

## Guide de l'instructeur sur les exercices en classe

### **Objet**

S'entraîner à traiter les problèmes de déontologie et de discipline auxquels les commandants pourraient devoir faire face lors de leurs prochains déploiements.

### **Résultats de l'apprentissage des participants**

S'entraîner à suivre les orientations et les bonnes pratiques recommandées par l'ONU afin de déceler les risques de faute et prévenir les fautes, traiter les allégations de faute et signaler les fautes à l'Organisation ainsi que coopérer avec les activités d'enquête préliminaire de l'ONU.

### **Quand utiliser les exercices en classe ?**

Les instructeurs des pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police doivent sélectionner au moins un exercice en classe et l'intégrer dans la formation dispensée aux commandants. Dans le cours destiné au personnel de commandement des unités de police constituées, il est préférable de réaliser le volet sur la déontologie et la discipline dans la première moitié du cours, avant l'exercice intermédiaire.

### **Comment utiliser les exercices en classe ?**

Les exercices en classe sont conçus pour être dispensés à un groupe d'une vingtaine d'apprenants, répartis en quatre groupes. La durée des exercices varie de quarante-cinq minutes à deux heures. Les instructeurs choisissent un exercice en classe parmi les quatre exemples proposés (voir ci-après **Tableau 1. Liste des exercices en classe**). Les études de cas, les scénarios et les exemples traités dans les exercices en classe sont fictifs mais basés sur des cas réels. L'exercice 2 (scénarios relatifs aux risques) repose sur des scénarios génériques : les formateurs peuvent les adapter afin de maximiser l'apprentissage (par exemple en ajoutant des risques plus spécifiques au lieu où le contingent sera déployé).

Le formateur trouvera dans chaque exercice toutes les consignes applicables.

**Tableau 1. Liste des exercices en classe**

Description	Méthode
<p><b>1. Études de cas (deux heures)</b></p> <p>Analyser des cas où les commandants n'ont pas respecté leurs obligations en matière de déontologie et de discipline et examiner les bonnes pratiques à suivre par les commandants (prévention et signalement des fautes, coopération avec les activités d'enquête préliminaire de l'ONU).</p> <p>Étude de cas A. Exploitation et atteintes sexuelles Étude de cas B. Harcèlement sexuel Étude de cas C. Vol de carburant de l'ONU Étude de cas D. Conduite en état d'ivresse</p>	Études de cas, travail en groupe
<p><b>2. Scénarios relatifs aux risques (1 h 15)</b></p> <p>Dans le cadre d'un scénario que les commandants sont susceptibles de rencontrer lors de leur déploiement, s'entraîner à recenser les risques de faute et à élaborer un plan d'action pour les prévenir.</p> <p>Scénario 1 : Risques de faute (lieu urbain) Scénario 2 : Risques de faute (lieu éloigné)</p>	Exercice de planification basé sur un scénario, travail de groupe (avec possibilité de travail individuel), discussion plénière
<p><b>3. Vidéos relatives aux risques (1 h 45)</b></p>	Projection de vidéos et planification (travail de groupe avec possibilité

<b>Description</b>	<b>Méthode</b>
<p>S'entraîner à recenser les risques de faute <u>en vue d'un déploiement</u> et à élaborer un plan d'action visant à prévenir les fautes.</p> <p>Quatre vidéos sont disponibles :</p> <p>Vidéo 1 : « Exploitation et atteintes sexuelles : message aux troupes » (2017) (français sous-titré en anglais)</p> <p>Vidéo 2 : « Lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles en République centrafricaine » (2017) (français sous-titré en anglais)</p> <p>Vidéo 3 : « Rwanda : bonnes pratiques pour renforcer la déontologie du personnel de maintien de la paix » (2021) (anglais sous-titré en anglais et anglais sous-titré en français)</p> <p>Vidéo 4 : « Lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles la nuit » (2017) (anglais sous-titré en anglais pour les malentendants)</p>	de travail individuel), discussion plénière
<p><b>4. Exercice : quels manquements faut-il signaler à l'ONU ? (quarante-cinq minutes)</b></p> <p>S'entraîner à déterminer quels sont les manquements que le commandant est habilité à traiter ou qu'il faudra signaler à l'ONU afin qu'une enquête soit éventuellement menée.</p>	Travail en groupe, discussion plénière

### **Gérer les émotions et les désaccords**

Certaines questions sensibles traitées dans les exercices peuvent susciter de vives émotions ou de profonds désaccords entre apprenants. Il est donc souhaitable de prendre certaines précautions :

- Établissez des règles de base pour la discussion, par exemple : « Écoutez avec l'esprit ouvert », « Ne vous en prenez pas aux personnes, mais aux problèmes », « Acceptez d'être en désaccord ».
- Autorisez les apprenants à quitter la salle pour faire une pause et retrouver leur calme.

- Proposer un accompagnement émotionnel aux apprenants après la formation, par exemple en leur permettant d'exprimer les émotions qu'ils ont ressenties pendant la formation ou d'accéder aux services d'un professionnel.

### **Travaux préalables**

**2 à 4 semaines avant la formation :** les formateurs déterminent quels spécialistes seront invités à participer aux exercices, notamment au premier exercice afin de souligner l'importance du sujet (voir **Profils des formateurs** dans le **Guide de l'instructeur sur l'utilisation du module d'approfondissement des compétences**).

**1 à 2 semaines avant la formation :** les formateurs invitent les apprenants àachever les deux cours en ligne et à fournir des certificats prouvant qu'ils les ont validés.

**1 semaine avant la formation :** les formateurs demandent à tous les apprenants de lire le **Guide de déploiement** (voir **Ressources clés**) afin de revoir les messages clés du cours avant de passer aux exercices.

Dans le cas où les apprenants ne liraient pas le guide au préalable, le formateur peut présenter brièvement son contenu (par exemple, au moyen d'un exposé PowerPoint de quinze minutes) avant de traiter le premier exercice.

On trouvera une liste du matériel de formation et des fournitures dans les consignes relatives à chaque exercice.

### **Méthode d'évaluation de l'apprentissage**

#### Comment les apprenants sont-ils évalués ?

Pendant les exercices, la performance de l'apprenant est évaluée sur une échelle de 1 à 3 (1 – ne répond pas aux attentes, 2 – répond aux attentes, 3 – dépasse les attentes).

Les apprenants peuvent être évalués en groupe ou individuellement. Pendant les exercices en classe, la performance d'un groupe ou d'un apprenant sera évaluée sur la base de l'observation du formateur et de l'analyse des travaux écrits.

#### Comment noter un exercice ?

L'un des formateurs dirige l'exercice pendant que l'autre prend des notes sur la performance du groupe ou de l'apprenant en se servant de la grille de solution et recueille tout travail écrit. Une fois l'exercice achevé, les formateurs examinent ensemble les notes relatives à la performance du groupe ou de l'apprenant ainsi que tout travail écrit et notent leur performance sur une échelle de 1 à 3. Ils se reportent au **Tableau 2. Critères de notation – Exercices** pour attribuer les notes (voir ci-après). Ensuite, ils inscrivent la note dans le **Formulaire d'évaluation du cours** (voir **Guide de l'instructeur sur l'utilisation**

**du module d'approfondissement des compétences**, annexe) ainsi que toute observation utile.

Que se passe-t-il si la performance du groupe ou de l'apprenant est insuffisante lors d'un exercice ?

Si la performance du groupe ou de l'apprenant est insuffisante lors d'un exercice, le formateur reprend les notions qui n'ont pas été assimilées ou qui ont été mal comprises au cours de la session. Il peut aussi décider de tenir une courte session une fois les séquences et exercices achevés afin de renforcer ces notions (pour plus d'informations, voir **Guide de l'instructeur sur l'utilisation du module d'approfondissement des compétences**).

Expliquer clairement ce que l'on attend des apprenants en matière d'évaluation

Au début de chaque exercice, les formateurs doivent expliquer aux apprenants :

- Ce sur quoi ils seront évalués, par exemple leur performance au cours de l'exercice.
- Ce sur quoi ils ne seront pas évalués. Il convient de leur expliquer qu'ils peuvent parler en tout franchise de leurs expériences négatives et des enseignements qu'ils peuvent en tirer, et ne doivent pas craindre d'éventuelles répercussions sur leur carrière ou la réussite de l'exercice.
- Comment ils seront évalués, par exemple sur la base des observations du formateur lors des travaux en groupe, des contributions apportées pendant les discussions de groupe et des travaux écrits élaborés en groupe ou individuellement.
- L'importance de la participation active des apprenants aux exercices, afin de maximiser leur propre apprentissage et celui des autres, et de recueillir des éléments d'évaluation de leur performance.

Les formateurs doivent également faire en sorte que chacun ait la possibilité de participer et d'apporter sa contribution.

**Tableau 2. Critères de notation – Exercices**

Plusieurs critères peuvent s'appliquer.

	<b>1 – Ne répond pas aux attentes</b>	<b>2 – Répond aux attentes</b>	<b>3 – Dépasse les attentes</b>
<b>Niveau de performance</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
au cours de l'exercice	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les tâches assignées n'ont été que partiellement accomplies ou n'ont pas été accomplies</li> </ul> <p>Les contributions fournies (par l'apprenant en groupe ou individuellement) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ correspondent peu ou ne correspondent pas à ce qui a été enseigné ou à la solution fournie pour l'exercice</li> <li>▪ révèlent une faible aptitude à appliquer les consignes de l'ONU aux situations susceptibles de se produire au cours d'un déploiement</li> <li>▪ sont pour la plupart « hors sujet » et sans rapport avec l'objectif de l'exercice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les tâches assignées ont été accomplies</li> </ul> <p>Les contributions fournies (par l'apprenant en groupe ou individuellement) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ correspondent pour la plupart à ce qui a été enseigné ou à la solution fournie pour l'exercice</li> <li>▪ révèlent une bonne aptitude à appliquer les consignes de l'ONU aux situations susceptibles de se produire au cours d'un déploiement</li> <li>▪ sont en rapport avec le sujet et l'exercice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les tâches assignées ont été accomplies</li> </ul> <p>Les contributions fournies (par l'apprenant en groupe ou individuellement) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ correspondent exactement à ce qui a été enseigné ou à la solution fournie pour l'exercice</li> <li>▪ révèlent une excellente aptitude à appliquer les consignes de l'ONU aux situations susceptibles de se produire au cours d'un déploiement</li> <li>▪ sont en rapport avec le sujet et l'exercice et offrent de nouvelles perspectives</li> </ul>

	<b>1 – Ne répond pas aux attentes</b>	<b>2 – Répond aux attentes</b>	<b>3 – Dépasse les attentes</b>
			<ul style="list-style-type: none"><li>▪ révèlent une bonne compréhension du contexte ou des politiques en matière de déontologie et de discipline</li></ul>