



Contextualisation de la formation à l'éducation sensible aux conflits de l'INEE au Nord Kivu, RDC : Une étude de cas



Réseau Inter-agences
pour l'Education en
Situations d'Urgence

HISTORIQUE ET CONTEXTE

Cette étude de cas présente les forces et les faiblesses d'une série de trois ateliers de formation de l'INEE sur l'éducation sensible aux conflits (ESC) qui ont eu lieu en novembre 2019 (formation 3) et en novembre 2020 (formations 4 et 5) dans le cadre du consortium "Never Too Late to Learn", en République démocratique du Congo (RDC). Compte tenu du travail fourni pour adapter le contenu du pack de formation aux besoins et aux capacités des participants, cette étude de cas examine dans quelle mesure l'adaptation, la contextualisation et la co-création de la formation, ont assuré un impact positif concret et amélioré sur le travail des participants et l'institutionnalisation.

Les trois ateliers de trois jours ont eu lieu dans l'est de la RDC (Mweso, Kitchanga et Rutshuru). Ces endroits sont au cœur du conflit et l'accès physique est difficile en raison de la géographie complexe et des infrastructures fragiles. Kitchanga accueille des populations réfugiées et déplacées à l'intérieur du pays. Ces trois endroits ont été identifiés comme hautement prioritaires pour une formation ESC et le fait d'offrir des formations plus localisées a permis une plus grande participation des acteurs locaux.

Les objectifs généraux étaient les mêmes pour les trois formations : augmenter les connaissances des participants sur les Normes minimales de l'INEE, renforcer les compétences sur le sujet de l'éducation sensible aux conflits pour augmenter l'utilisation du pack ESC de l'INEE, et renforcer son institutionnalisation.

La dernière formation a été menée dans un format hybride avec une facilitation en personne et pré-enregistrée. Les participants aux trois formations avaient une expérience de l'ESU mais tous n'avaient pas une connaissance préalable de l'INEE et de ses outils. Il s'agissait principalement de personnel d'organisations, d'inspecteurs primaires, secondaires et techniques, de conseillers en éducation et d'autres personnels de l'éducation.

Les questionnaires post-formation ont été distribués aux participants par e-mail et WhatsApp pour la première formation, et en personne par le biais de discussions de groupe organisées par les co-facilitateurs pour les deuxième et troisième formations.



Activité de lecture, Rutshuru © Edmond Shamba

PREUVES ET RÉSULTATS

Les trois formations ont rassemblé un total de 93 participants. 96 % des participants ont jugé la formation bonne ou excellente. Dans l'ensemble, 89 % des participants aux trois formations ont déclaré que leurs besoins d'apprentissage avaient été satisfaits tout au long de la formation, 96 % des participants à la formation 5 ayant indiqué que leurs besoins d'apprentissage avaient été satisfaits. Ce témoignage montre que les acteurs de l'éducation en situation d'urgence (ESU) peuvent facilement identifier leurs besoins et apprécier le contenu des formations de l'INEE et qu'ils sont prêts à travailler sur leurs propres progrès pour en faire bénéficier les personnes avec lesquelles ils travaillent.

Les participants ont accru leur compréhension de l'ESU et des normes minimales de l'INEE et ont amélioré leurs connaissances des endroits où chercher des ressources et un soutien technique, alors qu'ils ont évoqué une certaine connaissance des normes minimales de l'INEE avant la formation, sans pouvoir savoir comment les utiliser ou comment appliquer l' ESC dans leur contexte. Les réflexions de deux participants ont fourni un retour encourageant sur les résultats et les objectifs d'apprentissage du projet : «Avant l'atelier, nous étions dans le noir, nous pouvions appliquer certaines normes, mais de façon aléatoire» et «ces connaissances nous permettront de gérer les situations de conflit en tant que manager, en commençant par la compréhension du contexte, afin de réduire les vecteurs et de créer une paix durable, en utilisant les différentes stratégies de l'INEE.» Ce que les participants ont résumé ici sont en fait les objectifs de la formation et un indicateur qu'ils ont bien été atteints.

QUE S'EST-IL PASSÉ ENSUITE ?

La formation était axée sur l'apprentissage de l'ESU en tant que concept, plutôt que sur la formation de formateurs. Cependant, les participants ont été encouragés à partager leurs apprentissages avec leurs collègues et à organiser des sessions d'information sur la formation au sein de leurs organisations.

Le questionnaire post-formation a été rempli par 45% des participants, le pourcentage le plus élevé de toutes les activités de suivi de la composante ESC de l'INEE "Never too Late to Learn". Ceci est probablement dû au fait que les animateurs ont organisé des sessions de feedback en personne pour remplir le questionnaire sur papier et qu'ils n'ont pas eu à se fier uniquement à des sondages à distance. Les participants ont noté qu'ils avaient partagé leurs connaissances et compétences nouvellement acquises avec 931 personnes. Il a été très difficile d'obtenir des données et des rapports précis sur ces sessions ou ateliers, et bien que les participants aient partagé des chiffres, 12 % des répondants au questionnaire n'ont pas fourni le nombre de participants. Trois types de sessions d'information post-formation organisées par les participants ont été identifiés comme suit :

Des séances d'information en petits groupes à l'intention des collègues au sein de leur organisation, des écoles pour adultes, des groupes de médiateurs et des agents de sensibilisation (personnel qui travaille à la sensibilisation). Certaines ont été organisées de manière ad hoc, d'autres lors de réunions ou de visites d'écoles. L'institutionnalisation des concepts du CST s'est faite par le biais du bouche-à-oreille, de conversations infor-

melles et de réunions en personne lorsque le manque de ressources financières empêchait la tenue de sessions plus importantes.

Des ateliers organisés spécifiquement sur l'ESC. Les participants étaient issus du personnel de l'organisation, des directeurs d'école, des gestionnaires d'école, des subdivisions du cluster, des leaders locaux, des autorités éducatives locales et des enseignants. Les «chefferies», ou responsables locaux, étaient dirigées par le stagiaire via son institution/organisation ou avec le soutien d'une autre institution ou organisation. Pour organiser des ateliers, les participants se sont appuyés sur les structures et systèmes existants pour mettre en place des événements et partager en retour les principaux points d'apprentissage de l'ESC. Nous observons que lorsque les formations ont lieu en dehors de Goma dans le but de maximiser l'accès et la participation, l'impact est plus élevé en termes d'institutionnalisation. Les stagiaires parviennent à mobiliser un plus grand nombre de collègues d'ESU dans leur région, malgré les menaces de sécurité et l'accès physique altéré aux bureaux ou au lieu de réunion.

Le succès de l'institutionnalisation rapporté dans ces études de cas est malheureusement l'expression de la pression vécue par les participants qui vivent dans l'urgence aiguë, leur demande est forte et leur réactivité est à la hauteur : «[notre organisation] doit ajouter des ateliers supplémentaires tous les trimestres pour le territoire afin de soutenir les enfants des conflits et affrontements divers à accéder à l'éducation». Il y a de multiples crises dans une même zone, ce qui provoque un stress extrême sur les acteurs de l'ESU et lorsqu'il y a une opportunité de formation, les acteurs veulent et doivent être formés pour répondre de manière plus adéquate. Il y a une urgence pour l'amélioration de leurs propres compétences professionnelles et des efforts indéniables dans ce sens ; «Nous suggérons de ne pas arrêter cette formation et de faire plus pour nous permettre de répondre aux besoins de cette population affectée, en particulier dans le secteur de l'éducation», ce témoignage traduit la réalité vécue et la haute priorité de ces contextes.

COMMENT LES NOUVELLES COMPÉTENCES SONT-ELLES UTILISÉES ?

Les participants ont partagé qu'ils en sont venus « à comprendre que les programmes d'éducation peuvent atténuer ou minimiser la dynamique des conflits », en d'autres termes, ils ont pris conscience des interactions entre l'éducation et les conflits. Ils sont également conscients que leur façon de travailler peut influencer directement la dynamique du conflit et ont mentionné l'utilisation des outils de l'ESC pour «renforcer le principe de 'ne pas nuire'». En outre, les participants ont pu réfléchir à leur propre impact sur l'éducation et les conflits en utilisant les exercices d'auto-réflexion sur les préjugés.

Dans chacune des formations, les participants ont mentionné explicitement le conflit tribal la question tribale, quand d'autres participants à la formation ont mentionné «pas de discrimination» sans être spécifiques à l'exclusion et au conflit tribal : «dans le recrutement des agents et la sélection, nous donnons la chance à toutes les tribus résidentes de la communauté et nous nous assurons que le recrutement ne pose pas ou n'alimente pas le conflit existant.»

Les concepts et les étapes de l'ESC sont maintenant utilisés pour améliorer et renforcer la cohésion sociale : «Depuis cet atelier, j'ai appris beaucoup de choses parce que je ne savais pas comment unir les membres d'une même maison ou de la population, main-

tenant, je peux faire quelque chose pour résoudre le conflit au sein de la population», ce qui signifie que l'atelier a permis de mettre la lumière sur des questions qui étaient récurrentes et qui n'étaient pas abordées parce que les participants ne disposaient pas des outils et des compétences nécessaires : Les participants sont plus sensibles aux questions liées au recrutement, à la sélection et à l'évaluation des besoins ou aux évaluations initiales : «nous sommes en train de sensibiliser nos membres actuels, mais aussi d'appliquer la transparence dans le recrutement du nouveau personnel de notre organisation». Les stratégies ESC sont basées sur les Normes minimales de l'INEE, la participation communautaire étant au cœur de celles-ci et le domaine 4, norme 1, sur le recrutement et la sélection étant un point fort qui est maintenant soutenu par les concepts de l'ESC : «nous ciblons les écoles et les agents de manière inclusive, comme les enseignants et les autres membres du personnel».

QUELS OUTILS DE L'ESC SONT UTILISÉS?

Les 3 outils du pack de l'ESC de l'INEE ont tous été présentés pendant la formation : la note d'orientation, les principes directeurs et l'outil de réflexion. 21% des participants ont indiqué qu'ils utilisaient régulièrement les 3 ressources pour se rafraîchir la mémoire, identifier des stratégies, ou chercher des conseils ou une liste de contrôle. Parmi les outils, individuellement, les Principes directeurs sont ceux qui sont le plus utilisés (40 %). Le deuxième outil le plus utilisé est l'outil de réflexion avec 19%, suivi de la note d'orientation avec 7%. Cependant, après un questionnement plus approfondi, il semble que les participants confondent la Note d'orientation et les Principes directeurs, à cause des titres. Lorsqu'ils décrivent comment ils ont utilisé les Principes directeurs, les participants décrivent en fait la Note d'orientation. Ainsi, les statistiques d'utilisation tirées de ces formations sont très probablement inexactes.



Travail de groupe avec les outils de l'INEE, Rutshuru
© Edmond Shamba

DÉFIS ET LEÇONS APPRISES

DÉFIS

50% des personnes interrogées n'ont pas organisé de session d'information sur la formation ou d'atelier en raison du manque de ressources financières, de COVID-19, ou du manque de capacités humaines. Il a également été signalé que la sécurité des lieux interdisait les rassemblements pour le renforcement des capacités.

Les défis apportés par COVID-19 impliquaient que l'équipe de facilitation adapte le contenu et que l'animation soit soutenue par des vidéos préenregistrées et partagées sur un écran. Ce mode d'enseignement était difficile à appréhender pour les participants qui n'avaient pas ou très peu d'expérience de travail/apprentissage avec les nouvelles technologies comme rapporté ici : « c'était la première fois que je suivais une formation avec un projecteur » ce type de nouveauté peut être accablant et un frein à l'assimilation. Le co-facilitateur a pris le temps de répéter les points clés et de revenir sur les concepts si nécessaire ou encore lorsque les vidéos n'étaient pas claires, que les outils informatiques n'étaient pas assez performants, comme le système de sonorisation par exemple. Bien que cela ait été vécu et raconté différemment par d'autres participants pour qui « le projecteur était clair et le formateur avait une voix audible », ce sont des commentaires que l'équipe de renforcement des capacités de l'INEE prendront en compte pour les futures formations hybrides dans un tel contexte.

Les participants ont trouvé les activités pratiques de la formation faciles à comprendre, mais les activités théoriques ont posé beaucoup plus de difficultés. En adaptant le contenu ou en illustrant les tâches avec des exemples locaux ou contextuels, les participants peuvent s'identifier à ce qu'ils apprennent et sont plus susceptibles de partager en retour et de progresser vers l'institutionnalisation.

LEÇONS APPRISES

- La planification des sessions de formation pour les acteurs de l'ESU en dehors des grandes villes ou des centres urbains permet l'accès aux connaissances et renforce les capacités des acteurs de l'ESU affectés par des risques de sécurité élevés et un accès physique limité à d'autres zones.
- La mise en place d'une équipe de facilitation composée de spécialistes de l'ESU/ESC en assurant la liaison avec le Secrétariat de l'INEE pour obtenir du matériel de formation et un soutien technique sur la manière de diriger une formation CSE est bénéfique au bon déroulement des activités de formation et est un gage de qualité.

RECOMMANDATIONS

- Allouer un budget spécifique aux sessions d'information sur la formation et guider les participants sur la manière d'animer ces sessions ou le retour d'expérience (contenu, conseils d'animation...) car cela offrirait de meilleures opportunités d'apprentissage et une institutionnalisation plus large des outils.
- Proposer une session et/ou un atelier de suivi rapide, en personne, où les participants peuvent poser des questions directement au facilitateur. Cela permet également d'éviter de dépendre uniquement de la technologie pour la collecte des données.
- Proposer une session de pré-formation sur les nouvelles technologies aux cohortes qui ne sont pas familiarisées avec la technologie.
- Contextualiser la théorie avec des exemples concrets.

Cette étude de cas a été commandée par l'INEE et rédigée par Emeline Marchois, facilitatrice de la communauté francophone de l'INEE, avec le soutien d'Edmond Shamba, point focal du projet en RDC et co-facilitateur, et la révision de Sarah Montgomery, coordinatrice de la gestion des connaissances de l'INEE. Design fourni par 2D Studio. Financement par l'Union européenne (DG INTPA)

Cette étude de cas fait partie d'une compilation de trois études de cas sur les ateliers ESC de l'INEE à Goma, RDC ; au Nord Kivu, RDC ; et en Tanzanie.

À propos du projet Never too Late to Learn

L'INEE a participé au programme Never too Late to Learn d'une durée de quatre ans, dirigé par le NRC et financé par l'Union européenne (DG INTPA) dans le cadre de l'initiative BRICE (Building Resilience in Crises through Education). Le programme vise à fournir aux enfants affectés par les déplacements une éducation alternative de qualité et protectrice en République démocratique du Congo et en Tanzanie. Le projet se concentre sur les enfants non scolarisés et les filles, soutenus également par une approche communautaire holistique visant à améliorer leur sécurité et leur bien-être. Un programme complet de développement professionnel des enseignants est également intégré pour améliorer la qualité, maintenir l'assiduité et assurer la protection des enfants vulnérables. Le projet comprend également une composante de recherche sur l'éducation accélérée et la résilience académique afin d'élargir les preuves de l'éducation dans divers contextes de crise, une composante de renforcement des capacités et la collecte des meilleures pratiques et des leçons apprises sur l'éducation sensible aux conflits. Les partenaires du consortium comprennent : NORCAP, Babawatoto Centre for Children and Youth Trust, Mouvement International des Droits de l'Enfant, de la Femme, de l'Homme Veuf et de leur Promotion Sociale (MIDEFEHOPS), War Child UK, Child Resilience Alliance, et le Réseau inter-agences pour l'éducation en situation d'urgence (INEE).



NORWEGIAN
REFUGEE COUNCIL



This project is funded by
the European Union

INEE © 2022

Licence :

Ce document est sous licence Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Il est attribué au Réseau inter-agences pour l'éducation en situations d'urgence (INEE).



Citation suggérée :

Réseau inter-agences pour l'éducation dans les situations d'urgence (INEE). (2022). Contextualisation de la formation à l'éducation sensible aux conflits de à l'INEE Nord-Kivu, RDC : Une étude de cas. INEE. <https://inee.org/fr/ressources/contextualisation-de-la-formation-en-education-sensible-aux-conflits-de-linee-au-nord>

Image de couverture : © Edmond Shamba



**Réseau Inter-agences
pour l'Education en
Situations d'Urgence**