

Construire les fondements de l'engagement

Les programmes axés sur la prévention et la réponse à la VBG dans les contextes humanitaires, qu'ils soient mis en œuvre par des organisations locales, nationales ou internationales, sont susceptibles d'impliquer les dirigeants communautaires au moins en tant que « gardiens » qui peuvent approuver leur travail et permettre aux équipes de programme d'opérer dans les communautés. Au-delà de cela, les programmes de VBG peuvent impliquer les dirigeants communautaires à des degrés divers, en fonction d'un certain nombre de facteurs, notamment la compréhension des membres de l'équipe des structures de leadership et la préparation pour impliquer les dirigeants de manière sûre et efficace.



Construire les Fondements de l'engagement

Indépendamment de l'étendue ou des domaines d'engagement poursuivis par les programmes de VBG, il est important que les équipes en charge de la VBG construisent d'abord les fondements de l'engagement des dirigeants communautaires afin de prévenir et de répondre à la VBG. La construction de ces fondements comporte six étapes :

- 1. Constituer une équipe** dotée des qualités, des valeurs, des connaissances et des compétences appropriées pour impliquer les dirigeants communautaires de manière sûre et efficace dans les activités de prévention et de réponse à la VBG
- 2. Présenter le programme** aux dirigeants communautaires
- 3. Cartographier les structures de leadership communautaire** au sein de la communauté.
- 4. Identifier les domaines prioritaires de l'implication des dirigeants communautaires** dans la prévention et la réponse à la VBG.
- 5. Identifier les dirigeants communautaires** à impliquer.
- 6. Élaborer un plan pour impliquer les dirigeants communautaires** dans la prévention et la réponse à la VBG.

Ce chapitre comprend des conseils sur la façon dont les équipes en charge de la VBG peuvent accomplir les étapes de la construction des fondements de l'engagement des dirigeants communautaires. Des outils et des ressources sont également fournis pour aider les équipes dans ce travail.

Outils et ressources :

- **Fiche-conseils : Compétences en communication**
- **Fiche-conseils : Commencer par nous-mêmes**
- **Exercices d'auto-réflexion**
- **Fiche-conseils : Identifier les femmes dirigeantes**
- **Outil de prise de décisions : Identifier les domaines clés d'engagement**
- **Outil de planification des activités**

Modules de formation :

- *Modules de formation : Concepts de base de la VBG*
- *Modules de formation : Les fondements : Approches clés*
- *Modules de formation : Les fondements : Planification de l'engagement*

Étape 1 : Constituer une équipe

Que vous créiez une nouvelle équipe en charge de la VBG ou que vous travailliez avec une équipe en charge de la VBG existante mettant en œuvre une programmation VBG, il est essentiel que le personnel qui s'implique et travaille avec les dirigeants communautaires possède les qualités, les valeurs, les connaissances et les compétences appropriées qui favorisent la sécurité, l'efficacité et le sens de l'engagement des dirigeants communautaires dans la prévention et la réponse à la VBG. Les actions clés pour vous aider à constituer une équipe capable d'impliquer en toute sécurité et efficacement les dirigeants communautaires dans la prévention et la réponse à la VBG comprennent :

- La sélection d'un personnel avec des valeurs, des croyances et des qualités appropriées
- Formation et accompagnement du personnel
- Développer une pratique réflexive

Action 1.1 Sélectionner du personnel avec des valeurs, des croyances et des qualités appropriées

Il est important que le personnel travaillant avec les dirigeants communautaires ait des valeurs, des croyances et des qualités qui favorisent l'égalité, la non-violence et l'égalité de valeur et la dignité de chaque personne. Cela aide à promouvoir des valeurs, des croyances et des attitudes équitables en matière de genre et axées sur les survivantes auprès des dirigeants communautaires et dans l'ensemble de la communauté. Les personnes sont la ressource la plus importante pour changer les croyances et les comportements néfastes et créer le changement nécessaire pour soutenir les survivantes et mettre fin à la VBG. Le personnel chargé de l'implication des dirigeants communautaires doit également posséder des qualités et des capacités particulières pour s'impliquer de façon respectueuse et efficace auprès des divers dirigeants de la communauté.

Identifier les croyances, les valeurs et les qualités

essentiels nécessaires à l'implication des dirigeants communautaires dans la prévention et la réponse à la VBG, et les inclure dans la description de poste et dans le processus de sélection du personnel qui sera amené à s'impliquer avec les dirigeants communautaires. Elles doivent inclure des valeurs et des croyances soutiennent l'égalité entre les hommes et les femmes et promeuvent la dignité, les droits et la valeur inhérente de tous les membres de la communauté, y compris les survivantes de la VBG et les femmes et filles marginalisées. Consultez largement pour identifier les qualités requises pour dialoguer avec les divers dirigeants communautaires de manière sûre et efficace dans votre contexte.

Offrez au personnel des opportunités continues de réfléchir et de développer davantage leurs valeurs, leurs croyances, leurs qualités et leurs capacités à s'impliquer avec les dirigeants de la communauté.



Équipe en Charge de la VBG

Aux fins de la présente Boîte à outils, une **équipe en charge de la VBG** est une équipe de professionnels de la VBG au sein d'une organisation (locale, nationale ou internationale) ou de multiples organisations qui soutiennent un programme commun de prévention et de réponse à la VBG, alors que le **personnel en charge de la VBG** concerne les personnes au sein d'une équipe en charge de la VBG, y compris le personnel rémunéré ou bénévole.

Conseil pratique

Discutez en équipe des qualités et des capacités qui sont les plus importantes pour le personnel en charge de la VBG afin d'impliquer les dirigeants communautaires de votre contexte. Celles-ci peuvent inclure les éléments suivants qui doivent être adaptés à votre contexte :

- Patience
- Sans jugement et intéressé par les opinions des autres
- Une passion pour le travail avec les communautés
- Confiance (sans être arrogant)
- Compréhension de la dynamique du pouvoir, des coutumes et des normes communautaires
- Utilise le pouvoir de manière positive dans sa propre vie, y compris entre les femmes et les hommes
- Flexible
- Fiable et digne de confiance
- Communique clairement et respectueusement

Action 1.2 Formation et accompagnement du personnel

Une formation dédiée et un accompagnement continu pour le personnel qui s'implique avec les dirigeants communautaires sont essentiels à la constitution et au renforcement de l'équipe en charge de l'engagement. Les modules de formation inclus dans cette boîte à outils sont conçus pour approfondir la compréhension des concepts de base et des idées clés pertinentes pour l'implication des dirigeants communautaires dans la prévention et la réponse à la VBG, fournir des opportunités d'auto-réflexion et renforcer les compétences liées à l'engagement des dirigeants communautaires, y compris les compétences en communication et en animation. L'accompagnement continu désigne les pratiques quotidiennes, les exercices d'apprentissage et de réflexion ainsi que l'encadrement offert au personnel pour favoriser son épanouissement et son perfectionnement, et l'aider à mettre en pratique les idées et les compétences acquises grâce à la formation et à l'expérience. Combiner les formations avec un accompagnement continu est plus efficace pour renforcer les capacités de l'équipe.

Formation du personnel

Bien que la structure des équipes en charge de la VBG varie selon le contexte, les programmes de VBG comprennent généralement du personnel dédié à la réponse à la VBG (comme des travailleurs sociaux de la VBG ou des travailleurs en soutien psychosocial) et du personnel dédié à la sensibilisation et à la prévention communautaires (comme les agents de mobilisation communautaires en matière de VBG). Indépendamment de la structure de l'équipe et des rôles et responsabilités du personnel, il est probable que tout le personnel en charge de la VBG s'impliquera d'une manière ou d'une autre avec les dirigeants communautaires, tandis que d'autres auront une plus grande responsabilité de travailler directement avec les dirigeants communautaires. Par conséquent, il est recommandé que :

- Tout le personnel en charge de la VBG soit formé aux concepts de base de la VBG (2 jours).

- Le personnel en charge de la VBG sélectionné pour travailler en étroite collaboration avec les dirigeants communautaires reçoit une formation et un accompagnement plus approfondis pour développer et appliquer des compétences et des approches spécifiques pour impliquer les dirigeants communautaires, notamment :
 - *Les fondements : Approches clés pour l'implication des dirigeants communautaires* (2 jours)
 - *Les fondements : Planification de l'engagement* (2 jours)
- Des formations supplémentaires du personnel seront adaptées en fonction des domaines d'engagement priorités par l'équipe : Réponse à la VBG, atténuation des risques de VBG, changement en profondeur et/ou soutien aux femmes dirigeantes.

Remarque : Les formations destinées aux dirigeants communautaires commenceront également par les *concepts de base de la VBG*. Des plans de formation supplémentaires pour les dirigeants communautaires doivent être élaborés conformément au plan d'engagement des dirigeants communautaires..

Accompagnement du personnel

L'accompagnement continu du personnel s'impliquant avec les dirigeants communautaires permet au personnel de discuter et de réfléchir sur leurs réalisations et leurs défis, de partager leurs expériences, de résoudre des problèmes et d'apprendre les uns des autres. Il existe de nombreuses façons de fournir un accompagnement continu au personnel qui s'implique avec les dirigeants communautaires. Assurez-vous de les inclure dans vos plans de travail du programme afin qu'elles ne soient pas négligées. Les façons courantes d'accompagner le personnel comprennent :

Rencontres individuelles. Consacrez du temps lors des réunions régulières avec le personnel ou lors de réunions désignées pour discuter des problèmes clés et des défis ou opportunités émergeant dans leur engagement avec les dirigeants de la communauté.

Réunions d'équipe en charge de la VBG. Les réunions d'équipe offrent l'occasion de discuter de défis courants et de nouvelles possibilités, et permettent au personnel d'apprendre les uns des autres. Elles sont également une bonne occasion d'observer et de renforcer la dynamique d'équipe.

Vérifications informelles. Les vérifications informelles permettent de communiquer personnellement avec le personnel, d'établir des relations, de créer de la confiance et d'établir un dialogue ouvert. Au fur et à mesure que le personnel approfondit ce travail, il peut souhaiter explorer des questions et des expériences en dehors d'une relation de supervision. Les managers peuvent envisager un système de binômes pour les vérifications informelles.

Séances de développement professionnel du personnel. Les séances de développement professionnel du personnel sont des exercices plus courts et plus ciblés portant sur un sujet précis. Les équipes en charge de la VBG peuvent identifier les domaines de formations pour une discussion plus approfondie, ou vous pouvez identifier les défis courants résultant de l'implication des dirigeants communautaires. Les séances de développement professionnel du personnel peuvent être intégrées aux réunions régulières, proposées facultativement en dehors des heures de travail ou pendant le déjeuner, programmées sous forme d'ateliers d'une journée ou d'une demi-journée, ou une combinaison de différentes approches.

Action 1.3 Développer une pratique réflexive

La lutte contre la VBG commence en chacun de nous. Cela exige que chacun de nous réfléchisse et comprenne ses propres valeurs, attitudes et croyances et explore les façons dont nous utilisons le pouvoir dans nos propres vies avant de demander aux autres de faire de même. L'utilisation de la pratique réflexive nous oblige à réfléchir à nos propres vies et à explorer de façon critique nos propres expériences de pouvoir, la façon dont nous utilisons le pouvoir de façons positive et négative, nos attitudes et nos croyances à l'égard de l'égalité des genres et la façon dont nous pouvons nous améliorer. La pratique réflexive renforce également notre lien personnel avec le travail de prévention et de réponse à la VBG et renforce nos aptitudes à penser avec un esprit critique pour trouver des solutions aux problèmes difficiles.

Lorsque le personnel développe des pratiques réflexives, il est mieux outillé pour soutenir les autres au moyen de processus semblables.

Idées pour développer la pratique réflexive au sein de l'équipe

Il existe de nombreuses façons de développer une pratique réflexive parmi le personnel qui s'implique avec les dirigeants communautaires. Voici quelques exemples :

1. Intégrer des exercices de réflexion aux réunions et aux rassemblements du personnel.
2. Partager des articles et des histoires sur le pouvoir et la VBG pour en discuter pendant les réunions d'équipe. Donner à chaque membre du personnel l'occasion d'animer et de choisir l'article, ou le sujet de discussion, et d'élaborer des questions d'orientation pour cette séance.
3. Utiliser des jeux de rôles, ou des exercices créatifs, pour démontrer une utilisation positive du pouvoir et un pouvoir équilibré entre les femmes et les hommes.

➔ Voir la *Fiche-conseils : Compétences en communication*, *fiche-conseils : Commencer par nous-mêmes*, et les *Exercices d'auto-réflexion* dans *Construire les fondements, outils et ressources*.

Étape 2 : Présenter le programme aux dirigeants communautaires

Le partage d'informations avec les dirigeants communautaires au sujet du programme de VBG et la présentation des membres de l'équipe en charge de la VBG permettent d'instaurer la confiance, de renforcer les relations et l'acceptation. Idéalement, le personnel en charge de la VBG aurait consulté les dirigeants communautaires pendant la phase de conception du programme et aurait déjà établi des processus de participation et de contribution des dirigeants communautaires. Dans certains cas, les protocoles communautaires exigent qu'un gestionnaire de programme de VBG, ou un autre haut responsable, présente le programme de VBG aux dirigeants communautaires bien avant le recrutement et la mise en place du programme, afin de s'assurer que le programme est le bienvenu dans la communauté. Toutefois, si cela ne s'est pas encore produit, le moment est venu de rencontrer les dirigeants communautaires pour leur présenter votre organisation, le programme de VBG, votre intérêt à impliquer les dirigeants communautaires et les hauts responsables.

Pour se préparer à présenter le programme de VBG aux dirigeants communautaires :

- Demandez au personnel en charge de la VBG, au personnel des autres secteurs, aux autres organisations ou à des personnes de confiance de vous donner des conseils et des idées sur la meilleure façon de présenter le programme. Obtenez des recommandations des femmes de la communauté et des organisations de femmes.
- Décidez en tant qu'équipe, quel type de présentation initiale est nécessaire ou approprié dans votre contexte (p. ex., rencontres individuelles, petits rassemblements de dirigeants, réunion communautaire plus vaste, etc.), quels dirigeants inviter, quels types d'invitations sont nécessaires (p. ex., invitations écrites officielles, bouche-à-oreille, etc.). Vous pouvez inviter des personnes particulières ou réunir des groupes généraux, p. ex., des chefs d'église, des jeunes dirigeants, etc.
- Veillez à inclure les femmes dirigeantes.
- Fixez une heure et une date qui conviennent aux dirigeants et distribuez les invitations.
- Préparez des documents écrits ou visuels simples sur le programme, selon votre contexte, à partager avec les dirigeants communautaires.
- Exercez-vous avec le personnel à expliquer le programme et les activités aux dirigeants communautaires et à répondre aux questions fréquemment posées. Évitez d'utiliser du « jargon » ou un langage trop technique.
- Assurez-vous que la traduction des termes clés ait un sens dans la langue locale.



Exemple concret:

La gestionnaire de programme de VBG décrit l'expérience de son équipe en Irak :

« En raison de la sensibilité culturelle et religieuse du pays, nous avons trouvé utile d'avoir des dirigeants communautaires à nos côtés. Si les dirigeants communautaires ne comprennent pas ce que nous faisons, il est impossible de mener à bien un programme de VBG. Une fois que nous avons identifié l'endroit où nous voulons établir un programme de VBG, la première chose essentielle est d'impliquer les dirigeants communautaires, et ce sont principalement des hommes. Ce sont eux qui permettent aux femmes et aux filles de participer et de rechercher des services. Une fois que les dirigeants arrivent au "moment eurêka" (habituellement pendant la formation sur les concepts de base de la VBG), ils deviennent notre porte-parole et ils diffusent les services. »

- Demandez des conseils aux personnes qui connaissent bien la communauté, sur le comportement approprié à adopter lors de la rencontre avec les dirigeants communautaires, au commencement et à la fin des réunions, etc.
- Examinez et comprenez les hiérarchies et la dynamique de pouvoir des personnes invitées, afin de vous assurer que les protocoles appropriés sont respectés

Conseils pratiques pour la présentation du programme de VBG

- Dans la mesure du possible, disposez les sièges en cercle
- Présentez-vous (noms et nom de l'organisation).
- Demandez aux dirigeants de se présenter et de présenter leur rôle dans leur communauté
- Expliquez le programme et les services/activités offerts.
- Utilisez une approche centrée sur les forces pour souligner l'intérêt de votre programme à soutenir des communautés et des familles saines, sûres et respectueuses qui sont exemptes de violence. N'hésitez pas à vous concentrer sur les femmes et les filles.
- Partagez tout type de matériel comme des brochures, des dépliants, etc.
- Laissez suffisamment de temps pour les questions et répondez-y patiemment.
- Ne faites pas de promesses que vous ne pouvez pas tenir
- Respectez le temps des dirigeants



Exemple concret :

Présentation du programme de VBG à des dirigeants communautaires en Jordanie

Maram a quitté la capitale d'Amman pour lancer un nouveau programme de VBG pour les réfugiés syriens à Irbid, en Jordanie. Elle a identifié deux collègues chevronnés de la communauté pour désigner les dirigeants locaux qui devraient être consultés. Les collègues ont pu organiser une réunion pour l'équipe.

Même si Maram est originaire du même pays, elle ne connaissait pas les coutumes locales à Irbid, alors elle a demandé à ses collègues de l'aider à préparer la réunion. Ils lui ont dit de porter des manches longues, de ne pas offrir de serrer la main à moins que le dirigeant de la communauté ne prenne l'initiative, de s'asseoir seulement si le dirigeant offre un siège, d'accepter l'offre de café ou de thé du dirigeant et de veiller à poser des questions sur sa famille. Ils ont également donné des conseils à Maram sur la façon de décrire le programme, en évitant les mots techniques comme la violence basée sur le genre et les pratiques traditionnelles préjudiciables, ou les acronymes comme VC (violence au sein du couple).

Le jour de la réunion, Maram et ses collègues sont arrivés tôt et ils ont dû attendre longtemps. Le dirigeant a invité l'équipe à s'asseoir et a offert du café. Maram a exprimé combien elle était reconnaissante de l'occasion qu'elle avait de le rencontrer. Après de brèves présentations, le dirigeant communautaire a offert une cigarette à Maram et lui a demandé d'où elle venait. Elle a poliment refusé la cigarette et ils ont parlé de leurs familles pendant près de 20 minutes.

Après cet échange, Maram a dit : *«Je sais que vous avez beaucoup de travail important à faire et je ne veux pas prendre trop de votre temps. Je voulais vous rencontrer pour me présenter et partager des informations sur notre programme. Nous aimerions vraiment savoir ce que vous en pensez. Nous espérons pouvoir travailler avec vous pour offrir les services dont votre communauté a besoin.»*

Maram et ses collègues ont donné un aperçu du travail et des projets de leur organisation pour le programme. Ils ont partagé une brochure d'information et des cartes de visite. Le dirigeant communautaire a posé des questions sur le programme, notamment si les services étaient uniquement offerts aux réfugiés syriens ou aussi aux membres de sa communauté. Maram et ses collègues avaient anticipé cette question et ont pu donner plus de détails. Lorsque cela était nécessaire, les collègues de Maram ont pu clarifier les problèmes en interprétant de l'arabe vers la langue locale.

Maram a demandé au dirigeant s'ils pouvaient se réunir de nouveau pour en savoir plus sur ses idées et commencer à travailler ensemble. Il a accepté et ils ont établi des plans que Maram s'est assurée de respecter.

Lors de sa première rencontre avec le dirigeant, Maram a noté plusieurs choses qu'elle a apprises au sujet du leadership et de la communauté :

Ponctualité. Elle devrait faire preuve de patience si les réunions ne commencent pas à l'heure, comme elle en a l'habitude.

Mondanité. Il est important de prendre du temps, et très important de poser des questions sur sa famille.

Respect et collaboration. Le dirigeant communautaire semblait plus réceptif au programme lorsqu'on lui a demandé son opinion et son soutien.

Connaissances locales. Les collègues de la communauté se sont révélés inestimables pour la réussite de la réunion.

Étape 3 : Cartographier le leadership communautaire

Pour mieux comprendre le leadership formel et informel au sein d'une communauté, les équipes en charge de la VBG peuvent cartographier les structures de leadership et les zones d'influence des différents dirigeants. La cartographie peut prendre différentes formes. Cependant, l'objectif est de créer une image claire des différentes structures de leadership et des différents types de dirigeants dans une communauté, qui pourraient avoir une influence sur la prévention et la réponse à la VBG, la façon dont ils sont connectés et les types d'influence que les dirigeants possèdent. Cela aidera l'équipe à déterminer les groupes et les personnes appropriés avec lesquels commencer à travailler et à planifier stratégiquement la façon d'impliquer les dirigeants. Voici des mesures pour vous aider à cartographier les dirigeants communautaires :

- Se renseigner sur les structures de leadership
- Identifier les dirigeants
- Élaborer une carte visuelle

Action 3.1 Se renseigner sur les structures de leadership dans la communauté

Recueillir des informations sur les structures de leadership communautaire ainsi que les rôles et les responsabilités des différents groupes de dirigeants communautaires, notamment :

- Les structures de leadership *formelles* qui existent dans la communauté. Les structures peuvent être multiples et se chevaucher, selon la géographie, le groupe culturel, la religion, etc.
- Le leadership *informel*. En dehors des postes officiels, quelles personnes sont considérées comme des dirigeants ? Qui est digne de confiance et respecté ? En particulier, quelles femmes sont considérées comme des dirigeantes ?
- Quelles sont les responsabilités spécifiques des différents dirigeants en matière de prévention et de réponse à la VBG ?
- Quelles sont les relations entre les structures de leadership ? Y a-t-il des hiérarchies formelles, des lignes hiérarchiques spécifiques, des niveaux d'autorité, etc. ?
- Pour les différents dirigeants/structures de leadership, quels sont leurs domaines/religions/populations d'influence ?
- Qui sont des femmes dirigeantes dans la communauté ?
- Qui représente le mieux les besoins des femmes et des filles de la communauté ?
- Quelles sont les dynamiques de pouvoir entre les différentes structures de leadership ? Entre les différents dirigeants, et entre les dirigeants et la communauté ?

Recueillir des informations auprès du plus grand nombre de sources possibles. Par exemple, discutez de leadership avec le personnel, d'autres organisations, des bénévoles communautaires, des activistes et d'autres personnes. Établir des réseaux avec des organisations dirigées par des femmes (WLO), des organisations de défense des droits des femmes (WRO) et d'autres organisations à base communautaire (OBC) et parties prenantes. Consulter les femmes et les filles au moyen de discussions informelles ou dans le cadre des évaluations de la VBG, où les questions sur le leadership peuvent être intégrées aux discussions

de groupes et/ou aux entrevues. Les questions sur le leadership peuvent également être intégrées dans des évaluations multisectorielles plus vastes, y compris des études démographiques.

Il est important d'obtenir une grande variété de commentaires et d'opinions pour veiller à ce que l'information obtenue tienne compte des points de vue des différents groupes au sein de la population, particulièrement les groupes vulnérables et marginalisés, et pas seulement la majorité ou le groupe ayant le plus d'influence et de pouvoir. Pour ce faire, pensez à qui est le plus exposé au risque de VBG dans la communauté, en tenant compte des sous-groupes spécifiques de la population en fonction de l'âge, de l'ethnicité, de l'emplacement géographique et d'autres facteurs. Contactez ces groupes pour les aider dans l'exercice de cartographie.

Consignez l'information et organisez-la en notes. Essayez d'être aussi précis que possible, avec les titres et les noms des postes, et comment ils sont reliés les uns aux autres. Lorsqu'il existe des relations et des hiérarchies formelles entre les structures, posez des questions pour comprendre les lignes hiérarchiques ou les niveaux d'autorité.

Action 3.2 Identifier les dirigeants en vue de l'engagement initial

Une fois que vous avez pris connaissance des structures de leadership dans la communauté, vous pouvez identifier différents types de dirigeants communautaires à impliquer dans la prévention et la réponse à la VBG. Il faudrait notamment inclure des dirigeants officiels, comme les chefs traditionnels et les chefs religieux, ainsi que des dirigeants informels qui sont respectés et ont de l'influence dans la communauté en raison de leur profession ou de leur rôle, comme les enseignants, les dirigeants de groupes ou d'organisations communautaires, etc. Identifier les dirigeants susceptibles de soutenir ou de s'intéresser au programme ou aux questions de VBG en général. Il est préférable de commencer par les dirigeants qui expriment leur intérêt pour la prévention et la réponse à la VBG ou la promotion des droits et du bien-être des femmes et des enfants. Les stratégies suivantes peuvent aider à identifier des dirigeants communautaires en vue de l'engagement initial :

- Identifier les dirigeants ayant une expérience préalable d'implication dans un programme de VBG.
- Identifier les dirigeants les plus influents, respectés et motivés.
- Déterminer quels dirigeants sont considérés comme ayant des relations familiales saines, équitables et respectueuses et qui peuvent avoir des comportements positifs.
- Demander des recommandations aux autres dirigeants, aux membres de la communauté et aux organisations.
- Identifier les femmes qui occupent déjà des postes de dirigeante ou qui sont des activistes ou des défenseuses dans la communauté.
- Demander aux femmes et aux filles qui elles respectent et auprès de qui elles demandent du soutien. (N'oubliez pas que les dirigeants, surtout les femmes dirigeantes, devraient inclure des dirigeants informels).



Exemple concret :

Identification de dirigeants dans l'Extrême-Nord du Cameroun

Après des années de programme de prévention et de réponse à la VBG, y compris le travail avec certains dirigeants communautaires, une équipe en charge de la VBG dans l'Extrême-Nord du Cameroun a mené un exercice de cartographie pour identifier les dirigeants qui pourraient s'impliquer davantage. Grâce à cet exercice, ils ont identifié un haut dirigeant religieux qui n'appuyait pas les interprétations religieuses couramment invoquées par d'autres dirigeants pour justifier ou minimiser les actes de VBG. L'équipe a pu l'approcher et apprendre de ce haut dirigeant, qui par la suite a accepté d'aider à animer la formation d'autres dirigeants.

- Identifier les femmes et les filles, ainsi que les hommes et les garçons, qui se font entendre dans les réunions, les discussions ou les activités du programme, qui pourraient servir de dirigeants ou aider à identifier d'autres dirigeants.
- N'oubliez pas que la plupart des dirigeants ne représenteront pas l'ensemble de la communauté et ne se concentreront peut-être pas sur les populations les plus vulnérables. Recherchez une représentation inclusive.

Action 3.3 Créer une carte visuelle

Examiner et organiser toute l'information recueillie sur le leadership communautaire. Créer une carte visuelle pour représenter l'information sur le leadership. Cette « carte » peut prendre différentes formes, par exemple :

- Un dessin à grande échelle comprenant des images, des symboles et des mots
- Un dessin utilisant le modèle écologique, avec des informations sur les dirigeants présentées sous des cercles d'influence pertinents
- Une série de tableaux à feuilles mobiles avec différentes listes qui résument l'information
- Des tableaux d'information, classés par catégorie, en version papier ou électronique

Gardez la carte des dirigeants communautaires à portée de la main pour une utilisation en équipe.

Conservez et gardez toutes les notes et tous les documents connexes produits dans le cadre de l'exercice de cartographie. Examinez la carte de temps à autre pour vous assurer que l'information demeure exacte et mettez-la à jour au besoin.

➔ Voir la *fiche-conseils* : *Identifier les femmes dirigeantes dans Construire les fondements, outils et ressources.*

Étape 4 : Identifier les domaines prioritaires pour l'implication des dirigeants communautaires

Cette boîte à outils met en évidence **quatre domaines prioritaires pour l'implication des dirigeants communautaires** dans la programmation de la prévention et de la réponse à la VBG : Réponse à la VBG, atténuation des risques de VBG, changement en profondeur et soutien aux femmes dirigeantes. Voir le tableau ci-dessous pour de plus amples informations sur chaque domaine prioritaire d'engagement.

Bien que les concepts et les approches de base soient essentiels à tout engagement avec les dirigeants communautaires, la mesure dans laquelle votre programme s'impliquera avec des dirigeants dans des domaines précis de la prévention et de la réponse à la VBG doit être déterminée en fonction des éléments suivants :

- Besoins et priorités contextuelles
- Risques et bénéfices
- Intérêts des survivantes de la VBG ainsi que des femmes et des filles
- Capacités et ressources de l'équipe

Domaine prioritaire d'implication	Description	Considérations
Réponse à la VBG	La réponse à la VBG concerne le soutien, l'aide et les services destinés à améliorer le bien-être, la sécurité et le rétablissement des survivantes. Les services de réponse à la VBG doivent inclure les soins médicaux axés sur les survivantes, la gestion des cas de VBG, le soutien psychosocial, la sécurité, la sûreté et la justice. Les dirigeants communautaires peuvent être impliqués dans différents aspects de la réponse à la VBG.	<ul style="list-style-type: none">• Les dirigeants communautaires connaissent-ils ou sont-ils impliqués dans les parcours d'orientation ?• Votre programme a-t-il identifié des obstacles aux services de réponse à la VBG que les dirigeants communautaires pourraient aider à surmonter ?• Les dirigeants communautaires sont-ils impliqués dans la réponse aux cas de VBG ? Si oui, comment ?• Les femmes et les filles, le personnel en charge de la VBG ou d'autres personnes s'inquiètent-ils de la façon dont les dirigeants communautaires répondent actuellement aux survivantes de la VBG ?• Quels sont les risques et les bénéfices potentiels liés à l'implication des dirigeants communautaires dans la réponse à la VBG ?

Domaine prioritaire d'implication	Description	Considérations
<p>Atténuation des risques de VBG</p>	<p>L'atténuation des risques de VBG consiste à identifier et à traiter les facteurs qui augmentent les risques de VBG. Il peut s'agir de risques environnementaux, tels qu'un mauvais éclairage et des conditions de surpeuplement, ainsi que de risques au sein des services, tels que des installations mal placées ou du personnel qui pratique l'exploitation. L'atténuation des risques ne s'attaque pas aux causes principales de la VBG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les dirigeants communautaires sont-ils déjà impliqués dans l'atténuation des risques de VBG? Si oui, comment? • Votre programme, avec le leadership des femmes et des filles, a-t-il déjà identifié des risques de VBG? • Comment les dirigeants peuvent-ils soutenir les efforts visant à atténuer les risques? • Quels sont les risques et les bénéfices potentiels liés à l'implication des dirigeants communautaires dans l'atténuation des risques de VBG? Comment pourriez-vous y remédier?
<p>Changement en profondeur</p>	<p>Le changement en profondeur consiste à s'attaquer aux causes principales de la VBG et à soutenir les processus de changement au sein des individus, des normes sociales et des systèmes pour prévenir la VBG en luttant contre la discrimination, en autonomisant les femmes et les filles et en favorisant l'égalité et la non-violence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qui, dans la communauté, travaille déjà à déclencher le changement et à prévenir la VBG? Des dirigeants communautaires sont-ils impliqués? • Votre organisation a-t-elle l'expérience de ce genre de programmes? • Comptez-vous vous appuyer sur une approche ou une méthodologie existante ou élaborer la vôtre? Avez-vous suivi un processus de prise de décision éclairé à ce sujet? • Quels sont les risques possibles liés à l'implication des dirigeants communautaires dans ce type de programme? Quels seraient les bénéfices?

Domaine prioritaire d'implication	Description	Considérations
<p>Soutenir les femmes dirigeantes</p>	<p>Soutenir les femmes dirigeantes consiste à accorder une attention particulière à l'engagement des femmes dirigeantes existantes et émergentes comme moyen d'amplifier leurs compétences et leur influence dans les communautés. Le leadership communautaire est souvent dominé par les hommes et, à leur tour, les points de vue, les préoccupations et les priorités des hommes. Soutenir les femmes dirigeantes aide à renforcer leur pouvoir, ce qui est essentiel pour tout autre travail avec les dirigeants pour lutter contre la VBG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes sont-elles reconnues comme des dirigeantes formelles ou des dirigeantes informelles? Y a-t-il des efforts en cours pour renforcer les rôles des femmes dirigeantes? • Les femmes et les filles dirigeantes sont-elles intéressées à recevoir un soutien? • Quels types de soutien votre équipe ou organisme peut-il offrir aux femmes dirigeantes? • Quels sont les risques possibles liés à l'implication des dirigeants communautaires dans ce type de programme? Quels seraient les bénéfices?

- ➔ Consultez la section *Domaines prioritaires d'engagement* de la boîte à outils pour obtenir plus de détails sur chaque domaine d'implication et des idées pour impliquer les dirigeants communautaires.
- ➔ Voir l'Outil de prise de décisions pour identifier les domaines prioritaires de l'implication afin d'obtenir de plus de conseils sur la façon de prioriser les domaines d'implication avec les dirigeants communautaires dans *Outils et ressources*.

Étape 5 : Identifier les dirigeants communautaires à impliquer

Une fois que vous avez identifié les domaines prioritaires d'engagement, il est temps d'identifier des groupes particuliers ou des dirigeants individuels avec lesquels vous travaillerez. Passer en revue les domaines d'engagement sélectionnés et faire un brainstorming en vue d'obtenir une liste de critères permettant d'identifier les dirigeants communautaires appropriés. Pensez au type de soutien nécessaire pour chaque domaine et à qui a le pouvoir d'influencer et de déclencher le changement. Le tableau ci-dessous présente les types de critères que vous pourriez prendre en considération ainsi que des exemples de critères précis qui pourraient être importants, selon vos domaines d'engagement et des priorités de votre communauté et de votre programme.



Exemple concret :

Critères pour les dirigeants communautaires du programme de VBG au Cameroun

- Tient compte des questions de genre
- Modèle positif pour sa famille, sa communauté ou son entourage
- Personne honnête
- Dynamique et sociable
- Impartial et neutre
- Connaissance des principes directeurs en matière de VBG
- Favorable à l'autonomisation et au leadership des femmes
- Connaissance des services offerts dans la communauté

Types de critères à prendre en considération	Exemples de critère précis
Qualités et caractéristiques personnelles	empathique, respecté, loquace...
Autorité et influence sur des questions pertinentes	supervise les procédures de mariage et de divorce...
Compétences	prise de parole en public, compétences en matière de plaidoyer...
Connaissances	Concepts de base de la VBG, législation...
Valeurs, attitudes et croyances	foi, croyance en l'égalité des genres, soutien aux droits de l'homme...

En appliquant les critères pour les dirigeants communautaires définis à l'étape 3, vous pouvez commencer à identifier les dirigeants appropriés pour différents domaines prioritaires d'engagement. En vous appuyant sur vos connaissances en matière de leadership communautaire, sur votre expérience de la programmation antérieure et sur vos consultations avec les femmes et les filles, vous pouvez examiner plus en profondeur les facteurs qui pourraient vous aider à trouver des dirigeants précis à engager, notamment :

- Quels dirigeants pourraient avoir des intérêts mutuels ou des domaines de préoccupation qui se chevauchent avec le programme de VBG ?
- Qui sont considérés comme les dirigeants les plus dignes de confiance ou respectés et pourquoi ?
- Les femmes et les filles ont-elles exprimé des inquiétudes au sujet de dirigeants spécifiques ?
- Comment des facteurs tels que la foi, l'origine ethnique ou le clan affectent-ils les sphères d'influence des dirigeants liées aux domaines prioritaires d'engagement ?
- Comment les dirigeants se comportent-ils lors des réunions ou des forums ? Font-ils preuve d'une bonne capacité d'écoute et manifestent-ils un intérêt pour ce que les autres ont à dire ?
- Des dirigeants spécifiques sont-ils impliqués dans le jugement des cas de VBG ?
- Les dirigeants communautaires auront-ils le temps de s'impliquer dans le programme de VBG ?

Étape 6 : Élaborez un plan!

Pour impliquer efficacement les dirigeants communautaires, réfléchissez aux résultats que vous souhaitez atteindre et créez un plan ciblé et organisé. Identifiez les activités qui pourraient contribuer aux résultats, des discussions de groupe au plaidoyer en passant par les initiatives de sécurité, et considérez les étapes d'action qui seront nécessaires pour mettre en œuvre avec succès chaque activité. Considérez en outre qui sera impliqué dans l'activité (ex : le personnel en charge de la VBG, les partenaires, les dirigeants communautaires), les ressources nécessaires, le calendrier et les membres de l'équipe qui assumeront la responsabilité de la mise en œuvre et du suivi.

- ➔ Consultez la section *Domaines prioritaires d'engagement* de la boîte à outils pour obtenir des idées d'activités sous *Idées d'engagement*
- ➔ Voir *Outil de planification des activités* dans *Outils pour Construire les fondements et ressources*.

Construire les Fondements de l'engagement Outils et Ressources

Outils et ressources :

- **Fiche-conseils : Compétences en communication**
- **Fiche-conseils : Commencer par nous-mêmes**
- **Exercices d'auto-réflexion**
- **Fiche-conseils : Identifier les femmes dirigeantes**
- **Outil de prise de décisions : Identifier les domaines clés d'engagement**
- **Outil de planification des activités**

Modules de formation :

- *Modules de formation : Concepts de base de la VBG*
- *Modules de formation : Les fondements : Approches clés*
- *Modules de formation : Les fondements : Planification de l'engagement*

Fiche-conseils : Compétences en communication

Pourquoi les compétences en communication sont-elles importantes ?

L'engagement des dirigeants communautaires implique une communication régulière, qu'il s'agisse d'organiser et de tenir des réunions, de discuter de sujets sensibles, de soutenir les survivantes ou de défendre les besoins des femmes et des filles. De bonnes compétences en communication aident les équipes en charge de la VBG à démontrer et à gagner la confiance et le respect, à établir des relations de collaboration et à maximiser la sécurité et l'efficacité de la programmation.

- **Communiquer dans un langage simple, accessible et adapté au contexte.**

- Utilisez la langue ou le dialecte local chaque fois que possible, à la fois dans la communication verbale et écrite.
- Utilisez des mots et des expressions courants. Évitez le « jargon » et les acronymes. *Par exemple, « VBG » n'est probablement pas la meilleure façon de décrire votre programmation de prime abord.*
- Soyez attentif aux mots qui peuvent être offensants pour un groupe.
- Lorsque vous travaillez avec un interprète, assurez-vous qu'il est respecté au sein de la communauté, qu'il est formé aux concepts de base de la VBG et qu'il comprend les mots et les significations de la VBG.

- **Soyez respectueux, ouvert et honnête.**

- Renseignez-vous sur les attentes en matière d'accueil et de communication avec différents types de dirigeants communautaires. Par exemple, y a-t-il un ordre prévu pour accueillir un groupe de dirigeants, quelles sont les règles d'usage et les civilités, etc. ?
- Faites attention au langage corporel et à la communication non verbale. Par exemple, à certains endroits, il n'est pas approprié de se tenir directement devant un dirigeant ou d'établir un contact visuel direct.
- Accordez toute votre attention. Utilisez des techniques d'écoute active et éteignez les téléphones portables.
- Évitez d'interrompre quelqu'un lorsqu'il parle.
- Soyez humble et ouvert au dialogue. Ne vous faites pas passer pour l'expert de toutes les questions liées aux femmes et aux filles. Valorisez l'expertise et le vécu des dirigeants communautaires et des membres de la communauté.
- Ne discutez pas lorsque vous n'êtes pas d'accord avec une idée. Écoutez d'abord. Posez ensuite des questions pour mieux comprendre et stimuler la discussion et la réflexion sur le sujet.
- Exprimez votre gratitude pour le travail des dirigeants communautaires.
- Soyez ouvert quant à l'objectif de votre travail et aux valeurs qui sous-tendent la programmation VBG. Montrez que vous êtes guidé par ces valeurs.

Appliquer une approche basée sur les forces

- Concentrez-vous sur les intérêts mutuels et les problèmes communs pour établir des relations et la confiance. Un climat de confiance et de collaboration facilitera la résolution de problèmes plus difficiles tout au long de la programmation.
 - Reconnaissez les contributions et les capacités des dirigeants communautaires à apporter des changements positifs au sein des communautés, même s'ils peuvent également contribuer à des pratiques préoccupantes.
 - Dans la mesure du possible, présentez les problèmes en termes positifs. Par exemple, souligner les bénéfices de la non-violence au lieu de se concentrer uniquement sur les conséquences de la violence.
 - Partagez des exemples de réussite avec d'autres programmes, ou d'autres communautés, qui mettent en œuvre des stratégies semblables et les bénéfices pour ces communautés.
 - Recherchez des occasions de renforcer les pratiques positives et les normes sociales, y compris les aspects positifs de la culture, l'exercice positif du pouvoir et les efforts positifs pour lutter contre la VBG.
- **Poser des questions qui favorisent une discussion réfléchie**
 - Posez des questions de manière à exprimer un intérêt sincère pour les idées et les points de vue des autres.
 - Lorsque quelqu'un pose une question ou exprime une idée qui pourrait perpétuer le tort causé aux femmes et aux filles, songez à demander aux autres ce qu'ils en pensent. Enchaînez par d'autres questions qui invitent à la réflexion.
 - Commencez par les sujets les plus faciles pour évoluer vers des sujets de discussion plus sensibles.

➔ **Ressources** : Pour les compétences essentielles en matière de communication pour les équipes en charge de la VBG et les dirigeants communautaires, il peut être utile de consulter le **Manuel de coordination des interventions contre la violence basée sur le genre dans les contextes humanitaires (2019)** chapitre sur **La communication efficace** (p. 176).

Fiche-conseils : Commencer par nous-mêmes

Transformer les dynamiques de pouvoir pour mettre fin à la violence basée sur le genre est un processus qui commence par nous-mêmes, en tant qu'individus et professionnels de la VBG. Les organisations et les équipes qui mettent en œuvre des programmes de VBG peuvent réfléchir à leurs propres dynamiques liées au genre et au pouvoir. Un processus structuré peut aider les équipes en charge de la VBG à prendre des mesures pour remédier aux déséquilibres de pouvoir au sein de leur organisation et entre leur organisation et les communautés.

- **Mener des exercices de réflexion hebdomadaires, bihebdomadaires ou mensuels avec le personnel et les bénévoles pour explorer les questions de genre et de pouvoir.**
- **S'engager à accroître l'équilibre du pouvoir intérieur sur le lieu de travail.**
 - Les superviseurs modélisent des utilisations positives du pouvoir.
 - Maintenir une communication mutuellement respectueuse entre le personnel à tous les niveaux.
 - Créer des occasions pour permettre à tous les employés de contribuer de façon significative aux décisions.
 - Offrir des occasions aux employés d'exprimer leurs avis et évaluer leurs superviseurs.
 - Valoriser les contributions de tous les membres du personnel.
 - Prioriser le bien-être du personnel, des bénévoles et des partenaires.
- **Éviter de renforcer ou de refléter les déséquilibres de pouvoir de la communauté sur le lieu de travail**
 - S'assurer que les femmes sont bien représentées au sein des effectifs des différentes structures, notamment parmi les cadres supérieurs.
 - Constituer des équipes qui reflètent la diversité des communautés.
- **Prendre des mesures pour équilibrer le pouvoir entre le personnel et les membres de la communauté**
 - Respecter l'égalité, la dignité et la valeur de tous les membres de la communauté. Valoriser leur expertise, leur expérience et leurs contributions.
 - Apprécier l'humanité des membres de la communauté, y compris des dirigeants communautaires, en s'impliquant avec eux en tant que personnes plutôt qu'en tant que « bénéficiaires », « groupes cibles » ou « sujets » d'évaluations. Apprendre à les connaître.
 - Dans la mesure du possible, être en contact avec les groupes impliqués, se mettre à leur niveau.
 - Être attentif au fait que les vêtements, les moyens de transport, les équipements de communication ou d'autres articles peuvent être perçus comme des symboles de pouvoir. Trouver des moyens pour minimiser l'utilisation ou la visibilité des éléments qui marquent une différence avec les autres.
 - S'assurer que les membres de la communauté ont la possibilité de faire parvenir leur avis et qu'ils disposent de multiples moyens pour signaler tout abus de pouvoir présumé.

Exercices d'auto-réflexion¹

Les équipes en charge de la VBG peuvent s'exercer à organiser régulièrement des exercices de réflexion. Les membres de l'équipe peuvent, à tour de rôle, présenter ou diriger des exercices, qui peuvent prendre de nombreuses formes. Ci-dessous deux exemples adaptés de Raising Voices.

Explorer nos valeurs exercice #1

Lisez ensemble ou séparément :

Les valeurs sont les qualités auxquelles nous croyons le plus profondément et que nous pouvons utiliser pour guider nos choix et nos actions. Elles forment la base à partir de laquelle nous vivons. Nos valeurs font tellement partie de nous que, souvent, nous ne les remarquons même pas. Définir nos valeurs est un processus continu. Au fil du temps et à mesure que nous grandissons et que nous faisons l'expérience de la vie, nos valeurs peuvent changer. Réfléchir nos valeurs apporte une prise de conscience de soi utile. Lorsque nous vivons nos valeurs, nous nous sentons mieux, plus épanouis et moins stressés. De plus, nous contribuons à l'intérêt général en ajoutant force et positivité à nos relations et à nos communautés. Nos actions incitent les autres à vivre leurs valeurs, et nous attirons des amis qui partagent les valeurs que nous portons.

Exercice indépendant :

Utilisez un journal ou du papier et un stylo. Pensez à deux valeurs personnelles que vous aimeriez pratiquer plus souvent dans les choses que vous dites et faites. Pour chacune de ces valeurs, complétez ce qui suit :

- **La première valeur que je veux rendre plus dominante dans ma vie est...**
 - Parce que...
 - Je le ferai en...
- **La seconde valeur que je veux rendre plus dominante dans ma vie est...**
 - Parce que...
 - Je le ferai en...

Discussion de groupe :

Parlez de l'exercice en équipe. Les membres de l'équipe peuvent partager les valeurs qu'ils ont identifiées dans l'exercice personnel, mais ne doivent pas être obligés de le faire.

- Qu'avez-vous pensé en lisant le sujet sur les valeurs ?
- Qu'avez-vous pensé de l'exercice ? Qu'avez-vous appris sur vous-même ?
- Notre équipe a-t-elle des valeurs communes que nous tentons de défendre ?

¹ Adaptés de : Raising Voices. *SASA! Together: Une approche militante pour prévenir la violence à l'égard des femmes*. Kampala, Ouganda, 2020 qui a été adapté de la source originale : GBV Prevention Network / Raising Voices. *Get Moving!* Kampala, Ouganda, 2012.

Vivre nos valeurs exercice #2

Lisez ensemble ou séparément :

Que nous en soyons conscients ou non, nos valeurs influencent chacun de nos gestes. Mais cela ne veut pas dire que nous agissons toujours selon nos valeurs. Parfois nos valeurs nous disent d'agir d'une manière, mais nous décidons quand même d'agir d'une autre manière. Parfois, nous ne nous rendons même pas compte que nos actions contredisent nos valeurs. Beaucoup de choses peuvent nous empêcher d'agir selon nos valeurs : peur, pression, distraction, stress, cupidité, etc. Agir selon nos valeurs exige un effort conscient.

Valeur	Respecte	Contredit	Conséquences
1			
2			
3			

Exercice indépendant

Utilisez un journal ou du papier et un stylo.

- Dessinez trois lignes verticales pour créer quatre colonnes sur la page, comme dans le tableau ci-dessous.
- Énumérez trois valeurs personnelles dans la première colonne.
- Pour chaque valeur, indiquez :
 - Les mesures que vous prenez habituellement pour respecter cette valeur
 - Les mesures que vous prenez parfois qui contredisent cette valeur.
 - L'impact, ou les conséquences sur votre vie pour ne pas avoir respecté la valeur.

Discussion de groupe

- Parlez de l'exercice en équipe. Les membres de l'équipe peuvent partager les valeurs qu'ils ont identifiées dans l'exercice personnel, mais ne doivent pas être obligés de le faire.
 - Quelles ont été vos réflexions pendant cet exercice ?
 - Qu'avez-vous appris sur vous-même ?
 - Quelque chose vous a-t-il étonné ?
 - Avez-vous réfléchi aux changements que vous aimeriez apporter ?

Fiche-conseils : Identifier les femmes dirigeantes

- **Se rappeler que tous les dirigeants n'ont pas le titre de « dirigeant ».** Votre but est d'identifier les personnes qui influencent et servent les autres membres de la communauté. Ces personnes ne sont pas toujours des dirigeants formels ou des personnes élues à des postes de direction. Les femmes dirigeantes peuvent être des enseignantes, des professionnelles de la santé, des cheffes d'église ou d'autres groupes religieux, ou d'autres membres de la communauté qui se consacrent aux affaires ou au service communautaires. Les épouses de dirigeants communautaires masculins peuvent également être considérées de facto comme des dirigeantes et peuvent être des alliées clés des programmes de VBG (les épouses de dirigeants et d'autres femmes dirigeantes peuvent également renforcer les intérêts/points de vue des structures de leadership masculines).
- **Demander aux femmes et aux filles !** Demandez à divers groupes de femmes et de filles de la communauté à qui elles font confiance. À quelles femmes et à quelles filles les gens s'adressent-ils pour obtenir du soutien ou des conseils ? Dont les opinions sont les plus appréciées et respectées ?
- **Tenir compte de la diversité de la population.** De nombreux dirigeants représenteront, ou influenceront, des populations particulières plus que d'autres au sein de la communauté . Assurez-vous de consulter divers groupes de femmes et de filles, en tenant compte des différentes expériences liées à l'âge, à la langue, à l'ethnicité, à l'origine, à la religion, au statut juridique et ainsi qu'à d'autres facteurs, dans le but d'identifier un groupe diversifié de femmes dirigeantes.
- **Utiliser un langage accessible.** Plutôt que de simplement poser des questions sur les « femmes dirigeantes », pensez à la façon de décrire les qualités et les rôles que vous aimeriez identifier. Par exemple, une professionnelle de la VBG à Kordofan, au Soudan, a eu du mal à identifier des femmes lorsqu'elle a demandé de l'aide pour localiser des « femmes dirigeantes traditionnelles ». Mais au cours d'une conversation fortuite, une femme lui a conseillé de rencontrer les *hakamats*. Elle a appris que les *hakamats* sont des chanteuses et des poètes influentes qui sont très appréciées, respectées et parfois redoutées. Son programme a commencé à impliquer les *hakamats* avec beaucoup de succès.
- **Consulter les associations de femmes et les organisations à base communautaire.** Les organisations et les associations informelles qui œuvrent au sein des communautés sont souvent impliquées avec au moins certains éléments de leadership communautaire. Les femmes membres d'organisations à base communautaire, en particulier les membres d'organisations dirigées par des femmes et d'organisations de défense des droits des femmes, sont souvent considérées comme des dirigeantes.
- **Identifier les participantes actives à la formation.** Lorsque les programmes de VBG offrent des formations aux membres de la communauté, il y a lieu d'être attentif aux femmes et aux filles qui démontrent des qualités personnelles et des caractéristiques de leadership, ainsi que des valeurs, des attitudes et des croyances positives.
- **Être attentif aux femmes et aux filles qui font preuve de leadership pendant les interventions du programme.** Dans le cadre de la programmation VBG, les femmes et les filles ont accès à des espaces sûrs et participent aux différentes activités, y compris des activités de subsistance ou d'apprentissage, des activités de soutien psychosocial de groupe ou des projets de développement communautaire. Elles émergeront comme des dirigeantes naturelles intéressées à aider les autres et à favoriser un changement positif.

Outil de prise de décisions : Identifier les domaines clés d'engagement

Problème(s) à traiter <i>Définir des problèmes précis que les dirigeants communautaires pourraient être appelés à régler.</i>	Domaines prioritaires d'implication <i>Envisager les actions que les dirigeants pourraient prendre dans les domaines prioritaires d'implication</i>	Idées d'implication <i>Examiner les idées d'implication dans les chapitres pertinents et dresser la liste des idées, en fonction de l'analyse des besoins et des possibilités.</i>
	Réponse à la VBG	
	Atténuation des risques de VBG	
	Changement en profondeur	
	<i>Soutenir les femmes dirigeantes</i>	

Identifier le(s) problème(s) clé(s)

Réfléchissez aux problèmes particuliers liés à la VBG et à la prévention et à la réponse à la VBG dans votre communauté. Pour recueillir des informations, les équipes en charge de la VBG peuvent trouver utile de :

- Utiliser un arbre à problèmes pour analyser le problème et identifier les causes principales, les facteurs contributifs et les conséquences.
- Effectuer une analyse des causes fondamentales
- Consulter les femmes et les filles pour comprendre les problèmes auxquels elles font face et explorer les solutions potentielles.

Domaines prioritaires d'engagement

Pour chaque domaine prioritaire d'engagement, tenir compte des actions que les dirigeants communautaires pourraient appuyer. L'équipe en charge de la VBG pourrait réfléchir aux questions ci-dessous en ce qui a trait à chaque domaine prioritaire d'engagement.

- Les dirigeants communautaires sont-ils déjà impliqués dans la résolution du problème ?
- Quelle influence, quel pouvoir, quelles compétences ou quelles connaissances pourraient être bénéfiques aux domaines prioritaires d'engagement ?
- Quelles ressources les dirigeants communautaires peuvent-ils apporter ?
- Certains dirigeants sont-ils plus ouverts à l'engagement ? Compte tenu de la hiérarchie et des rôles des différents dirigeants, certains d'entre eux conviennent-ils mieux à l'engagement ?
- Quels sont les intérêts ou les priorités possibles des dirigeants ?
- Quels sont les bénéfices à impliquer les dirigeants communautaires ?
- Quels risques l'engagement pourrait-il présenter pour les femmes, les filles et l'équipe en charge de la VBG ? Ces risques sont-ils élevés et pourraient-ils être atténués efficacement ?

Idées d'engagement

Pour chaque domaine prioritaire d'engagement, examiner les idées d'engagement tirées des chapitres pertinents de ce présent guide ou d'autres outils et ressources sur la VBG, ainsi que de l'expérience antérieure. Les membres de l'équipe peuvent également faire des brainstormings pour dégager de nouvelles idées. Tenir compte des possibilités pour les différentes activités, compte tenu des ressources disponibles, du temps, de la disponibilité et de la prédisposition des dirigeants, ainsi que de la capacité et de l'intérêt de l'équipe. Tenir compte également de la sécurité et de l'éthique pour les différentes activités dans votre contexte.

- Des activités semblables ont-elles eu lieu dans votre communauté ?
- Comment les autorités et les différents membres de la communauté pourraient-ils réagir ?
- L'activité compromettrait-elle votre capacité à servir les femmes et les filles ?
- Le domaine prioritaire d'engagement est-il pratique et réalisable ?
- Comment pouvez-vous consulter les femmes et les filles à ce sujet ?
- Quels apports (financement, matériaux, transport, temps, etc.) seraient requis de votre part et des dirigeants ?
- Est-il sûr de s'impliquer de cette façon ?
- Les bénéfices l'emportent-ils sur les risques ou les aspects négatifs de l'engagement ?

Outil de planification des activités

Les équipes en charge de la VBG peuvent trouver utile d'utiliser l'outil de planification pour mieux se préparer à l'implication des dirigeants communautaires. L'outil de planification sert de modèle et peut être adapté au contexte de votre programme.

Domaine d'engagement : Réponse à la VBG

Résultat escompté :					
Activité	Actions requises	Participants	Ressources	Calendrier	Personne(s) responsable(s)
Énumérez les idées ou activités d'engagement	Énumérez les actions requises pour réaliser l'activité	Qui participera ? (p. ex., le personnel, les partenaires, les dirigeants communautaires)	Énumérez les ressources requises		

Domaine d'engagement : Atténuation des risques de VBG

Résultat escompté :					
Activité	Actions requises	Participants	Ressources	Calendrier	Personne(s) responsable(s)

Domaine d'engagement : *Changement en profondeur*

Résultat escompté :

Activité	Actions requises	Participants	Ressources	Calendrier	Personne(s) responsable(s)

Domaine d'engagement : *Soutenir les femmes dirigeantes*

Résultat escompté :

Activité	Actions requises	Participants	Ressources	Calendrier	Personne(s) responsable(s)