remplir le questionnaire d'auto-évaluation
- Les superviseurs peuvent être interrogés sur leur appréciation du travail qu'ils ont observé
- Les rapports rédigés par les membres de la communauté et des pairs permettront également d'en savoir plus sur ce point.
- Un budget est-il prévu pour le travail en cours?

« Nous recevons maintenant des lettres au bureau qui nous disent que les choses se sont améliorées et qu'ils veulent désormais aborder d'autres questions sensibles dans leur communauté. Dans l'une des communautés, ils étaient prêts à tuer les gens identifiés comme sorciers. Mais les esprits se sont désormais calmés et ils voient les choses autrement. Ils nous ont également demandé de revenir pour gérer les tensions des réfugiés rapatriés ».

L'organisation devrait aussi s'interroger sur un certain nombre de questions plus importantes:

- Quels besoins et ressources sous-jacents n'ont pas encore été abordés?
- Quels sont les buts, la population cible et les objectifs (c.-à-d., les résultats souhaités)?
- Quels modèles éprouvés et quels programmes inspirés des meilleures pratiques peuvent être mis en œuvre pour atteindre les objectifs?
- Quelles actions s'imposent pour que le programme choisi « soit en adéquation avec » la situation de la communauté?
- Quelles sont les capacités organisationnelles requises pour mettre en œuvre le programme le plus efficacement possible?
- Quel est le plan de ce programme?
- Comment va être mesurée l'évaluation des processus; en d'autres termes le programme présente-t-il une haute fiabilité de mise en œuvre?
- Comment sont évalués les résultats (le degré de réussite du programme)?
- Qu'est-il prévu en matière de durabilité?
- Rapports du Centre Ubuntu au Burundi illustrant comment leur programme a été déployé :

« Nous avons remarqué que lorsque les gens étaient ensemble, ils arrivaient à réfléchir sur ce qui avait causé la destruction des valeurs. Ceci a créé une opportunité unique de discussion. Nous avons des associations lo-

cales presque partout où nous avons mené ces activités. Les évaluations internes et externes nous ont fourni un feedback positif émanant des communautés ».

« Nous avons été en mesure d'appliquer ce que nous avons acquis pendant la formation car chacun a fait ce qu'il fallait et même plus, en travaillant dans un esprit d'équipe. Nous avons des évaluations entre nous et avec la communauté après chaque séance. Les gens nous parlent aussi des changements qu'ils constatent dans la communauté à la fin des activités ».

« Le Théâtre narratif est une ressource servant à d'autres parties de notre programme. Il nous fournit un matériel pour nos émissions de radio hebdomadaires dont l'écoute peut conduire à d'autres changements. Lors de nos activités de TN, nous recevons une liste de thèmes à traiter. C'est un moyen d'aborder des expériences douloureuses, mais les gens parlent de manière conciliante – sans agressivité ».

« Concernant les comités locaux, qui ont été renforcés, les gens se tournent plus facilement vers eux que vers les autorités traditionnelles parce qu'ils sont mieux aidés. Cela a donné de bons résultats ».

« Quand d'autres communautés entendent parler de nos activités, elles nous demandent de venir et de déployer des activités dans leur région aussi. La formation a été étendue et confiée à une centaine de conseillers/animateurs dans tous le pays, qui aident à surveiller les activités et le bon déroulement du travail. Ils jouent également un rôle essentiel en apportant un soutien aux comités locaux mis en place ».

« Il n'y a actuellement aucune difficulté que nous ne soyons capables de résoudre. Le défi que nous devons relever est celui de l'intégration, dans le programme, de l'autorité formelle et informelle qui étaient auparavant influencées par la politique et pourraient causer de la confusion ou des tensions. L'intégration de ces structures d'autorité consolidera encore davantage notre programme. Quand les autorités locales ne mobilisent pas les gens, l'activité ne fonctionne pas ; c'est pourquoi nous devons nous préparer avec soin ».

Quels comportements problématiques sont traités avec succès?

- l'alcoolisme ou la toxicomanie
- la violence domestique
- même certaines formes de sorcellerie, en particulier lorsqu'elles sont liées à la rumeur ou la suspicion (nous avons aussi demandé à l'administration locale d'intervenir, mais nous ne sommes pas sûrs que ce soit la bonne solution). C'est également devenu un moyen de générer un revenu.
- les querelles de revendication de terre et autres problèmes sociaux
- le manque de respect entre les générations
- la suspicion
- la criminalité
- la polygamie
- le commerce sexuel

La question de la sorcellerie reste, pour nous, un problème difficile à gérer.

« Nous pensons que notre approche a contribué à la guérison car la suspicion a diminué. Ceci est très important pour la guérison de l'ensemble des communautés qui autrement demeureraient divisées. L'un des effets de la guerre a été la perte des valeurs, que notre travail aide à reconstruire. Aider les gens à renouer le dialogue est également un aspect important du processus de guérison. Le counselling individuel est indissociable des activités dans la communauté. Il est trop difficile de prendre en charge beaucoup de gens avec le counselling individuel, en revanche le théâtre narratif permet de toucher un très grand nombre de personnes ».

Autres activités :

- Activités courantes de counselling
- Visites de suivi dans la communauté locale
- Recherche de symboles qui peuvent contribuer à la guérison du pays
- Projets de développement basés sur les valeurs
- Travail avec des anciens combattants et des rapatriés
- Activités génératrices de revenus

Depuis janvier 2008, nous disposons d'un studio d'enregistrement professionnel qui nous permet d'enregistrer nos programmes de radio.

« En 2008, nous avons réalisé un état des lieux de tous nos comités. Sur la base de nos constatations, nous avons élaboré un cursus de formation supplémentaire spécialement conçu pour les comités locaux en vue d'améliorer leur efficacité sur le terrain. Ces comités fonctionnent comme des passerelles entre nous, le Centre Ubuntu, et la communauté locale. Les activités de TN sont suivies d'une séance d'une heure avec le comité local pour les aider à poursuivre le travail sur ce qui est ressorti du Théâtre narratif. Lorsque retournons sur place, quelques minutes suffisent pour évaluer la situation grâce au feedback fourni par les comités locaux ».

Niveau 4 - La communauté

Quels changements se manifestent dans la communauté suite à la mise en œuvre des stratégies apprises par les participants ?

En général, les participants sont capables de vous fournir de bons arguments pour expliquer pourquoi ils pensent que la communauté apprécie le travail. Les exemples suivants viennent du Burundi.

« Je pense que le changement est très visible, comme dans la communauté où le gros problème était les celui des querelles pour des questions de terre. Les gens sont devenus si méfiants après la guerre qu'ils se battent pour un rien. Après les exercices, on a créé des comités locaux et des gens instruits sont venus pour les aider à régler leurs conflits. L'administration locale s'était également déplacée pour assister aux réunions communautaires que nous avions organisées. La communauté demanda aux représentants officiels de l'administration

de prendre clairement position (ils voulaient dire qu'ils ne toléreraient pas les menteurs). Donc, après les réunions, la population locale décida de discuter certaines questions et prendre de bonnes décisions qui soient applicables. Ils ont très bien travaillé. Ils ont impliqué la personne responsable du tracé des limites des zones ».

« À cause de la guerre, la population manque d'énergie. Les gens sont apathiques et n'ont aucune motivation pour travailler. Ils appellent cela Ligala. Ligala désigne le rassemblement sans but précis de gens oisifs qui colportent des ragots, préparent des mauvais coups et organisent des actes de violence pendant qu'ils jouent aux cartes. Ils prétendent qu'ils font quelque chose pour la communauté, mais c'est justement le contraire. C'est ainsi que la paresse est devenue un gros problème dans les communautés rurales. Les femmes ont commencé à se plaindre que les hommes et les jeunes garçons ne leurs apportaient aucune aide, qu'ils n'assumaient aucune responsabilité. Finalement, en discutant, les hommes ont aussi admis que c'est vraiment un problème et ont commencé à se mettre d'accord avec les femmes sur certaines solutions. Nous avons ajouté que cela n'était certainement pas la première fois que la communauté était confrontée au problème de la paresse ; alors, comment réglaient-ils le problème avant ? Cela a fait ressortir leurs valeurs et la façon dont ils résolvaient le problème dans le passé. Ceci illustre bien comment on peut tirer les leçons des expériences passées et utiliser ses forces pour résoudre les problèmes d'aujourd'hui ».

« Nous avons réussi à réduire la méfiance. Ceci signifie que la peur a diminué et que les gens sont moins craintifs. Ils le disent eux-mêmes spontanément. Ils disent qu'ils ne sont pas aussi anxieux maintenant et que leur situation s'est beaucoup améliorée. Nous le constatons aussi dans nos activités de counselling individuel. Une femme Tutsi nous a raconté qu'avant la mobilisation de la communauté, les Hutus ne lui disaient jamais bonjour et qu'elle avait peur d'eux. Maintenant les choses ont changé pour elle. Les gens ont aussi moins peur de s'adresser à leurs responsables concernant les problèmes qu'ils rencontrent. Dans la communauté d'Intaba, nous avons même assisté à l'élection d'une femme Tutsi dans l'administration locale. Ceci aurait été impensable avant ».

Activité :

Vous pouvez utiliser ces exemples concrets pour dresser une liste d'indicateurs que vous pensez être utiles dans votre travail. Réunissez votre équipe et réfléchissez pour trouver quels indicateurs sont ressortis de ces exemples. A quoi cela vous fait penser concernant votre travail? Qu'est-ce que vous souhaiteriez mesurer et comment allez-vous procéder?

Réfléchissez aux diverses sources potentielles d'information. Elles peuvent consister à :

- Noter soigneusement le nombre de personnes qui

assistent aux réunions, les dates des réunions et les problèmes abordés au cours de ces réunions.

- Contrôler si des comités communautaires sont créés à la fin des réunions et s'ils sont suffisamment actifs.
- Interroger les chefs des communautés, les comités, les gens qui ont été touchés par les problèmes qui ont été traités.

Quand l'évaluation est terminée, vous devez en faire un compte rendu et le distribuer aux personnes qui doivent le lire. Pour sélectionner ces personnes, reportez-vous aux raisons qui vous ont conduit à faire cette évaluation. Évidemment, si cette évaluation vous a appris quelque chose qui vous permet d'optimiser votre formation, tenez-en compte ! Si vous en communiquez les résultats à la communauté, ne le faites pas sous la forme d'un rapport. Il vaut mieux monter une petite pièce de théâtre qui raconte l'histoire de manière à ce que chacun comprenne le message que vous voulez faire passer.

Le théâtre narratif peut vous servir à récolter des informations avant de commencer votre intervention. Quand vous aurez travaillé dans votre communauté pendant un an ou deux, vous pouvez recueillir à nouveau des données d'évaluation à travers le théâtre narratif et les comparer avec les premières. Cette méthode peut devenir assez compliquée si vous ne savez pas comment vous y prendre. Il vous faudra l'aide d'un expert pour la mettre en place et analyser les données.

Rôle de l'évaluateur :

L'évaluateur n'a pas les réponses mais il pose les questions pertinentes et déclenche des prises de conscience importantes.

Les progrès réalisés deviennent visibles aux parties concernées.

Il aide les animateurs à identifier le moment où s'opèrent une certaine prise de conscience dans le public et un changement au niveau de la communauté.

Il veille à ce que chacun puisse s'exprimer, en particulier les groupes marginalisés.

Il aide les participants à comprendre qu'ils peuvent faire appel à leur propre savoir pour améliorer leur programme.

Compétences requises pour l'évaluateur :

Il doit bien connaître le théâtre narratif et être capable de définir les objectifs à atteindre dans un contexte et une situation donnés.

Il doit être capable d'impliquer toutes les parties concernées à part égale dans le processus.

Il doit comprendre que le changement social et comportemental peut prendre beaucoup de temps et doit intégrer de nombreuses opportunités d'évaluation. Pendant ces évaluations, la formation en cours peut se poursuivre après la mise en évidence de certaines lacunes spécifiques. Il doit avoir de bonnes aptitudes à la communication et à l'animation pour y parvenir. Plus d'attention pour les objectifs et l'articulation entre les

différents indicateurs de réussite conduiront à une meilleure planification des projets visant à la résolution des conflits et à une meilleure prise de conscience des liens entre les objectifs et les activités.

L'apport de la théorie combiné à l'expérience pratique des éducateurs de terrain mène à un cycle continu de synthèse entre la théorie et la pratique. La réflexion sur les exercices présents et passés permet de poursuivre la déconstruction des préjugés qui font perdurer certaines pratiques. L'évaluation doit être guidée par une bonne intelligence des processus tout en s'appuyant sur les ressources nécessaires pour la mener à bien. Dans ce domaine, la pensée créative et un archivage judicieux permettent souvent de réduire les coûts de l'évaluation.

Activité pour développer les aptitudes d'évaluation :

Lors du bilan de la formation, le feedback suivant a été fourni (basé sur le travail effectué auprès de réfugiés en Ouganda) :

Souligner les forces et les faiblesses de la démarche d'évaluation

Camps de réfugiés :

Le feedback a été fourni par l'organisation d'après le travail de terrain effectué juste après la formation. Les personnes présentes ont conduit cinq séances dans des camps de réfugiés.

« Nous n'avons pas rencontré de difficultés dans les camps de réfugiés. Une fois qu'ils ont compris ce que nous essayons de faire, notre approche a été très appréciée. Au fil des séances, la pensée réflexive s'est vraiment réveillée au sein du public. Notre approche favorise également les relations sociales et les interactions avec les participants. Lorsqu'ils sont arrivés pour assister à la rencontre, les gens n'étaient pas proches les uns des autres. La séance leur a donné l'occasion de tisser de nouveaux liens, ce qu'ils ont beaucoup apprécié. Cela leur donne aussi l'occasion de se distraire. Les gens se lassent des séances pédagogiques. Durant certaines réunions, les gens ont beaucoup ri. Un autre aspect que nous voulons souligner est que l'histoire a fait ressortir beaucoup de choses de leur vie. L'externalisation a été vraiment très utile également. Les relations extra conjugales sont un gros problème, c'est pourquoi nous l'avons abordé par l'externalisation. Nous l'avons pris comme une habitude. Pendant la séquence, ils ont cité beaucoup de raisons expliquant pourquoi ces liaisons se produisent tandis qu'ils chassaient cette habitude hors de chez eux (c'est toi qui a une emprise sur mon voisin, mon mari) ».

« La principale difficulté à laquelle nous avons été confrontés pendant le processus a été le temps. Les participants étaient très bavards et comme vous pouvez le constater d'après nos séances, la discussion a duré jusqu'à deux heures. Nous avons compris que les séances ne devaient pas dépasser deux heures, donc nous avons dû écourter. Mais ce malentendu a été éclairci lors de la formation. »

« La vie dans les camps de réfugiés est très déprimante.

On assiste à l'escalade de problèmes tels que la violence domestique et sexuelle, le tribalisme, les bagarres pour les cartes de rationnement. Ceci provoque beaucoup de tensions. C'est pourquoi, le théâtre narratif a généré beaucoup de discussions parce que les gens ont très peu l'occasion de parler de leurs problèmes. En général, ils y allaient de 9 heures à 12 h 30, moment de la pause déjeuner. Ils ont vraiment apprécié cette possibilité de parler. Ils auraient aimé continuer jusqu'au soir. Il faut se concentrer sur les comportements problématiques et non pas sur des problèmes qui n'existent pas ».

« L'une des autres difficultés rencontrées sur le terrain est que beaucoup d'ONG sont présentes dans la région. Or l'objet de notre mission est différent de celui des autres ONG. Elles fournissent une assistance matérielle tandis que pour notre part, nous visons le changement des comportements. Expliquer cela prend du temps. Si nous continuons, les gens comprendront et cela deviendra possible. L'animateur peut vraiment aider les gens à être moins sur la défensive et donner le meilleur d'eux-mêmes. Par ce travail, on fait germer une idée au fond des gens. S'ils l'entretiennent, elle porte ses fruits. En revanche, une aide matérielle finit pas s'épuiser. Dans l'ensemble, c'est très bien perçu et les réactions sont très positives ».

Exemple pour le terrain :

Extraits d'un rapport d'évaluation officiel destiné au Centre Ubuntu (CU) en 2008. (Sylvester Bongani Maphosa et Yvonne Slipe de l'UKZN)

La méthodologie comprenait les éléments suivants :

- Étude des rapports, fiches de données et comptes rendus
- Visite des sites des projets
- Groupes de discussion
- Classement et stimuli visuels et/ou auditifs
- Entretiens en profondeur avec des informateurs-clés
- Observation des participants au cours d'un atelier de 5 jours avec les parties prenantes

Constatations principales

- En s'appuyant sur les forces propres aux communautés et avec l'aide d'autres acteurs, le CU met en place des initiatives indispensables à la guérison des traumatismes, à la réconciliation et à la transformation de conceptions et d'attitudes largement répandues

afin de détruire les stéréotypes interethniques et de cicatriser les blessures du passé. Dans ce contexte, où les besoins de reconstitution du tissu social (fondée sur les valeurs ubuntu et soutenue par des ressources limitées) à Ubuntu sont énormes, le travail profond et sans relâche de reconstruction de la paix réalisé par le CU est particulièrement louable et largement pertinent et opportun.

- Le CU a également fait preuve d'une grande créativité en reformulant les problèmes conflictuels, en transformant des conceptions et des attitudes largement répandues, ce qui a permis de détruire les stéréotypes interethniques. Depuis le début de ses activités en 2002, le CU n'a cessé de promouvoir la construction de la paix à travers le théâtre narratif et la guérison psychosociale des communautés ainsi que la consolidation des valeurs ubuntu à l'aide de deux programmes de radio hebdomadaires (« ubuntu burihabwa » sur la radio nationale et « akami ka muntu » sur la radio catholique « ijwi ry' amahoro ») ainsi qu'un magazine éducatif mensuel. Ces moyens ont aidé les membres de la communauté à revoir leur conception des causes profondes du conflit et à proposer des solutions pour construire la paix autres que les paradigmes habituellement utilisés par le gouvernement et les autres organismes « élitistes ». Cette créativité et cette flexibilité généralement nécessaires pour trouver des solutions innovantes en vue de la construction de la paix définissent le CU comme une initiative unique et efficace, qui œuvre pour la paix en partant de la racine du mal.
- De ce fait, le CU reconstruit le capital social en transcendait les divisions sociales et en contribuant à la cohésion sociale, ce qui favorise le retour au calme dans les communautés.
- Jusqu'en 2007, il n'existait aucun suivi régulier et systématique des comités locaux. Cependant, depuis le début de l'année 2008, le CU a augmenté le nombre des visites de suivi. En août 2008, 3 visites avaient été effectuées permettant de rencontrer 12 comités.

Summary of Centre Ubuntu output 2003-2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Total
Comités			40		6	17	63
Participants par comité			200		30	85	315
Conseillers formés					34	31	65
Individus pris en charge par un conseiller					1020	930	1950
Personnes bénéficiaires du théâtre narratif	512	4610	2192	2246	6197	2394	18151

Chapitre 9 :

Formation des formateurs en *théâtre narratif*

Une fois que les gens ont été entraînés au théâtre narratif et ont acquis suffisamment d'expérience, ils peuvent être sélectionnés pour devenir des formateurs en théâtre narratif. Ceci porte leurs compétences à un autre niveau. Ce qui suit n'est qu'un mode d'emploi possible car cela dépendra aussi de la forme donnée aux activités de théâtre narratif dans votre région. Certains de ces aspects sont en fait les principes de base de toute éducation pour adultes. Ce mode d'emploi vous donne les grandes lignes qui vous aideront à mettre en place un cours de formation. Ce n'est pas un plan tout prêt, mais il traite de nombreux aspects que vous êtes susceptible de rencontrer au cours de votre formation. Il s'appuie sur le principe général que la pensée critique sera votre idéal éducatif quelle que soit la structure que vous utiliserez. En encourageant la pensée critique, vous aiderez les participants à devenir auto-suffisants et à être capables d'évaluer correctement les situations qu'ils rencontrent et d'y apporter une réponse appropriée. La philosophie qui sous-tend cette démarche est celle de l'éducation des adultes. Dans le cadre de votre programme de formation, vous travaillerez avec des adultes qui ont déjà un savoir, acquis aussi bien par le biais du système éducatif formel qu'à travers leur vécu en général. Lorsqu'un groupe d'adultes se retrouvent dans un environnement d'apprentissage, ils apprennent

souvent beaucoup les uns des autres si le formateur sait mettre à profit cette ressource précieuse. Afin de faciliter ce processus, il est utile de faire asseoir les participants en cercle de sorte qu'ils puissent se voir et s'entendre correctement.

Les adultes veulent surtout apprendre des choses qui peuvent leur servir dans la vie. Sachez créer des occasions d'inclure des exemples tirés du vécu des participants pour illustrer un point précis. Chaque matière enseignée comporte le défi, pour le formateur, de faire ressortir combien ce qu'ils apprennent est directement utile pour eux. Pour aider les gens à s'inspirer de leur expérience, le mieux est d'appliquer une approche visant la résolution de problèmes qui amène les apprenants à penser de manière critique et créative pour trouver des solutions. Examiner les causes profondes des problèmes avant de proposer des solutions s'inscrit dans ce processus d'apprentissage par la pensée critique. Appuyez-vous toujours sur ce que les gens savent déjà pour les aider à poursuivre leur cheminement constructif. Encouragez-les à poser des questions. Le plus souvent, les questions qu'ils posent mettent en lumière un aspect de la situation que vous n'aviez pas envisagé vous-même ou que vous supposiez connu de tous.

Dans ce type de formation, l'accent est mis sur la réflexion et l'action. L'objectif principal est d'aider les gens à réfléchir en profondeur et en faisant preuve de sens critique.



Exercice :

Épisode d'apprentissage décisif : Pensez à une chose que vous avez apprise dans une situation d'apprentissage traditionnelle.

Décrivez l'événement. Pourquoi vous en souvenez-vous ? Que vous rappelez-vous de la personne qui vous a enseigné cela et des circonstances dans lesquelles avait lieu l'enseignement ?

Maintenant, pensez à un événement pendant lequel vous avez appris quelque chose de vraiment important parce que cela s'est produit dans le cadre d'une expérience de vie.

À votre avis, pourquoi vous en souvenez-vous ? Avez-

vous essayé de transmettre cette « leçon de vie » à quelqu'un d'autre ? Dans l'affirmative, quand et comment l'avez-vous fait ? Que pouvez-vous déduire de cet exercice en termes d'éducation en général ?

Quelques conseils pour la formation des animateurs communautaires :

- En général, les gens retiennent 20% de ce qu'ils entendent, 40% de ce qu'ils voient et entendent et 80% de ce qu'ils voient, entendent et font ou découvrent par eux-mêmes.
- Quand on encourage les gens à réfléchir et à agir en faisant preuve de sens critique, on les stimule à « trouver leur chemin en marchant ».
- Rappelez-vous que l'essentiel est d'apprendre et non pas d'enseigner.
- Le respect est un aspect essentiel dans le cadre de l'apprentissage – ceci apparaîtra dans l'approche pédagogique générale, mais aussi très clairement dans toutes les formes d'évaluations.
- Assurez-vous que tous les participants se sentent impliqués et libres de s'exprimer s'ils le souhaitent (au lieu de laisser un petit nombre monopoliser la discussion).
- Aidez les gens à comprendre comment ils ont appris dans le passé. Pour ce faire, la meilleure méthode est l'exercice suivant :

Formez des paires et demandez aux participants de réfléchir aux questions suivantes :

À quel moment de votre jeunesse avez-vous appris quelque chose de très important ? Racontez cette expérience à votre partenaire. Quel était le message et qui vous l'a transmis ? Partagez cette information avec le groupe au complet. Il est probable que cette expérience ne s'est pas produite dans une situation d'apprentissage conventionnelle. Elle ne venait certainement pas non plus d'un livre. Passez en revue tous les commentaires faits par les participants en faisant bien remarquer qu'il existe différentes manières d'apprendre.

Essayez d'animer le cours en faisant preuve de créativité et sachant stimuler l'attention des participants.

Objectif global : être des formateurs de théâtre narratif efficaces

À l'issue du cours, les participants doivent être capables de :

- Reconnaître les principes de la formation et de l'apprentissage dans un environnement éducatif destiné aux adultes
- Instaurer un climat propice à l'apprentissage
- Concevoir et développer un bon programme de formation pour le counselling en milieu communautaire dans les pays traumatisés par la guerre
- Connaître la logistique nécessaire à la conduite d'une formation
- Sélectionner des participants adéquats

- Connaître les qualités requises pour un formateur et faire preuve de bonnes aptitudes d'animation
- Planifier, réaliser et évaluer une session d'apprentissage
- Produire un guide de bonnes pratiques
- Enseigner les compétences requises pour le counselling individuel et communautaire
- Savoir comment enseigner le théâtre narratif en tant que stratégie de mobilisation des communautés
- Prouver qu'ils sont capables de travailler selon une approche basée sur les forces
- Stimuler la pensée créative et la capacité à résoudre les problèmes

Ces objectifs généraux doivent se décomposer en diverses activités à petite échelle.

Les grandes lignes indiquées ici sont basées sur des journées de formation de sept heures. Lors de la planification de la journée, le formateur devra estimer combien de temps sera nécessaire par thème. Ceci sera difficile au début mais cela deviendra plus aisé avec le temps.

La majeure partie de l'apprentissage se fera par la pratique. Vous aurez besoin de vous investir fortement dans votre équipe pour y parvenir. Vous devrez préparer le cours complet mais à la fin de chaque journée, il faudra vous réunir pour échanger un feedback constructif sur ce qui a bien marché et sur ce qui pourrait être amélioré. Ceci est un moment essentiel de la formation, qui doit avoir lieu systématiquement, même si vous n'avez pas beaucoup d'expérience. C'est nécessaire parce les participants et les contextes étant différents, il convient d'aborder chaque situation d'un oeil neuf et s'attacher à la comprendre.

Élaborer le contenu de la formation

Définir le contenu d'un programme de formation au théâtre narratif et en counselling individuel.

Préparer une liste de thèmes que vous souhaitez étudier : pensez à votre propre formation et reportez-vous aux chapitres précédents pour vérifier que vous n'avez rien oublié.

Une fois que votre liste est complète, vous devez apprendre à préparer un plan de cours pour chaque thème. Vous pouvez vous partager les tâches.

Que doit comprendre chaque plan de cours ?

- Des objectifs
- Un contenu (qui sera annexé sous forme de polycopié). Résumez les points principaux du contenu sur le plan de cours lui-même
- Les stratégies pédagogiques et le matériel didactique qui seront utilisés
- Indiquer, le cas échéant, quelles sont les connaissances préalables requises avant de commencer la session
- Identifier, décrire et, au besoin annexer les méthodes d'évaluation qui seront utilisées

- Rédiger les objectifs
 - o Sont-ils réalistes compte tenu du temps dont vous disposez ?
 - o Comment saurez-vous si l'objectif est atteint ?
 - o Les objectifs s'enchaînent-ils de manière logique ?
 - o Les objectifs correspondent-ils à ce que vous attendez des apprenants en termes de connaissances et d'aptitudes ?
- Préparer le contenu du cours. Pour chaque cours, prévoir
 - o Une introduction
 - o Un thème principal
 - o Un résumé des points essentiels
 - o L'évaluation prévue correspondant au contenu du cours

Qualités d'un bon formateur :

Qu'est-ce qui fait un bon formateur/animateur (à part l'expérience) ? Souvent, les gens présents ont assez d'expérience pour pouvoir dresser une liste des qualités requises. En voici un exemple, généré par des participants :

- Avoir une personnalité chaleureuse et être capable d'accepter et d'encourager le stagiaire
- Être accessible, flexible et avoir le sens de l'humour
- Avoir de bonnes aptitudes sociales et la capacité de solidariser le groupe
- Avoir une méthode pédagogique qui stimule le développement d'idées et d'aptitudes chez les participants
- Posséder des compétences organisationnelles pour gérer la logistique de la formation
- Être capable de détecter et de résoudre les problèmes des participants
- Faire preuve d'enthousiasme concernant la matière étudiée et être capable de l'enseigner de manière captivante
- Faire preuve de flexibilité dans le traitement du sujet et être capable de le présenter de manière intéressante
- Faire preuve de flexibilité en répondant aux besoins changeants des participants
- Connaître la matière étudiée et faciliter son assimilation
- Permettre aux personnes marginalisées de s'exprimer tout en limitant celles qui ont tendance à monopoliser la parole

Exercice :

Démonstration pédagogique créative : chaque participant inscrit un sujet sur un morceau de papier [qu'il met dans un chapeau] et place un objet au centre de la pièce. Chaque participant vient au centre de la pièce chercher un objet de quelqu'un d'autre et pioche un morceau de papier dans le chapeau. L'objet doit servir à démontrer

quelque chose qui a un rapport avec le sujet traité.

But : apprendre à être créatif et flexible dans les pratiques pédagogiques. Cela aboutit à des démonstrations ludiques et habitue les participants à se lever et à donner un cours à échelle réduite dans le groupe.

Conseils supplémentaires à l'usage des animateurs :

- Planifiez tout en détail mais prévoyez des moments d'incertitude positive / ex. réservez des « temps vides » pouvant être utilisés en cas de besoin
- Importance de récapituler les points essentiels à la fin de chaque séance et de chaque journée pour clarifier les choses et procurer un sentiment de sécurité aux participants
- Formez différents types de petits groupes en fonction de la finalité de l'activité ; par exemple : partager des expériences issues de divers contextes, vécues selon une perspective différente (homme/femme) ou arrivées dans la même région dans le but de consolider un projet spécifique.
- Déterminez le nombre de formateurs nécessaires pour conduire une formation de manière efficace et définissez leur rôle. Vous aurez besoin de trois ou quatre formateurs pour un groupe de douze à dix-huit participants.
- L'apprentissage du changement social :
- Passe par l'examen critique des relations inégales entre pairs, pas seulement les différences de race, de classe, de sexe, d'âge et d'orientation sexuelle
- Est attentif aux noms et aux défis, aux idées et aux pratiques qui sous-tendent l'inégalité
- Anticipe et s'attaque aux conflits
- Encourage l'expression créative
- Passe par l'esprit, les mains et les émotions
- Est un processus continu et non pas un événement ponctuel
- Renforce l'organisation des individus et des communautés
- Encourage l'action collective en faveur du changement
- Modèle les relations démocratiques entre apprenants et responsables
- Intègre réflexion et action
- Remplace les problèmes locaux dans un contexte à la fois national et mondial
- Rappelez-vous que l'apprentissage du changement n'est pas neutre et que vous devez pouvoir justifier votre choix d'intégrer le changement social dans votre programme, par exemple.

Questions qu'un formateur pourrait se poser :

L'ambiance dans vos cours est-elle conviviale et stimulante ?

Avez-vous pu dissiper les craintes injustifiées que vos stagiaires pourraient ressentir ?

Constatez-vous les effets d'une expérience d'apprentissage précédente ?

Êtes-vous disponible lorsqu'une consultation supplémentaire est nécessaire ?

Intégrez-vous suffisamment d'exercices pratiques et de renforcement des connaissances ?

Avez-vous recours à des dynamisants quand vous sentez fléchir l'attention de vos stagiaires ?

Précisez quel sera le rôle de l'animateur et ce qui est attendu des participants.

Instaurez un environnement et un processus d'apprentissage coopératifs

Utilisez des jeux pour briser la glace, des exercices pour renforcer la confiance et des jeux de stimulation (constituez une réserve de jeux qu'ils pourront utiliser. Certains exemples sont intégrés dans le manuel, mais vous pouvez également vous servir de jeux que vous avez déjà découverts dans le cadre de programmes de formation précédents)

Fourniture d'information, des règles de base et des contrats d'apprentissage

Programme et plan des cours

Attentes et craintes des participants

Définir des règles de base

Contrats d'apprentissage

Formation du groupe, gestion et participation

Aptitudes de communication – écoute et interrogation

Évaluation continue

Planning global :

Organisez des réunions régionales avec toutes les personnes qui ont suivi une formation au théâtre narratif pour choisir celles qui feront partie de vos équipes de formation. Réunissez l'équipe et finalisez les détails du plan du cours préparé la veille.

Planifiez les détails d'un cursus conformément aux instructions suivantes :

- Fixer des finalités et des objectifs pour la formation globale
- Utiliser le contenu choisi pour élaborer les plans de chaque cours du cursus. Vous pouvez répartir le travail entre vous et conserver le tout dans un fichier ressource que vous pourrez consulter chaque fois que ce sera nécessaire. Lorsque vous reviendrez pour la prochaine session/semaine de cours, chaque équipe devra avoir un cursus/programme complet comportant les plans de cours pour toutes les activités de la formation. Ce programme doit être développé de manière à couvrir le counselling à la fois individuel et communautaire. Une équipe de formation doit être composée de cinq personnes au moins pour assurer la continuité du travail.
- Chaque plan de cours doit comprendre des objectifs, un résumé des points principaux abordés, la stratégie pédagogique utilisée, un planning séquentiel des cours et les méthodes d'évaluation qui seront utilisées.
- Le plan de cours devra être accompagné de polyco-

piés portant sur la matière traitée pendant la séance ainsi que des modèles des méthodes d'évaluation qui seront utilisées pour cette section.

- Vous pouvez avoir besoin de plusieurs plans de cours pour couvrir une matière et de plusieurs matières pour traiter un sujet.
- Une évaluation de votre aptitude à enseigner aura également lieu pendant la semaine de suivi. Pour cela, vous devrez préparer ce qu'on appelle un « micro-cours ». Trois stagiaires auront une heure pour présenter ensemble un cours devant la classe. Il faudra remettre un plan de cours au début du cours conformément aux critères établis.

Modalités de planification d'un cours de formation :

Questions initiales :

- Pour qui allez-vous réaliser cette formation et pourquoi celle-ci a-t-elle été proposée en particulier ?
- La formation est-elle indépendante ou fait-elle partie d'un programme plus vaste ? Dans le second cas, à quel niveau s'intègre-t-elle et comment pouvez-vous adapter votre cours pour répondre à un besoin particulier ?
- Quelles sont les finalités et quels objectifs généraux souhaitez-vous atteindre ?
- Qui doit être impliqué dans la prise de décision concernant ce que vous allez incorporer dans votre programme de formation ?
- Quelles informations vous sont nécessaires pour réaliser une analyse situationnelle ?
- Communiquez avec les gens de la région
- Quels sont les problèmes rencontrés par les gens sur le terrain ? De quelles connaissances et compétences les travailleurs psychosociaux doivent-ils disposer pour gérer ces problèmes ? Ces problèmes sont-ils récurrents ? Sont-ils très graves ? Dans quelle mesure est-il important de s'y attaquer ? Ceci vous donnera une idée de leur importance relative dans la communauté. Sélectionnez les besoins auxquels vous voulez répondre et le plan d'action. Cette démarche peut également se résumer par : ce qui est essentiel à savoir, utile à savoir ou intéressant à savoir.
- Quels sont les concepts-clés que vous devrez souligner pendant la durée de la formation ?
- Quelles sont les causes profondes des problèmes ?
- Qui d'autre pouvez-vous contacter pour vous guider pendant le cours ? Ces personnes auront-elles le même style pédagogique que vous et comment pouvez-vous vous compléter ? Quelle dynamique de forces devrez-vous prendre en compte ou mettre à profit ?
- Quels obstacles pouvez-vous envisager et éventuellement éviter ?
- Quelle période de l'année est-elle la plus appropriée pour organiser la formation ? Suggestion : penser

aux périodes où les gens des communautés doivent travailler dans les champs, les événements religieux etc.

- Combien de temps va durer la formation et se déroulera-t-elle en une seule phase ou plusieurs? Qu'attendez-vous des participants pendant l'intervalle qui sépare les formations? Ex. : mise en œuvre, pratique.
- Que souhaiteriez-vous incorporer dans votre programme de formation et qu'est-ce qui est absolument essentiel? Établissez un ordre de priorité.
- Comment impliquer les participants dans le planning de vos cours? Vous ne serez peut-être pas en mesure de le faire à ce stade, mais intégrez une séance au début du cours permettant aux participants de formuler leurs besoins et d'apporter une contribution valable. Certains participants ont peut-être une expertise particulière pouvant se révéler utile pour le groupe. Vous devez vérifier que les questions soulevées par les participants correspondent aux besoins des communautés qu'ils vont aider par le biais de la formation.
- Quel sera le lieu / local de la formation?

Les participants :

Qui décide quelles personnes participeront aux cours? En d'autres termes : qui sélectionne les participants? Travaillez en étroite collaboration avec les partenaires locaux sur ce point.

- Sexe, antécédents, domaine de travail
- Langues locales dont il faudra compte
- Se connaissent-ils?
- Quelle expérience ont-ils sur le sujet?
- Quelles attitudes, quelle compréhension et quelles compétences peuvent-ils apporter?
- Pourquoi viennent-ils?
- Qui est capable ou non de travailler en groupe?

Remettez aux participants les informations dont ils auront besoin concernant les modalités à respecter pour suivre la formation.

- Recueillez autant d'informations que possible auprès des participants
- Comment allez-vous attester de cette formation afin qu'ils puissent l'utiliser dans leur parcours professionnel? Les attestations d'assiduité sont en général très appréciées par les participants. On peut envisager des certificats de fin de stage lorsque la formation a été suivie jusqu'au bout.

Les ressources :

- Qui finance la formation et quels sont leurs intérêts?
- Qu'attendent-ils de vous en retour?
- Comment pouvez-vous faire appel aux ressources et contributions locales et quel usage en faire?
- Comment limiter les coûts?

Réserver un local et du matériel. Vous devrez peut-être vérifier si du mobilier est à disposition.

- Les participants devront avoir un support approprié pour écrire pendant le cours et le soir
- Organisez les repas et pauses café
- Achetez des fournitures telles que tableaux à feuilles mobiles, marqueurs etc.
- Contrôlez le local de cours à l'avance pour vérifier qu'il ne manque rien
- Préparez au besoin le matériel à distribuer
- Certains stages nécessitent un hébergement. Qui sera chargé de s'en occuper et qui sera disponible pour s'assurer que tout se déroule convenablement et intervenir pour régler les problèmes pendant la durée de la formation?
- Vérifier si un système de transport approprié a été réglé et par qui.

Préparation du matériel pédagogique:

- Comment allez-vous fournir aux participants le matériel de lecture dont ils ont besoin pour le cours? Qu'est-ce qu'il faut absolument lire et quelle documentation complémentaire sera disponible dans un fichier de ressources?
- Combien de temps voulez-vous que les participants consacrent à la lecture de documentation supplémentaire et pensez-vous qu'ils disposeront de ce temps?
- Comment répartir le temps le plus également possible sur toute la durée du cours?
- Quelles matières allez-vous intégrer dans la situation d'apprentissage formel et quels sujets seront réservés à la pratique sur le terrain?
- Avez-vous besoin d'aménager un environnement d'apprentissage simulé avant de passer à la pratique sur le terrain?

À ce stade, il peut être utile d'établir une liste de sujets que vous prévoyez de traiter et de définir des domaines de connaissance, de compétences et des attitudes que vous souhaitez développer dans chaque domaine. Cette liste vous servira de base, mais vous pourrez vous en écarter au besoin selon les circonstances.

Comment allez-vous établir un équilibre entre l'apprentissage et la pratique? Élaborez un emploi du temps sommaire prévoyant l'ordre dans lequel vous souhaitez présenter les matières. Assurez-vous que les séances qui demandent le plus de concentration ne soient pas prévues après le déjeuner. Utilisez plutôt les séances participatives au moment de la journée où les gens sont susceptibles d'être fatigués. Réservez suffisamment de temps disponible pour pouvoir le consacrer à des « moments improvisés d'enseignement », c'est-à-dire des moments où une situation surgit vous permettant de rebondir sur une remarque faite précédemment ou même aborder un sujet que vous n'aviez pas prévu au programme. Soyez réaliste dans la prévision des devoirs

et tenez compte du fait que les gens risquent d'être fatigués par les efforts fournis pendant la journée.

- Vous devez revoir régulièrement vos plans et faire preuve de flexibilité en introduisant des changements en fonction des besoins des participants.
- Vous devrez également répéter plusieurs fois les concepts importants sous des angles différents et selon divers scénarios.
- Aménagez des plages de temps suffisantes pour que les participants puissent poser des questions et que vous puissiez y répondre.
- Il sera bon, au début, d'établir des plans de cours détaillés qui vous serviront de guide.
- Avec l'expérience, vous pourrez prendre plus de liberté. Néanmoins vous aurez toujours besoin de planifier vos cours à l'avance. N'hésitez pas à modifier vos plans.

Prévoir des méthodes pédagogiques et du matériel didactique appropriés :

- Quelle approche pédagogique globale vous semble la meilleure? Comment allez-vous expliquer aux participants ce que vous attendez d'eux?
- Si vous prévoyez d'utiliser des méthodes éducatives pour adultes, comment pensez-vous familiariser les participants avec cette nouvelle manière d'apprendre?
- Quel type de matériel didactique est le plus approprié? Soyez créatif dans vos choix et vos démarches.
- Quelle approche allez-vous choisir pour la résolution de problèmes afin de promouvoir la pensée créative?
- Comment rendre vos cours plus ludiques et interactifs? N'hésitez pas à employer des jeux pour briser la glace (ice breakers) et dynamiser le groupe (energisers) pendant le cours tels que la salade de fruits ou « mingle mingle ». Cela peut paraître ridicule et une perte de temps, mais cela permet généralement de détendre l'atmosphère et de créer un climat de confiance entre les participants.
- Comment tirer le meilleur profit de l'expérience que les gens apportent sur le terrain ? Certains sont peut-être expérimentés dans un domaine particulier que vous souhaitez justement traiter. Il peut être très gratifiant pour les participants de faire office « d'experts » pendant le cours.
- Comment allez-vous évaluer les différentes matières, séances et objectifs? Qui sera impliqué dans les évaluations? Comment allez-vous fournir un feedback concernant les évaluations? Comment impliquer des pairs dans le processus d'évaluation de manière « non menaçante »?

Documentation: décidez comment vous allez documenter la formation. Par exemple, allez-vous rédiger un rapport quotidien de toutes les activités et qui en sera chargé?

Suivi :

- Quelles sont les possibilités de poursuivre l'apprentissage à l'issue de la formation? Ex. : sera-t-il possible de bénéficier d'un renforcement continu des capacités?
- Quel type de supervision est-il prévu pour s'assurer que les activités enseignées seront intégrées dans la pratique?
- Si vous prévoyez un suivi, que devez-vous prendre en compte?

Liste de contrôle avant de commencer:

- Chacun se présente. Trouvez des exercices créatifs pour faire connaissance
- Créez un climat convivial et un sentiment d'unité dans le groupe
- Dites quelques mots sur l'identité sociale du groupe par rapport au thème de l'atelier
- Identifiez les attentes des participants
- Présentez le thème de l'atelier
- Présentez les objectifs et le programme de la semaine
- Clarifiez les détails logistiques tels que l'endroit où se trouvent les toilettes
- Négociez les règles de base concernant les moments de pause, la ponctualité et les téléphones portables
- Assurez-vous que tous les participants se sentent à l'aise, c'est-à-dire libres de s'exprimer ou non sur certains sujets.

Instructions pour les activités en groupe :

- Restez dans le cercle et ne vous placez pas à l'écart
- Traitez les participants sur un pied d'égalité
- Respectez les idées et appuyez-vous sur l'expérience
- Favorisez la coopération ; encouragez les plus avancés à aider ceux qui ont du retard
- Invitez les participants à exercer leur sens critique par rapport à vos propos et réagissez de façon appropriée à leurs commentaires
- Faites bien comprendre qu'ils ne doivent pas nous voir comme des experts qui savent tout et ont réponse à tout
- Encouragez la critique, les questions et l'initiative
- Veillez à ce que les participants qui ont tendance à monopoliser la parole n'empêchent pas les plus timides de s'exprimer
- Donnez à chacun le même temps de parole
- Écoutez les autres quand ils parlent
- Soyez honnête et ouvert. Quand vous ne savez pas quelque chose, sachez le reconnaître
- N'attaquez pas les points de vue des autres
- Donnez un feedback constructif
- Faites preuve d'empathie
- Acceptez la diversité
- Respectez les limites de temps

Travaillez avec la dynamique du groupe. Il existe plusieurs manières de démontrer que si le groupe était laissé à lui-même, certains éléments risqueraient de dominer

les débats et que, même s'il s'agit de bonnes idées, les autres risqueraient de s'ennuyer et de commencer à bavarder entre eux. Montrez la différence en faisant l'expérience de ce qui se passe quand tout le monde prend part à la discussion.

Ce qui est important de communiquer le premier jour:

- Espoirs, inquiétudes et attentes des participants
- Présentations
- Rôle et responsabilités de l'animateur et des participants
- Règles de base que chacun s'accorde à respecter. Elles devront être établies par les participants (ex. : surveiller l'heure après les pauses ou l'usage du téléphone portable pendant les cours)
- Finalité, objectifs et vision globale de la formation
- Ce que l'on peut attendre à la fin de la formation
- Les horaires des journées et les moments appropriés pour faire une pause
- Recenser l'expérience des participants pour pouvoir la mettre à profit pendant les cours
- Choisir des délégués du groupe / des groupes qui géreront les problèmes soulevés par les participants

Récapitulatif du processus d'apprentissage général et des méthodes pédagogiques

Veillez à ce tout le monde soit assis en cercle et puisse se voir. Les animateurs se joignent aux autres dans le cercle. Rappelez que l'enseignement n'est pas seulement dispensé par des experts, mais encouragez la mise en commun constructive du savoir ainsi que l'apport de nouvelles compétences. Plus les participants seront actifs, plus le cours sera profitable.

Apprentissage par la pratique et l'expérience

Faire un exercice à deux pendant lequel les gens révèlent un trait de caractère personnel réel suivi par un trait de caractère désirable. Ceci s'effectue de manière non verbale, le partenaire devant deviner de quels traits il s'agit. L'interprétation peut être exagérée afin d'aider les autres à deviner, mais aussi pour habituer les gens à jouer des séquences puisqu'ils seront amenés à le faire sur le terrain dans le cadre du théâtre narratif.

Assurez-vous que les gens comprennent quel a été le sujet du cours de la journée. Certains n'oseront peut-être pas s'exprimer librement devant tout le monde au début. Vous pouvez les rassurer en introduisant un exercice tel que celui de l'Esprit gardien : les gens forment un cercle et se tournent pour faire face au dos de leur voisin. Ils posent la main sur le dos de la personne devant eux, qui sera celle avec laquelle ils discuteront chaque jour pour le reste de la semaine. Le feedback des Esprits gardiens sera communiqué au début de chaque journée.

Dans la mesure du possible, encouragez la participation active en mettant à profit ce que les gens savent déjà et en posant des questions au lieu de faire un cours magis-

tral. Ce qui marche aussi, c'est d'organiser des discussions en petits groupes permettant aux gens d'appliquer certains concepts théoriques que vous leur avez enseignés. Si vous avez besoin de groupes de discussion composés au hasard, vous pouvez avoir recours à des exercices comme celui du canot de sauvetage pour les constituer (ce qui fonctionne aussi comme un dynamisant et habitue les gens à bouger). Pour les besoins de cet exercice, vous pouvez décider à l'avance de la taille du groupe avec lequel vous allez travailler. À d'autres moments, il se peut que vous souhaitiez assurer une représentation en fonction du sexe et de la région d'origine. Dans ce cas, les gens peuvent s'organiser eux-mêmes en conséquence. Un autre système pour constituer rapidement des petits groupes consiste à demander aux gens de compter jusqu'à un certain nombre tandis qu'ils sont assis en cercle (par ex. jusqu'à quatre) et de demander ensuite au différents chiffres de se regrouper. Ayez régulièrement recours aux mouvements quand les gens commencent à se déconcentrer. Les exercices dynamisants utilisés consistent par exemple à épeler le mot SIDA avec le corps. Le jeu de la salade de fruit est un autre exemple. On peut également demander aux participants de proposer un exercice dynamisant.

Encouragez la pensée critique. Pour la développer, il ne faut pas se contenter de réponses superficielles, mais demander aux gens de creuser et de chercher les causes profondes, les intentions et les effets. La même méthodologie doit être appliquée dans les forums communautaires.

Enfin, et surtout, n'oubliez pas de réaliser une évaluation globale de votre formation. Reportez-vous au chapitre 8 pour de plus amples instructions.

Chapitre 10 : Questions les plus fréquentes et leurs réponses

Bien que ce point ait déjà été évoqué au fil des chapitres précédents, on y revient souvent au deuxième stade de la formation pour rafraîchir la mémoire Pourquoi travailler en milieu communautaire?

Dans les situations d'après-guerre, nous nous trouvons face à des sociétés et des communautés traumatisées. Les gens ne sont pas tous traumatisés dans la même mesure, mais le réflexe habituel de faire face aux problèmes en se serrant les coudes a été anéanti. Ils ne se réunissent plus en tant que groupe pour discuter de leurs difficultés comme ils le faisaient auparavant. Il règne un climat de crainte et de suspicion.

L'approche collective ou communautaire s'accompagne de la possibilité pour les gens de consulter individuellement des travailleurs psychosociaux, lorsque ces services sont disponibles. Le stage de théâtre narratif se déroule en parallèle avec la formation de counselling individuel et la mise en place de systèmes adéquats de prise en charge.

L'approche communautaire s'intéresse au bien-être mental et social, ce qui est également appelé la prise en charge psychologique. L'une des conséquences fréquentes des guerres est la destruction des réseaux sociaux, des normes et des valeurs. Les gens ne sont plus capables de résoudre leurs problèmes comme avant. Les tensions et les problèmes s'amplifient et peuvent engendrer toutes sortes de comportements destructeurs tels que la violence domestique, l'augmentation des viols, de l'abus d'alcool et de stupéfiants comme nous l'avons vu précédemment.

Offrir la possibilité à un groupe de personnes, ou, dans le cas présent, à des habitants d'une même zone géographique, de discuter d'un problème identifiable et probablement partagé par de nombreux membres de la communauté conduira à la génération collective de solutions. Un groupe peut également être composé par les membres d'une église, des femmes ou des voisins et des amis qui veulent discuter des questions qui les concernent. L'approche collective se refuse à blâmer

ou humilier qui que ce soit, mais s'attache à réduire les tensions et trouver des solutions réalistes en restaurant la confiance.

Comment réunir la communauté où aura lieu l'intervention?

Cela dépend du type de communauté. Si elle se trouve dans une zone géographique bien délimitée, comme c'est le cas pour le travail effectué en Ouganda, au Burundi et au Sri Lanka, il est possible de mobiliser les gens par l'intermédiaire des responsables locaux. Les « gardiens » de la communauté sont contactés pour discuter des intentions du travail et donner des exemples des thèmes qui seront abordés. Une fois que la permission a été accordée, les responsables locaux organisent une réunion pour rassembler les gens. Dans certains endroits, on a recours à des manifestations telles que danses ou tambours traditionnels pour attirer la foule. Si la communauté est un lieu comme une école, par exemple, il faudra contacter la direction pour obtenir une autorisation et négocier une heure convenue ensemble. On pourra donner comme exemple le problème de l'abandon scolaire précoce.

Pourquoi est-il important d'avoir un public actif?

Le public peut aider à atteindre plusieurs objectifs. Chacun contribue à décider quels sont les problèmes les plus urgents auxquels il faut s'attaquer et a la possibilité de donner des exemples de ses expériences vécues pour illustrer comment le problème en question a influencé sa vie. En prenant part à l'histoire du problème, les gens participent à sa résolution. C'est uniquement par le biais de la participation active que les gens pourront avancer. Réunir les gens a souvent été impossible pendant la guerre. Maintenant les individus doivent trouver leur chemin tout seuls. Lorsque le public est actif, on peut faciliter le dialogue et le débat. Une discussion animée s'installe pour comprendre les choses en profondeur. Une bonne discussion donne aux gens la possibilité d'envisager le problème sous plusieurs angles différents. Cela aide si les gens essaient de comprendre les points de vue des autres. Par exemple, si un débat qui s'installe entre des hommes et des femmes débouche sur une po-

larisation des points de vue, il ne sert à rien. Dans ce cas, il pourrait être intéressant d'inverser délibérément les rôles homme/femme et d'interroger les personnages sur la façon dont ils ont vécu ce rôle particulier. C'est dans ce genre d'exemples que la pensée réflexive est activement stimulée et mise en évidence dans la discussion. Cette méthode est aussi très utile lorsque vous travaillez sur les différences entre les générations. Il faut éviter à tout prix que les gens soient blâmés car ils seront aussitôt sur la défensive et risqueront même de ne plus vouloir participer à la discussion.

Comment faire pour que le public soit actif?

C'est un défi qui devient plus facile avec l'expérience. La musique, la danse ou toute sorte de mouvement augmentent l'activité. On peut avoir recours à des exercices ou des activités participatives (ce que l'on appelle des « dynamisants ») qui impliquent tout le monde.

Vous devez commencer progressivement. Posez des questions faciles au début. Laissez les gens vous raconter leur vie du moment. Demandez-leur ensuite quels types de comportements rendent la vie plus difficile dans la communauté. Focalisez sur des anecdotes de la vie quotidienne. Quand le public est plus détendu et plus animé, vous pouvez creuser le sujet. L'une des stratégies qui semble donner des résultats consiste à externaliser un problème en le transformant en un personnage que le groupe peut interroger. Les gens sont très créatifs dans la mise en scène des personnages et le public est curieux d'écouter ses réponses. Il est essentiel de demander aux personnes présentes de participer à des activités faciles et de courte durée en petits groupes plutôt que de leur faire jouer des rôles longs et compliqués. En général, l'animateur est aussi le metteur en scène, mais le personnage central de l'histoire peut également mener le jeu et demander aux autres de participer ou diriger l'activité.

Qu'est-ce qu'un forum?

Dans ce contexte, « forum » désigne l'espace où se déroule l'activité de théâtre narratif. C'est une réunion ou une rencontre impliquant la participation active des personnes concernées. Le protocole qui sera suivi pendant le forum dépendra de la situation. Si le forum est mis en place par le responsable local, un message de bienvenue et de remerciement sera échangé avant de présenter le thème et d'expliquer la raison pour laquelle on a choisi ce thème en particulier. Il est également possible de venir au forum sans thème précis et de laisser émerger un sujet d'après les suggestions faites par les participants concernant des problèmes qui les préoccupent. Le forum ne doit pas durer plus de deux heures sauf si le public a clairement fait savoir à l'avance qu'il souhaite qu'il en soit autrement. Habituellement, le forum se déroule à un moment de la journée où les gens ne sont pas occupés à d'autres tâches ou activités, c'est-à-dire en fin de journée, le plus souvent.

Qui sont vos personnages?

Vos personnages sont généralement des gens du public. Quand les animateurs n'ont pas encore beaucoup d'expérience, ils préfèrent parfois commencer en faisant appel à des volontaires auxquels on donne quelques instructions à l'avance. On peut utiliser quelques attributs simples comme un foulard, un pagne ou un chapeau pour représenter certains personnages. L'une des méthodes utilisées pour impliquer les gens du public consiste à demander à la personne qui propose une action de se lever et de la montrer aux autres. Les participants ne sont pas nécessairement des meneurs mais des personnes qui apportent une contribution tirée de leur propre expérience. Exemple : une jeune fille est victime de harcèlement sexuel de la part de son professeur au moyen du chantage. Après avoir eu des rapports sexuels avec lui, elle se retrouve contaminée par le SIDA. L'assistance reconnaît que ce genre de scénario arrive souvent et voudrait modifier le dénouement de l'histoire.

Un homme suggère que la jeune fille devrait menacer de le dénoncer au directeur de l'école. On lui demande alors de venir sur l'estrade et de jouer le rôle de la jeune fille. Il dit au « professeur » ses quatre vérités sans mâcher ses mots. Le public proteste en déclarant que cela ne pourrait jamais se passer comme cela dans la réalité. Au théâtre, un moment comme celui-ci est appelé « moment de magie ». L'animateur demande quelle action serait plus logique. Une femme suggère de ne pas confronter le professeur, mais d'aller voir le directeur dès la première fois. C'est au tour de la femme d'aller sur l'estrade et de remplacer l'homme qui jouait le rôle de l'écolière. On rejoue la scène. La femme dit au professeur qu'elle est d'accord mais qu'il doit la voir après l'école et ensuite, elle va voir le directeur en sortant. L'animateur demande au public ce qu'il pense de cette démarche. Un débat s'ensuit sur l'opportunité de faire croire au professeur qu'il va arriver à ses fins. Quelqu'un d'autre dit que le directeur n'écouterait pas la jeune fille. On lui demande de venir sur l'estrade jouer le rôle du directeur ... et c'est comme cela que la pièce se développe en impliquant toujours plus de membres de l'assistance et en montrant la complexité de la situation. Chaque discussion permet d'approfondir la compréhension du problème.

Qu'est-ce que l'externalisation et comment l'utiliser?

L'un des atouts supplémentaires de l'externalisation dans ce contexte est qu'elle peut servir à renforcer la visibilité en demandant à quelqu'un de personnifier ce qu'il veut externaliser. C'est rendre visible ce qui est invisible et donner la parole à ceux qui d'habitude gardent le silence, mais en se plaçant du côté des victimes. Cela peut être un concept abstrait comme le virus du SIDA, un sentiment ou un problème spécifique difficile à comprendre. Quand on joue le scénario d'un prob-

lème, on peut aboutir à la stigmatisation. Lorsque le travail est orienté vers une histoire basée sur les forces, l'externalisation peut déboucher sur la responsabilité.

Comment travailler avec l'histoire de problème?

L'un des défis à relever pour l'animateur est de faire comprendre qu'à l'origine des problèmes, il y a toujours une cause profonde grave comme la guerre et la pauvreté, et qu'ils s'intensifient à cause du comportement des gens aujourd'hui. Comprendre qu'en restant solidaires, les gens sont capables de faire quelque chose diminue l'effet accablant et négatif que les histoires de problèmes peuvent avoir sur la vie des gens. L'exploration, la découverte et l'affirmation du savoir, des forces et des capacités au niveau local font reprendre conscience aux gens qu'ils possèdent des compétences et des ressources dans lesquelles il leur suffit de puiser pour trouver ensemble des solutions créatives à leurs problèmes. Rechercher ensemble des solutions consolide l'identité collective, ce qui rend possible l'action sociale. L'identité d'une communauté peut changer: d'impuissante et dépendante elle peut devenir capable et créatrice. Vous travaillez continuellement en partant de l'histoire du problème pour arriver à puiser de l'énergie dans les histoires basées sur les forces. Vos capacités s'amélioreront avec la pratique et en discutant avec vos collègues de ce qui s'est passé pendant ces séances.

Comment donner aux gens le sentiment que vous vous occupez de leurs problèmes quand vous commencez à vous concentrer sur les forces?

Les histoires de forces générées avec le public sont utilisées pour faire émerger le souvenir de ce que les gens sont capables de faire. Elles racontent comment ils ont surmonté de gros problèmes dans le passé. Elles parlent de la manière dont les gens étaient décrits à l'époque, par des termes comme courageux ou serviables. Tous ceux qui sont présents sont spectateurs de ces histoires et de leurs caractéristiques. Ces histoires font naître le sentiment d'être fort et capable de réagir. Ensuite, vous reconsidérez le problème en cherchant un moyen de le surmonter.

Un jour, pendant une séance, une réfugiée raconta qu'elle se sentait prisonnière dans sa vie avec un mari violent. Elle nous raconta aussi ensuite comment elle avait dû passer des frontières avec ses enfants en évitant les soldats pour essayer de trouver un endroit sûr. Elle avait traversé une rivière infestée de crocodiles et avait aidé ses enfants à se retrouver en sécurité de l'autre côté. Après avoir terminé son histoire, elle déclara : « si je ne me suis pas laissée démonter par des soldats armés de fusils ni par des crocodiles, comment puis-je me laisser impressionner par un homme? ». Avec le soutien de tous, elle sortit pleine de détermination et d'énergie.

Notes

- ¹ D'un autre côté, si l'on peut entrer en communication avec une communauté, des relations se forment grâce à ce processus, et il devient souvent possible aux familles et aux individus de s'aventurer dans des conversations plus personnelles, avec un conseiller par exemple.
- ² Accountability, dont la traduction officielle est « responsabilité » signifie : une responsabilité morale, juridique etc. que l'on assume volontairement ou que l'on vous oblige à assumer. Il s'agit donc de la « volonté ou de l'obligation de rendre des comptes ». Accountability est un anglicisme employé dans l'Ontario (Canada).
- ³ Bonding vient de « to bind » : attacher ensemble ; Bridging vient de « bridge » : un pont, to bridge signifie donc « jeter un pont sur un fleuve », relier ; a link signifie: un maillon, un lien, to link: établir un lien, un rapport.
- ⁴ Consultez aussi le Chapitre 2 pour la théorie qui explique cette manière de penser.
- ⁵ A un stade ultérieur, nous reprenons l'exercice et encourageons une discussion au sujet des suppositions que nous faisons sur les autres gens et qui peuvent entraîner de mauvaises décisions et actions, avec leurs effets douloureux sur la vie des gens.
- ⁶ Un exercice pourrait consister à créer des slogans motivants, des mots, des chansons et même des affiches qui illustreraient leur union pour surmonter leurs problèmes.
- ⁷ En anglais : « gatekeepers ». Un terme qui désigne les personnes influentes d'une communauté, auxquelles il vaut mieux s'adresser si l'on veut qu'on vous ouvre les portes de la communauté.
- ⁸ Vous pouvez désigner les acteurs avant la pièce, si vous savez déjà quel sera le sujet, ou alors, quand l'histoire a été racontée, on demande à des volontaires de jouer cette histoire.
- ⁹ To feed back : littéralement « nourrir en retour ». Par extension : Donner/demander du feedback : transmettre/demander ce qu'ont été les réactions, les résultats etc. ... devant un événement, à un sujet traité auparavant.
- ¹⁰ Brainstorm/brainstorming viennent de : brain: le cerveau et de storm: la tempête. Autrement dit : mettre toutes les idées du cerveau en vrac, les retourner en tous sens comme le vent pourrait le faire, pour voir ce qu'il en sort.

Reference

Sliep, Y and Gilbert, A (2006): Promoting Inter-Relational Reflexivity with Psychosocial Workers in Community Work: A Case Study from Burundi *Journal of Psychology in Africa* 2006(2); 293-302

War Trauma Foundation

Nienoord 5

1112 XE Diemen

Pays-Bas

Téléphone : ++ 31-(0)20- 64 38 538

Fax : ++ 31 (0)20- 64 74 580

E-mail : info@wartrauma.nl

Site web : www.wartrauma.nl

War Trauma Foundation (WTF) prête son appui à des programmes psychosociaux au profit des victimes de guerre, de terreur et de violence organisée, réalisés par des organisations locales dans le monde entier. WTF promeut et facilite des initiatives de 'capacity building' avec des travailleurs psychosociaux locaux dans des régions post-conflit.

Dans les dernières cinquante années, une nouvelle science a été développée pour porter remède au trauma horrifiant causé par la guerre, le terreur et la violence organisée. Ces développements scientifiques ont été mis en pratique dans plusieurs domaines. Actuellement beaucoup d'organisations participent dans des programmes de capacity building dans des communautés locales, par exemple en offrant des cours de formation aux travailleurs sociaux, aux conseillers ou aux formateurs potentiels. WTF soutient des organisations locales aussi bien sur le plan professionnel que financier.

War Trauma Foundation a prêté son appui à des projets en Angola, en Algérie, au Cambodge, au Brésil, au Sri Lanka, au Népal, en Inde, au Cachemire, en Tchétchénie, en Ossétie-du-Nord, en Croatie, en Bosnie-Herzégovine, en Serbie, en Slovénie, au Kosovo, dans la République de Macédoine, en Egypte, en Israël, aux territoires palestiniens, au Cameroun, en Afghanistan, dans la République Démocratique du Congo, en Afrique du Sud, en Tanzanie, en Ouganda, au Rwanda, au Burundi, en Namibie et au Timor oriental.

War Trauma Foundation est assisté par un conseil scientifique de 13 professionnels volontaires, parmi lesquels des psychiatres, des psychologues et des anthropologues.

Si votre organisation a besoin d'assistance professionnelle et/ou financière, ou si vous voulez recevoir de l'information supplémentaire, veuillez nous contacter : www.wartrauma.nl ou info@wartrauma.nl

