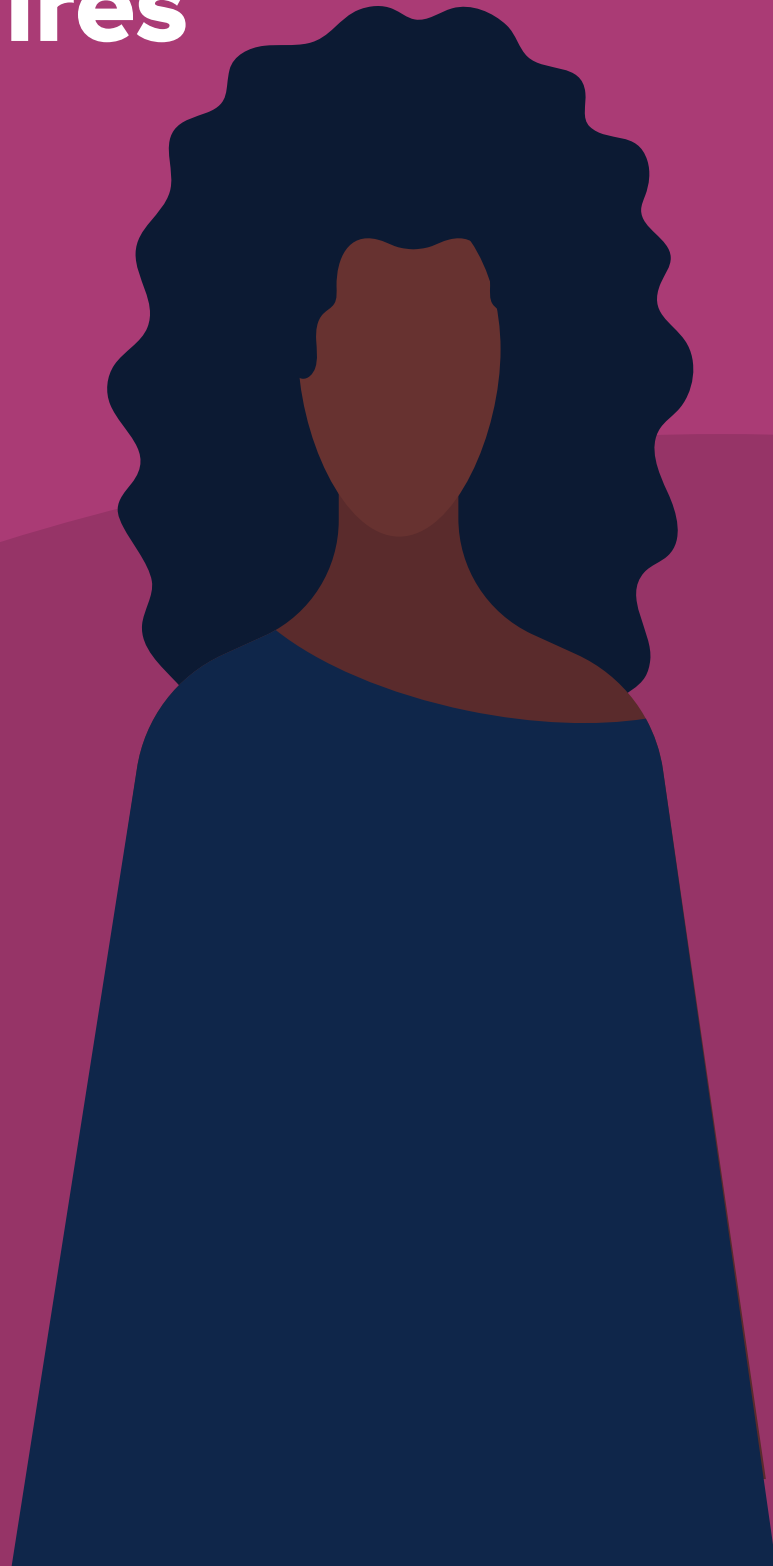


# **Les Fondements : Approches Clés Pour L'implication Des Dirigeants Communautaires**

## **Formation**



# Les Fondements : Approches Clés Pour L'implication Des Dirigeants Communautaires

## À qui s'adresse la formation ?

Les modules de formation sur les approches clés pour l'implication des dirigeants communautaires sont conçus pour les équipes en charge de la VBG, en particulier le personnel en charge de la VBG au sein des équipes en charge de la VBG qui travaille étroitement avec les dirigeants communautaires. Plusieurs modules sont compris dans le chapitre sur les fondements : Les approches clés peuvent aussi être pertinentes pour les femmes dirigeantes, y compris les dirigeantes actuelles ou émergentes.

## En quoi la formation est-elle liée au guide de la boîte à outils ?

Former le personnel en charge de la VBG qui travaille étroitement avec les dirigeants communautaires fait partie de la première étape permettant de *Construire les fondements de l'engagement*. Le contenu couvert par les modules de formation sur les Approches clés pour l'implication des dirigeants communautaires est principalement lié aux chapitres *Concepts et approches de base* et *Construire les fondements de l'engagement* du **guide de la boîte à outils**. Les modules de formation s'appuient également sur les outils et les ressources de tous les domaines prioritaires de l'engagement.

## Temps et ressources nécessaires











Le contenu de la formation peut être couvert dans son intégralité en deux jours complets, en laissant du temps pour les pauses et les déjeuners. Les programmes de VBG peuvent également étaler la formation sur un temps plus long, en organisant des modules individuels dans des plans de travail d'équipe. N'oubliez pas que les participants doivent dans un premier temps finir la formation sur les Concepts de base de la VBG.





## Calendriers de formation à prendre en compte pour les approches clés :

- Concepts de base (formation de base) : 2 jours
- Approches clés (contenu complet pour les équipes en charge de la VBG) : 2 jours
- Approchés clés (modules recommandés pour les femmes dirigeantes) : 1 jour

Les modules de formation s'adaptent aux milieux à faible technologie, ne nécessitant que le guide de la boîte à outils, du papier et des marqueurs pour tableau à feuilles mobiles, des cahiers ou du papier et stylos individuels, et des documents imprimés/photocopiés.

# Aperçu de la formation sur les approches clés pour l'implication des dirigeants communautaires

Module	Public Visé	Aperçu du module	Durée estimée
<b>Le modèle écologique</b>	 <b>Équipe en Charge de la VBG</b>  <b>Les Femmes Dirigeantes</b>	Les participants examinent le modèle écologique et étudient comment celui-ci pourrait être appliqué à l'engagement des dirigeants communautaires.	30 minutes
<b>Approche féministe intersectionnelle</b>	 <b>Équipe en Charge de la VBG</b>  <b>Les Femmes Dirigeantes</b>	Les participants étudient l'approche féministe intersectionnelle et regardent comment elle pourrait être appliquée à l'engagement des dirigeants communautaires.	1 heure et 30 minutes
<b>Approche basée sur les forces</b>	 <b>Équipe en Charge de la VBG</b>	Les participants étudient l'approche basée sur les forces et regardent comment elle pourrait être appliquée à l'engagement des dirigeants communautaires.	1 heure et 30 minutes
<b>Mettre l'accent sur les bénéfiques</b>	 <b>Équipe en Charge de la VBG</b>	Les équipes en charge de la VBG s'entraînent en utilisant une approche basée sur les bénéfiques afin de résoudre les problèmes et de développer une vision positive avec les dirigeants communautaires.	30 minutes
<b>Communication : Faire preuve de respect</b>	 <b>Équipe en Charge de la VBG</b>  <b>Les Femmes Dirigeantes</b>	Les participants étudient la façon dont le respect est communiqué et réfléchissent à la manière de pratiquer une communication respectueuse avec les dirigeants communautaires.	45 minutes
<b>Communication : Écouter et partager</b>	 <b>Équipe en Charge de la VBG</b>  <b>Les Femmes Dirigeantes</b>	Cette session se concentre sur le renforcement des compétences pour une communication efficace, y compris l'écoute active. Les compétences en communication sont essentielles pour nouer des relations et impliquer les dirigeants communautaires à travers des réunions, des formations, des discussions de groupe ou toute autre activité.	2 heures

<p><b>Communication : Plaidoyer</b></p>	<p> <b>Équipe en Charge de la VBG</b></p> <p> <b>Les Femmes Dirigeantes</b></p>	<p>Cette session distingue le plaidoyer des autres formes de communication avec les dirigeants communautaires. Les participants examineront les raisons possibles de plaider auprès des dirigeants et passeront en revue un processus de planification du plaidoyer.</p>	<p>1 heure et 30 minutes</p>
<p><b>Méthodes participatives</b></p>	<p> <b>Équipe en Charge de la VBG</b></p>	<p>Cette session donne un aperçu d'une approche participative. Les équipes en charge de la VBG s'entraînent à appliquer des méthodes participatives à des fins d'animation et d'apprentissage en groupe.</p>	<p>2 hours, 45 minutes</p>
<p><b>Gérer les défis de l'animation</b></p>	<p> <b>Équipe en Charge de la VBG</b></p>	<p>Les équipes en charge de la VBG s'entraînent à gérer les commentaires blessants et les autres difficultés liées à l'animation des discussions de groupe, des formations et des autres activités participatives.</p>	<p>1 heure et 45 minutes</p>



# Le modèle écologique

## Résumé

Les participants examinent le modèle écologique et étudient comment celui-ci pourrait être appliqué à l'engagement des dirigeants communautaires.

## Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Comprendront le modèle écologique en tant que cadre pour comprendre et prévenir la VBG
- Étudieront le modèle écologique par rapport à l'engagement des dirigeants communautaires

## Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Guide de la boîte à outils disponible pour examen

## Durée

30 minutes

## Procédure

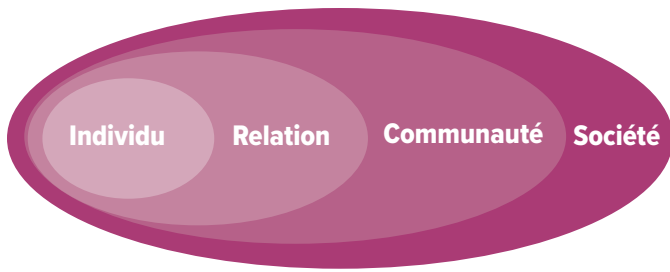
### Étape 1 : Examiner le modèle écologique (15 minutes)

Examinez les informations sur le modèle écologique et les facteurs contributifs dans le chapitre *Concepts et approches de base du Guide de la boîte à outils*.

### Étape 2 : Discussion plénière (15 minutes)

Demandez aux participants de réfléchir aux rôles des dirigeants communautaires dans les différents niveaux du modèle écologique. Demandez comment les équipes en charge de la VBG peuvent impliquer les dirigeants communautaires pour apporter le changement, notamment en réduisant les facteurs de risque et en augmentant les facteurs de protection, à chaque niveau. Les exemples peuvent inclure :

- Individu : Renforcer les connaissances et les compétences des dirigeants, en les aidant à changer leurs attitudes et leurs pratiques.
- Relation : Promouvoir l'aide aux survivantes au sein des familles, en tenant les auteurs de violence au sein du couple pour responsables.
- Communauté : Identifier et traiter les risques au niveau communautaire, accroître l'accès à l'information et aux services, promouvoir des normes sociales positives.
- Société : Améliorer l'accès à la justice, soutenir les lois et les politiques, contribuer aux campagnes d'information à grande échelle.



*Le modèle écologique*

## **Principaux points de discussion/Notes d'animation supplémentaires**

- Le modèle écologique nous aide à comprendre les facteurs qui influencent la probabilité qu'une personne subisse ou commette la VBG. Le modèle écologique apporte également un cadre utile pour comprendre les différents niveaux de travail nécessaire pour prévenir efficacement la VBG.
- Si une certaine partie du travail avec les dirigeants communautaires peut recouper plusieurs niveaux du modèle écologique, il peut être utile que les équipes étudient le ou les niveaux de changement qu'elles souhaitent atteindre et qu'elles définissent les stratégies et les publics cibles appropriés.



# Approche féministe intersectionnelle

## Résumé

Les participants étudient l'approche féministe intersectionnelle et regardent comment elle pourrait être appliquée à l'engagement des dirigeants communautaires.

## Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Comprendront pourquoi une approche féministe intersectionnelle est essentielle dans la programmation de prévention et de réponse à la VBG
- Réfléchiront à la manière d'appliquer une approche féministe intersectionnelle, en particulier lors de l'implication des dirigeants communautaires

## Matériel et préparation

1. Guide de la boîte à outils disponible pour examen
2. Questions préparées à distribuer pour la discussion en petits groupes

## Durée

1 heures et 30 minutes

## Procédure

### Étape 1 : Définir une approche féministe intersectionnelle (15 minutes)

1. Examiner la définition d'une approche féministe intersectionnelle dans le chapitre *Concepts et approches de base* du Guide de la boîte à outils.
2. Demandez aux participants de décrire cette approche avec leurs propres mots. Quels en sont les principaux éléments ?

### Étape 2 : Auto-réflexion (10 minutes)

1. Le féminisme intersectionnel reconnaît que le déséquilibre de pouvoir entre les hommes et les femmes est la cause principale de toute la VBG, mais cette approche reconnaît également les autres déséquilibres de pouvoir, ou les formes de discrimination et d'oppression, qui se recoupent avec la discrimination à l'égard des femmes et des filles.
2. Chacun de nous a son propre ensemble de privilèges et d'oppressions croisés, basés sur des facteurs d'identification tels que la race, l'origine ethnique, la nationalité, le statut juridique, la classe, la caste, le statut de handicap et le niveau d'éducation.
3. Demandez aux participants de prendre quelques minutes et de réfléchir de leur côté à leurs privilèges, c'est-à-dire les facteurs qui pourraient leur donner du pouvoir par rapport aux autres.

4. Après un temps de réflexion, demandez aux participants s'ils ont pu trouver des privilèges personnels. Certains participants ont-ils trouvé des domaines de privilèges qu'ils n'avaient pas envisagé ? Demandez aux participants de réfléchir, dans leur vie et leur travail, à si et comment ils exercent un pouvoir lié à leur privilège.

### Étape 3 : Discussions en petits groupes (25 minutes)

1. Divisez les participants en petits groupes et demandez-leur de discuter d'au moins une des questions suivantes :
  - a. En plus de la discrimination fondée sur le genre, quelles formes d'oppression et de discrimination sont dominantes dans cette communauté ? Quelles autres formes d'oppression pourraient exister que nous ne voyons même pas ?
  - b. Le féminisme intersectionnel suggère qu'il est important de ne pas voir les gens à travers un prisme unique, ou d'assumer que toutes les personnes du même sexe ou de la même origine raciale ont les mêmes possibilités et expériences. En quoi est-ce important pour la programmation VBG ?
  - c. Le féminisme intersectionnel ne consiste pas seulement à cartographier ou à noter des facteurs d'identité, tels que les hommes/femmes, les personnes handicapées ou les réfugiés, il s'agit d'examiner le pouvoir. Comment faire pour que notre programme fasse plus attention aux déséquilibres de pouvoir ?
2. Allouez 20 minutes pour la discussion, avec des points focaux désignés pour la prise de notes et le compte rendu.

### Étape 4 : Discussion plénière (40 minutes)

1. Réunissez les groupes et demandez aux représentants de chaque groupe de partager brièvement les principaux points de la discussion.
2. En groupe, discutez de deux questions supplémentaires :
  - a. Quelles formes d'oppressions et de privilèges sont vécus par les hommes dirigeants communautaires ?
  - b. Quelles formes d'oppressions et de privilèges sont vécus par les femmes dirigeantes communautaires ?
3. Concluez la discussion avec les derniers points et réflexions.



## Principaux points de discussion/Notes d'animation supplémentaires

- Les expériences individuelles d'oppression et de discrimination sont liées à leurs risques de VBG. Ceux qui se trouvent à l'intersection de multiples formes d'oppression seront plus vulnérables. Par exemple, les adolescentes sont à l'intersection de la discrimination à l'égard des femmes et des filles et de la vulnérabilité liée à l'âge et sont donc exposées à un risque élevé de multiples formes de VBG. Les adolescentes qui appartiennent également à des groupes minoritaires ou qui souffrent d'un handicap sont encore plus exposées.
- Il est toujours important de réfléchir à la diversité. Il y a de la diversité même au sein de la catégorie des « dirigeants communautaires ».
- Les dirigeants communautaires, en particulier les dirigeants formels, ont des privilèges par rapport aux autres dans les communautés en raison de leur statut de dirigeant. Mais les dirigeants subissent également des formes d'oppression basées sur d'autres facteurs. Aider les dirigeants à réfléchir aux moments où ils se sont sentis impuissants ou victimes de discrimination peut aider à renforcer leur compréhension de la VBG.

# Approche basée sur les forces

## Résumé

Les participants étudient l'approche basée sur les forces et regardent comment elle pourrait être appliquée à l'engagement des dirigeants communautaires.

## Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Réfléchiront aux forces des dirigeants
- Réfléchiront à la façon d'appliquer une approche basée sur les forces à la programmation

## Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Préparer des scénarios pour les exercices de groupe (exemples fournis dans le document). Scénarios imprimés, recopiés ou abrégés destinés à être distribués
3. Guide de la boîte à outils disponible pour examen

## Durée

1 heure et 30 minutes

## Procédure

### Étape 1 : Définir une approche basée sur les forces (15 minutes)

Examinez la définition d'une approche basée sur les forces dans le chapitre *Concepts et approchés de base* du Guide de la boîte à outils.

### Étape 2 : Exercice en petits groupes : Scénarios (25 minutes)

1. Examinez les scénarios en petits groupes. Demandez aux groupes de lire le scénario et de discuter des questions suivantes :
  - a. Quels attributs positifs reconnaissez-vous chez les dirigeants ?
  - b. Quelles sont selon vous les possibilités permettant de renforcer les pratiques positives ?
  - c. Sur quoi insisteriez-vous lorsque vous vous impliquez avec un dirigeant dans cet environnement ?
2. Allouez 20 minutes pour la discussion, avec des points focaux désignés pour la prise de notes et le compte rendu. .

### Étape 3 : Discussion plénière (50 minutes)

1. Réunissez les groupes et demandez aux représentants de chaque groupe de lire leur scénario à haute voix, puis de partager les principaux points de la discussion. Si plusieurs groupes travaillent avec le même scénario, demandez à des groupes supplémentaires de s'appuyer sur les points soulevés.
2. Réfléchissez sur l'exercice tous ensemble. A-t-il été difficile de se concentrer sur les forces plutôt que sur les préoccupations et les défis ? Le fait de se concentrer sur les forces nous empêche-t-il de noter également les défis et les préoccupations ? Comment pouvons-nous appliquer de manière significative une approche basée sur les forces à notre travail ?

### Principaux points de discussion/Notes d'animation supplémentaires

- Envisagez d'adapter les scénarios pour répondre au contexte.
- Une approche basée sur les forces est une approche de principe pour travailler avec les dirigeants communautaires, qui a le mérite d'être efficace. Il est souvent particulièrement important que les dirigeants communautaires se sentent respectés et écoutés, selon les attentes liées à leur position au sein de la communauté.
- Une approche basée sur les forces est liée aux autres approches, notamment celle qui se concentre sur les bénéfiques (ou approche basée sur les bénéfiques), l'approche participative, et l'approche axée sur les survivantes.

---

# Document : Scénarios pour l'exercice en petits groupes

## Scénario 1. Djouba, Soudan du Sud

Vous organisez une campagne sur les 16 Jours d'activisme. Vous avez contacté M. Solomon, un dirigeant local qui participe à un groupe de travail sur la protection face à la VBG et qui a travaillé sur la coordination avec des organismes humanitaires pendant 10 ans. Il fait souvent de grandes promesses mais est très occupé par son travail et ne mène pas toujours à bien ses plans. M. Solomon parle plusieurs langues, dont l'anglais et l'arabe. Il aime planifier et rencontrer les gens. M. Solomon a de bonnes relations avec votre équipe en charge de la VBG. Il organise fréquemment des réunions dans son bureau (situé dans un grand immeuble avec plusieurs salles de conférence) avec une jolie cour. M. Solomon a trois filles et quatre garçons (tous sont célibataires et âgés de moins de 18 ans). Il parle souvent de sa femme et de sa famille avec beaucoup de fierté.

## Scénario 2. Kachin, Myanmar

Votre programme soutient les communautés déplacées dans le nord du Myanmar qui sont en grande partie organisées selon leur religion. Les chefs des paroisses ont une grande influence et aident beaucoup les services mobiles essentiels pour les communautés. Votre organisation n'est pas basée sur la foi et votre programme sert plusieurs communautés qui appartiennent à des paroisses différentes. Vous craignez que les services pour les femmes et les filles soient limités et que l'utilisation des services disponibles, y compris les activités de groupe mises en œuvre par votre programme, soit faible.

## Scénario 3. Kampala, Ouganda

Votre équipe voyage depuis Kampala pour se rendre dans plusieurs communautés isolées afin d'évaluer la capacité de réponse à la VBG, en prévision de l'expansion de la programmation VBG. Dans chaque communauté, vous rencontrez les dirigeants communautaires et discutez des plans d'évaluation et de programme. Lors de la dernière réunion, vous avez rencontré trois dirigeants, deux hommes et une femme, qui étaient très heureux de votre visite. Ils vous ont offert du thé et du café et ont passé du temps à parler de leur communauté, de leurs préoccupations et de leurs besoins. Chaque dirigeant vous a invité à revenir leur rendre visite. Les dirigeants n'étaient toutefois pas très intéressés à l'idée de discuter de la santé des femmes et des préoccupations concernant la sécurité des femmes et des filles. Ils étaient très concentrés sur les besoins en matière d'eau et d'éducation. Les dirigeants accordaient une grande valeur à l'éducation et craignaient que les ressources pour les écoles, y compris pour la formation des enseignants, ne soient limitées. Les dirigeants ont demandé à plusieurs reprises quelles ressources votre organisation pourrait offrir à leur communauté.

# Mettre l'accent sur les bénéfiques<sup>1</sup>

## Résumé

Les équipes en charge de la VBG s'entraînent en utilisant une approche basée sur les bénéfiques afin de résoudre les problèmes et de développer une vision positive avec les dirigeants communautaires.

## Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Développeront une vision positive
- Formuleront les préoccupations en termes de bénéfiques

## Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Placez quatre tableaux papier dans la salle, avec les titres « Bénéfiques personnels », « Bénéfiques familiaux », « Bénéfiques communautaires », et « Bénéfiques pour la société ».

## Durée

30 minutes

## Procédure

### Étape 1 : Exercice de visualisation (10 minutes)

1. Demandez aux participants de se détendre et de fermer les yeux. Demandez-leur de réfléchir à ce qu'ils veulent, mais il ne faut PAS qu'ils pensent à un éléphant ! Ne pensez pas à sa peau grise, à ses défenses, à ses grandes oreilles ou à sa queue. Ne pensez pas à ce qu'il mange, à l'endroit où il vit, ou à la façon dont il utilise sa trompe pour se laver. Quoi que vous fassiez, ne pensez PAS à un éléphant !
2. Attendez quelques secondes et demandez aux participants à quoi ils pensent.
3. Est-ce que quelqu'un a réussi à ne pas penser à un éléphant ? Si oui, demandez comment ils ont réussi.
4. Expliquez :
  - Généralement, si des personnes arrivent à ne pas penser à un éléphant, c'est parce qu'elles se sont concentrées sur autre chose.
  - Souvent, avec la programmation VBG, nous ne parlons que de ce que nous ne voulons pas voir : la violence !
  - Mais il est difficile de demander aux gens de se concentrer sur un problème et de ne pas commettre de VBG - Que voulez-vous VRAIMENT voir ?
  - Pour ceux qui n'ont pas visualisé un éléphant, c'est généralement parce que nous sommes capables de nous efforcer de visualiser autre chose à sa place. Avec le travail sur la VBG, nous devons être capables de visualiser la non-violence et ses bénéfiques.

<sup>1</sup> Cette session est tirée du document suivant : Raising Voices. (2009). Principles of Community Mobilization Series Staff Skill Building Library Practicing Benefits-Based Practicing Benefits-Based Conversations: Issue Framing Module, Principles of Community Mobilization Series. <https://raisingvoices.org/wp-content/uploads/03/2013/downloads/Activism/SBL/PracticingBenefitBasedConversationsIssueFraming.pdf>

## Étape 2 : Discussion plénière : Parler des problèmes (5 minutes)

Posez-vous ces questions : quand nous parlons aux dirigeants et autres membres de la communauté des problèmes qui nous entourent, que ressentent-ils ? Souhaitent-ils nous rencontrer pour parler davantage de ces problèmes ?

Discutez puis partagez brièvement vos expériences.

## Étape 3 : Exercice de groupe : Que voulons-nous ? (15 minutes)

Mettez les participants au défi de visualiser l'égalité et la non-violence. Quels bénéfices voient-ils ? Demandez aux participants de se déplacer dans la salle et d'écrire quelques notes sur chaque tableau papier, pour illustrer quelques bénéfices au niveau personnel / familial / communautaire / sociétal liés à la non-violence et à l'égalité.

Réunissez le groupe. Faites le tour des tableaux et demandez à des volontaires de lire des exemples sur chaque tableau papier. Discutez brièvement de la manière dont ces points peuvent être mis en évidence lors de l'engagement des dirigeants communautaires et des autres membres de la communauté.

## Principaux points de discussion/Notes d'animation supplémentaires

- Soyez prêt(e) à continuer de mettre les participants au défi de reformuler les problèmes et les déclarations pour se concentrer sur les bénéfices.
- Il est possible que les participants souhaitent discuter des limites de la formulation des problèmes en termes de bénéfices. Il est également important et pertinent de se concentrer sur les conséquences graves de la VBG. Le défi de cette session, et de l'engagement communautaire, n'est pas seulement de se concentrer sur les problèmes.



# Communication : Faire preuve de respect<sup>2</sup>

## Résumé

Les participants étudient la façon dont le respect est communiqué et réfléchissent à la manière de pratiquer une communication respectueuse avec les dirigeants communautaires.

## Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Réfléchiront à leurs approches en matière de communication
- Identifieront les compétences de communication à renforcer

Les animateurs :

- Apprendront les différentes façons dont le respect est communiqué au sein de la communauté
- Apprendront les pratiques en matière de communication qui sont appréciées au sein de l'équipe

## Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Carnet de notes / papier et stylos pour les participants

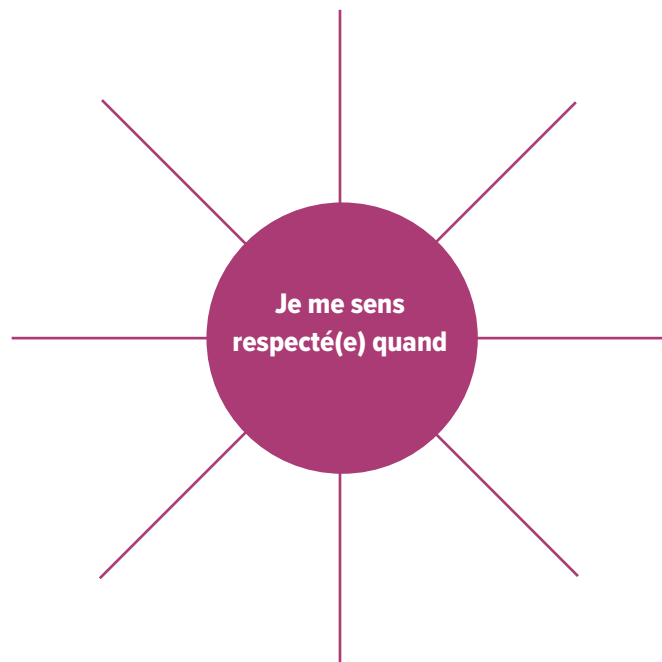
## Durée

45 minutes

## Procédure

### Étape 1 : Exercice indépendant (10 minutes)

Demandez à chaque participant de dessiner une roue, un petit cercle avec au moins cinq rayons autour. Montrez un exemple sur un tableau papier. Au centre du cercle, les participants peuvent écrire « Je me sens respecté(e) quand... » (ou juste « respect » s'ils n'ont pas assez de place). Demandez aux participants d'imaginer qu'ils parlent avec quelqu'un d'autre. Que ferait ou dirait cette personne pendant une conversation pour vous montrer qu'elle vous respecte ? Écrivez des mots ou des phrases sur les rayons du cercle pour compléter la phrase « Je me sens respecté(e) quand... ». Ajoutez d'autres rayons si besoin.



2 Adapté du document *Make Me a Change Agent: A Multisectoral SBC Resource for Community Workers and Field Staff: Showing Respect*, [Coregroup.org](http://Coregroup.org)

## Étape 2 : Discussion plénière (30 minutes)

1. Demandez à des volontaires de partager des exemples de leur propre exercice - quand se sent-on respecté ? Demandez si les autres participants sont d'accord avec les exemples donnés par les volontaires - quels sont les points en communs ? Y a-t-il des points de désaccord ? Les participants ont le droit de compléter leurs roues du respect en s'inspirant des idées des autres.
2. Discutez des questions suivantes :
  - Quels sont les signes de respect non verbaux ? Un contact visuel est-il attendu ? Quelles sont les manières courantes de montrer son respect dans cette communauté ? Est-ce que les signes de respect changent au sein de la population ?
  - Quels type de salutations sont attendus au début d'une conversation dans cette communauté ? Les salutations changent-elles au sein de la population ? Les salutations dépendent-elles du type de réunion, de ce qu'une personne fait, du statut de la personne, ou de la relation ?
  - Comment faire preuve de respect lorsque l'on communique avec les dirigeants communautaires ? Y a-t-il des différences entre les dirigeants ? Pensez-vous que les dirigeants auraient le même avis sur ce qui les fait se sentir respectés ? À quoi ressemblerait leur preuve de respect ?

## Étape 3 : Évaluation indépendante (5 minutes)

1. Demandez aux participants de revenir à leurs propres roues et de revoir les choses qui les font se sentir respectés, mais cette fois, ils doivent se demander s'ils font souvent preuve de respect de cette manière à travers leur propre communication.
2. Demandez aux participants de :
  - a. Dessiner une étoile à côté des façons qu'ils utilisent souvent pour faire preuve de respect envers les autres
  - b. Entourer les pratiques qu'ils souhaitent renforcer ou améliorer
  - c. Noter leurs questions concernant leur style de communication, ou leurs idées d'amélioration

## Principaux points de discussion/Notes d'animation supplémentaires

- Tous les groupes sociaux ont les mêmes attentes concernant la façon dont les gens montrent leur respect, sans même devoir en parler ou y réfléchir. Nous avons appris à communiquer dès l'enfance, et il est utile de prendre conscience des façons dont on fait preuve de respect (ou de manque de respect), en particulier lorsque nous communiquons avec des personnes venant de groupes sociaux ou culturels différents qui pourraient avoir d'autres attentes.
- Il est particulièrement important de communiquer de façon respectueuse avec les dirigeants communautaires, qui font souvent l'objet de niveaux élevés de respect de par leurs positions au sein de la communauté. Les équipes en charge de la VBG doivent bien connaître et appliquer les civilités et les coutumes attendues.
- Les compétences en communication, comme toutes les autres compétences, peuvent être améliorées avec de l'effort et de la pratique.





# Communication : Écouter et partager

## Résumé

Cette session se concentre sur le renforcement des compétences pour une communication efficace, y compris l'écoute active. Les compétences en communication sont essentielles pour nouer des relations et impliquer les dirigeants communautaires à travers des réunions, des formations, des discussions de groupe ou toute autre activité.

## Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Examineront les éléments clés de la communication
- S'entraîneront à une communication efficace

## Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Guide de la boîte à outils. Photocopies à distribuer, ou à mettre à disposition pour examen Fiche-conseils : Compétences en communication dans *Outils et ressources pour Construire les fondements*

## Durée

2 heures

## Procédure

### Étape 1 : Réflexion : Pourquoi communiquons-nous ? (15 minutes)

Commencez par un bref exercice de brainstorming sur les différents objectifs de la communication. Pourquoi les gens communiquent-ils - quels sont les objectifs de la communication ? Montrez des exemples sur le tableau papier, comme : exprimer ses émotions, construire des relations, éduquer, conseiller, partager, persuader, plaider, demander de l'aide.

Après avoir établi une liste des objectifs, demandez aux participants quels moyens de communication peuvent soutenir les différents objectifs. Pour quels objectifs la radio pourrait-elle représenter un bon moyen de communication ? Qu'en est-il des panneaux d'affichage ? Des conversations privées ?

Dans cet exercice, nous voulons nous concentrer sur les compétences en communication interpersonnelle et sur la façon dont nous pouvons renforcer les compétences pour impliquer les dirigeants en tête-à-tête et à travers différentes activités.

### Étape 2 : Exercice de groupe : Les caractéristiques d'une bonne communication (25 minutes)

1. Invitez les participants à s'asseoir en cercle, en enlevant toutes les chaises qui ne sont pas utilisées. Seul l'animateur doit être debout, il y a donc une chaise de moins par rapport au nombre de personnes dans la pièce.

2. Expliquez que cette session sera axée sur l'animation. Montrez un tableau papier sur lequel est écrite la question à laquelle le groupe devra répondre dans l'exercice : Quelles sont les caractéristiques d'une bonne communication ?
3. Expliquez : Un participant, en commençant par l'animateur, dira une phrase qui commence par « Toutes les personnes qui... » - par exemple, « Toutes les personnes qui portent une jupe ! » Toutes les personnes qui portent une jupe doivent alors changer de chaise et trouver une place parmi les chaises libres. La personne qui reste debout ajoutera un élément à la liste de la Bonne communication et lancera un autre tour de « Toutes les personnes qui... »
4. Une fois que le tableau comprend plusieurs bons exemples, mettez fin au jeu et demandez au groupe d'ajouter d'autres exemples importants sur la liste.
5. Examinez les caractéristiques d'une bonne communication et discutez-en. Mettez en avant les éléments suivants :
  - Utilise un langage simple
  - Est axée sur le positif
  - Intérêt à créer des liens
  - Écoute
  - Cherche à comprendre
  - Fait preuve d'empathie

### Étape 3 : Pratique individuelle (1 heure)

1. Demandez aux participants de se répartir en binômes. Expliquez que vous allez avoir des conversations rapides pour mettre en pratique les compétences en communication.
2. Choisissez un sujet dont les binômes discuteront brièvement. Exemples :
  - Les téléphones portables sont-ils bons ou mauvais pour la société ?
  - Vaut-il mieux être du matin ou du soir ?
  - Quels sont les meilleurs animaux domestiques ?
3. Demandez aux binômes de discuter du sujet entre eux pendant cinq minutes. Arrêtez ensuite la discussion et demandez aux binômes de donner leurs impressions mutuelles sur leurs communications respectives. Demandez à des volontaires de partager leurs impressions avec l'ensemble du groupe - comment votre partenaire vous a-t-il montré qu'il vous écoutait ? A-t-il posé des questions ou démontré d'une autre manière qu'il était intéressé par votre point de vue ? A-t-il cherché à créer un lien avec vous et à trouver des similitudes ? A-t-il montré son désaccord de manière respectueuse ?
4. En gardant les mêmes binômes, demandez aux participants de s'exercer grâce à un jeu de rôle, plutôt qu'une discussion. Une personne jouera le rôle d'un membre de l'équipe en charge de la VBG et l'autre sera un dirigeant communautaire. Le membre de l'équipe en charge de la VBG veut attirer l'attention du dirigeant communautaire sur un problème pour en discuter. Exemples :
  - Les femmes se plaignent que leurs époux ne les autorisent pas à se rendre dans les espaces sûrs pour les femmes et les filles.
  - Des jeunes hommes oisifs passent du temps au marché, boivent et harcèlent les femmes.
  - Des plans ont été développés pour définir l'emplacement de nouveaux points d'eau, mais les femmes ont fait part de certaines préoccupations concernant les plans.

5. Demandez aux binômes de s'exercer au jeu de rôle pendant dix minutes. Ensuite, arrêtez les jeux de rôle et demandez aux binômes de se faire un bref retour d'information. Demandez à des volontaires de partager leurs impressions avec le reste du groupe :
- Pour les personnes qui ont joué un membre de l'équipe en charge de la VBG, qu'aviez-vous à l'esprit lorsque vous avez soulevé le problème avec le « dirigeant communautaire » ?
  - Pour les personnes qui ont joué un dirigeant communautaire, qu'avez-vous ressenti concernant la manière dont le « membre de l'équipe en charge de la VBG » vous a abordé ? Vous êtes-vous senti(e) respecté(e) ? Aviez-vous l'impression que votre interlocuteur était intéressée par votre point de vue ? Vous êtes-vous senti(e) écouté(e) ?
6. Si le temps le permet, demandez aux binômes de changer de rôle pour un autre jeu de rôle en tant que membre de l'équipe en charge de la VBG / dirigeant communautaire.

#### Étape 4 : Examiner une fiche-conseils (20 minutes)

1. Distribuez et examinez ensemble la Fiche-conseils : Compétences en communication dans Outils et ressources pour *Construire les fondements*.
2. Examinez ensemble la fiche-conseils et discutez-en.

### Principaux points de discussion

- Les compétences en communication peuvent être développées et améliorées, comme toutes les autres compétences. Il est utile de réfléchir aux points forts et aux domaines à améliorer. Les participants peuvent trouver des moyens de s'entraîner sur leurs compétences en communication pour améliorer leur confiance et leur aisance à communiquer avec les dirigeants.
- La création de liens avec les autres, y compris les dirigeants communautaires, implique l'écoute, la compréhension et l'empathie. Si vous lancez la communication en souhaitant créer un véritable lien, vous pourrez construire des relations essentielles pour travailler avec les dirigeants communautaires en vue de prévenir et de répondre aux VBG.
- Les exercices de jeu de rôle peuvent être adaptés si les participants souhaitent inclure les dirigeantes communautaires.



# Communication : Plaidoyer

## Résumé

Cette session distingue le plaidoyer des autres formes de communication avec les dirigeants communautaires. Les participants examineront les raisons possibles de plaider auprès des dirigeants et passeront en revue un processus de planification du plaidoyer.

## Objectifs d'apprentissage

Les participants:

- Distingueront le plaidoyer des autres formes de communication
- Examineront un processus de planification du plaidoyer auprès des dirigeants

## Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Guide de la boîte à outils disponible pour examen
3. Photocopies de l'outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants communautaires dans Outils et ressources du soutien aux femmes et Guide et outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants au nom des survivantes dans Outils et ressources de la réponse à la VBG (Copies pour chaque participant, ou en quantité suffisante pour les petits groupes)
4. Photocopies de la Fiche d'informations dans Outils et ressources de la réponse à la VBG (plusieurs copies de chaque outil)
5. Identifier les problèmes ou les scénarios pour la mise en pratique avant la session

## Durée

1 heure et 30 minutes

## Procédure

### Étape 1 : Discussion plénière : Définir le plaidoyer et identifier les possibilités de plaidoyer (30 minutes)

1. Lancez la discussion avec une session de brainstorming. Quelles idées viennent à l'esprit lorsque les gens pensent au plaidoyer ? Notez les mots clés sur le tableau papier.
2. Demandez : Quelle est la différence entre le plaidoyer et la sensibilisation, ou le partage d'information ?
3. Aidez les participants à définir le plaidoyer. De manière générale, le plaidoyer est l'acte ou le processus visant à soutenir une cause ou un problème. La communication orientée sur le plaidoyer diffère souvent des autres formes de partage d'information, pour les raisons suivantes :
  - a. Le plaidoyer comprend une « demande », ou une action/un changement/un résultat spécifique que vous voudriez voir.
  - b. Le plaidoyer est souvent axé sur un public cible spécifique ou des décideurs précis qui peuvent agir sur la « demande ».

4. Si des exemplaires du Guide de la boîte à outils sont disponibles, demandez aux participants de revoir les chapitres consacrés aux Domaines prioritaires d'engagement pour identifier des Idées d'engagement qui nécessitent le plaidoyer. Si aucune copie n'est disponible, demandez aux participants de trouver des exemples de « demandes » qu'ils pourraient avoir pour les dirigeants communautaires en lien avec les domaines suivants :
  - a. Réponse à la VBG (par exemple, demander une action au nom d'une survivante)
  - b. Atténuation des risques de VBG (par exemple, demander aux dirigeants de répondre à des risques spécifiques)
  - c. Soutenir les femmes dirigeantes (par exemple, plaider pour la participation des femmes aux instances de prise de décisions)
5. Discutez d'exemples hypothétiques ou d'exemples concrets au sein des équipes. Demandez aux participants de réfléchir aux différentes approches qui pourraient être nécessaires lorsque vous plaidez auprès de dirigeants afin qu'ils prennent des mesures spécifiques, plutôt qu'une communication générale avec les dirigeants sur les problèmes, les préoccupations ou les plans du programme.

## Étape 2 : Examen des outils et mise en pratique (45 minutes)

1. Divisez les participants en petits groupes. Expliquez que les groupes vont s'entraîner à planifier la communication axée sur le plaidoyer avec les dirigeants
2. Attribuez à chaque groupe un problème hypothétique ou un bref scénario. Distribuez un ou deux outils de planification (Plaidoyer auprès des dirigeants dans Outils et ressources du soutien aux femmes dirigeantes ou Guide et outil de planification : Plaidoyer auprès des dirigeants au nom des survivantes dans les Outils et ressources de la réponse à la VBG, selon les scénarios/problèmes choisis.
3. Demandez aux groupes de revoir les sections pertinentes du Guide de la boîte à outils et de s'entraîner à remplir les outils de planification. Les groupes peuvent également consulter les Fiches d'information sur les différentes formes de VBG.
4. Passez du temps avec chaque groupe pour aider les participants à s'entraîner et répondre aux questions.

## Étape 3 : Discussion de synthèse (15 minutes)

Discutez de l'exercice de mise en pratique avec tous les participants réunis. Concentrez-vous sur le processus de planification plutôt que sur les « réponses », ou sur la façon dont les groupes ont rempli les outils de planification. Recueillez les commentaires sur la façon dont l'équipe pourrait s'adapter et utiliser les outils dans son travail avec les dirigeants et sur le soutien supplémentaire qui pourrait être nécessaire pour le plaidoyer.

Répondez aux questions restantes et soulignez les points clés.

## Principaux points de discussion/Notes d'animation supplémentaires

- Le plaidoyer auprès des dirigeants communautaires peut inclure plusieurs problèmes ou « demandes ». Il peut s'agir aussi bien de demandes qui seront bien reçues et non controversées, que de questions potentiellement très sensibles. Il est important d'effectuer une planification minutieuse pour les problèmes sensibles, y compris un examen des questions éthiques et de la sécurité.
- Lorsque les équipes en charge de la VBG souhaitent demander des mesures ou une aide spécifiques auprès des dirigeants communautaires, il peut être utile de clarifier la demande et de prévoir une réunion. Les équipes peuvent également s'entraîner au plaidoyer grâce au jeu de rôle.
- Ce module peut être adapté pour des femmes dirigeantes communautaires, actuelles ou émergentes.

# Méthodes participatives

## Résumé

Cette session donne un aperçu d'une approche participative. Les équipes en charge de la VBG s'entraînent à appliquer des méthodes participatives à des fins d'animation et d'apprentissage en groupe.

## Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Examineront les éléments clés d'une approche participative
- S'entraîneront à l'animation participative

## Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs (de préférence trois tableaux/feuilles scotchées)
2. Guide de la boîte à outils disponible pour examen
3. Photocopies des *Guides de discussion* dans Outils et ressources de réponse à la VBG, Outils et ressources d'atténuation des risques de VBG, Outils et ressources du changement en profondeur, Outils et ressources du soutien aux femmes dirigeantes. (Plusieurs copies de chaque outil - au moins un outil par participant)
4. Photocopies des *Fiches d'informations* dans Outils et ressources de réponse à la VBG (suffisamment de copies pour en distribuer une pour quatre participants)

## Durée

2 heures et 45 minutes

## Procédure

### Étape 1 : Discussion plénière : Étudier les bénéfices d'une approche participative (45 minutes)

Étudiez une *approche participative* dans Outils, ressources et guide des Concepts et *approches de base*.

1. Lancez la discussion en demandant aux participants de souligner les mots clés ou les principaux éléments d'une approche participative. Écrivez les éléments sur le tableau papier au fur et à mesure qu'ils sont soulevés et brièvement analysés. Il peut s'agir par exemple des éléments suivants :
  - Apprentissage mutuel
  - Reconnaît l'expertise/les capacités/les forces des autres
  - Diversité
  - Changement induit par la communauté
  - Les méthodes améliorent la participation
  - Écoute

2. En utilisant un deuxième tableau papier, demandez aux participants de donner des exemples de méthodes d'apprentissage en groupe ou de prise de décision qui améliorent la participation. Notez et discutez brièvement des exemples donnés par les participants, puis donnez d'autres exemples, comme :
  - Discussions en petits groupes (où l'animateur ne domine pas la discussion)
  - Cartographie de la communauté (grâce à des promenades transversales, des illustrations, etc.)
  - Diagrammes (diagrammes de Venn, etc.)
  - Vote (y compris des exercices « d'accord/pas d'accord »)
  - Classement (exercices où les participants classent les idées/les choix)
  - Tri de cartes (où les participants écrivent leurs idées sur des cartes qui sont rassemblées puis triées par catégories/priorités par le groupe)
  - Réseautage (activités qui encouragent les échanges entre participants)
3. En utilisant un troisième tableau, demandez aux participants ce qu'un membre d'une équipe en charge de la VBG devrait faire pour animer un exercice participatif ou une discussion de groupe. Notez les mots/idées clés des participants. Une fois que le tableau est rempli d'idées, invitez les participants à travailler sur un exercice de tri pour organiser les idées en trois catégories :
  1. Connaissances
  2. Compétences
  3. Qualités

Certaines idées peuvent ne pas facilement entrer dans ces catégories, mais l'exercice peut aider les participants à réfléchir aux mesures que les animateurs peuvent prendre pour se préparer aux discussions de groupe et aux exercices participatifs, y compris se familiariser avec le contenu (connaissances), pratiquer des techniques d'animation telles que l'écoute active et la communication respectueuse. (compétences). Les participants peuvent également réfléchir aux caractéristiques et aux croyances personnelles que devrait avoir un animateur efficace (qualités), ainsi que tous les attributs personnels qui pourraient être importants dans le contexte. Certaines qualités peuvent être développées ou renforcées, tandis que d'autres peuvent être inhérentes.

## Étape 2 : Mise en pratique : Animer des discussions de groupe (2 heures)

1. Demandez aux participants de se diviser en groupes de quatre. Expliquez que vous allez vous entraîner à l'animation participative des discussions liées à la VBG en petits groupes. Chaque personne sera animateur / animatrice à tour de rôle.
2. Distribuez les Guides de discussion figurant dans Outils et ressources de tous les domaines prioritaires d'engagement du Guide de la boîte à outils. Distribuez-les de sorte que les membres des groupes aient des Guides de discussion différents. Laissez aux participants le temps de lire les Guides de discussion. Expliquez que les Guides de discussion sont des outils destinés à aider les animateurs. Examinez ensemble les principaux éléments des Guides de discussion, en expliquant quelles composantes pourraient être considérées comme étant nécessaires, et lesquelles sont facultatives. Les animateurs ne sont pas obligés de poser les questions ou les amorces suggérées.
3. Demandez à des volontaires de chaque groupe de jouer le rôle d'animateur en premiers. Ils s'entraîneront à animer une discussion avec un groupe de dirigeants communautaires (le groupe peut déterminer les caractéristiques des dirigeants s'il le souhaite), en commençant par les présentations. Laissez 15 minutes pour la première discussion.
4. Au bout de 15 minutes, demandez aux groupes de mettre fin aux discussions animées. Demandez aux membres de chaque groupe qui jouaient le rôle de dirigeant communautaire de donner brièvement leurs impressions à leur animateur.

5. Demandez à des volontaires de partager leurs impressions avec le reste du groupe. Selon eux, qu'est-ce que l'animateur a fait de très positif ? Comment a-t-il lancé la discussion ? Étiez-vous à l'aise lorsque vous preniez la parole ? Vous êtes-vous senti(e) écouté(e) ? Étiez-vous prêt(e) à apprendre de l'animateur ? Qu'avez-vous appris que vous souhaitez retenir lorsque ce sera à votre tour d'animer une discussion de groupe ?
6. En gardant les mêmes groupes, demandez aux participants de changer de personne pour le rôle d'animateur. Chaque animateur peut mener une nouvelle discussion, en utilisant les Guides de discussion. Laissez 15 minutes pour chaque tour d'entraînement, suivi d'un retour rapide au sein du groupe et d'une brève discussion avec le groupe général.
7. Une fois que tous les participants ont joué le rôle de l'animateur, mettez fin à l'entraînement avec une discussion de groupe finale sur les idées à retenir pour les participants. Faites référence aux tableaux papier du premier exercice où les participants ont défini une approche participative et souligné les exigences pour les animateurs.

## Principaux points de discussion

- Une approche participative est extrêmement utile dans la programmation VBG, en particulier pour veiller à ce que les populations les plus touchées par la VBG (à savoir les différents groupes de femmes et de filles) participent à la conception et à la mise en œuvre de toutes les interventions.
- Les méthodes participatives sont utiles pour travailler avec différentes populations, notamment les dirigeants communautaires qui peuvent avoir plus de pouvoir par rapport à d'autres membres de la communauté.
- L'animation participative respecte les connaissances et les contributions des autres et est plus efficace pour l'apprentissage des adultes et la promotion du changement social que les méthodes d'enseignement conventionnelles.
- Le langage est important : nous parlons « d'impliquer » les dirigeants plutôt que de les « cibler » et de « discuter des idées » plutôt que « d'éduquer ».



# Gérer les défis de l'animation

## Résumé

Les équipes en charge de la VBG s'entraînent à gérer les commentaires blessants et les autres difficultés liées à l'animation des discussions de groupe, des formations et des autres activités participatives.

## Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Réfléchiront aux difficultés courantes en matière d'animation des discussions sur la VBG
- Développeront des compétences pour gérer les commentaires nuisibles et d'autres défis

## Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Ciseaux
3. Exemples de devoirs de jeu de rôle basés sur différents scénarios à imprimer/photocopier et découper pour distribution. Exemples fournis dans le document : **Scénarios pour la pratique du jeu de rôle** (imprimés/photocopies en quantité suffisante pour tout le groupe plus au moins deux scénarios supplémentaires)
4. **Document : Stratégies de l'animateur pour la gestion des difficultés** à imprimer/photocopier pour distribution (une par participant)

## Durée

1 heure et 30 minutes

## Procédure

### Étape 1 : Mise en pratique sous forme de jeu de rôle (30 minutes)

1. Divisez les participants en petits groupes. Expliquez que les participants joueront différents rôles qui leur seront attribués : animateur et dirigeants communautaires. Les participants recevront des notes sur leurs rôles et leurs caractéristiques, qu'ils ne devront pas partager avec les autres.
2. Distribuez les devoirs de jeu de rôle préparés.
3. Laissez 15 minutes pour le jeu de rôle. Demandez ensuite aux participants de sortir de leurs rôles et de discuter rapidement de l'expérience entre eux.

## Étape 2 : Discussion plénière (15 minutes)

1. Réunissez les groupes et demandez comment les animateurs se sont sentis pendant l'exercice. Demandez aux participants qui jouaient des dirigeants communautaires s'ils se sont identifiés ou reconnus dans ces rôles.
2. Demandez aux participants de mettre en évidence les difficultés spécifiques qui ont émergé des dirigeants communautaires pendant le jeu de rôle. Notez ces difficultés sur le tableau papier.
3. Une fois que plusieurs difficultés ont été mises en évidence, demandez aux participants de les classer d'abord en deux catégories générales : 1. Difficultés générales liées à l'animation (comme les interruptions) et 2. Les difficultés plus spécifiques à la VBG (comme le fait de nier le problème de VBG ou de changer de sujet de discussion). Certaines difficultés peuvent être liées aux deux catégories (telles que les difficultés liées à la participation et au leadership des femmes dans les discussions de groupe). Indiquez rapidement les catégories des difficultés sur les tableaux papier. Envisagez de décomposer les difficultés en d'autres sous-catégories (comme les commentaires blessants, le déni, etc.)

## Étape 3 : Examiner les stratégies de gestion des difficultés (30 minutes)

Distribuez le document : *Stratégies d'animation pour la gestion des difficultés*. Demandez aux participants de lire le document puis lancez la discussion pour réfléchir à certaines des stratégies suggérées. Les participants peuvent partager leurs expériences et discuter des avantages des différentes approches.

## Étape 4 : Jeu de rôle devant le groupe (30 minutes)

1. Demandez à des volontaires de participer à un jeu de rôle sous forme de discussion de groupe face aux autres participants.
2. Distribuez les devoirs de jeu de rôle préparés
3. En appliquant les éléments et les stratégies abordés, demandez à l'animateur volontaire de mener une discussion de groupe.
4. Mettez fin au jeu de rôle au bout de quelques minutes. Félicitez et remerciez les volontaires et demandez au reste du groupe de donner leurs impressions. Quelles stratégies ont-ils vu l'animateur appliquer ? Quelles autres stratégies auraient pu être efficaces ?
5. Si vous avez le temps, poursuivez le jeu de rôle avec les mêmes volontaires pour ajuster les stratégies d'animation, et/ou demandez d'autres volontaires.

## Principaux points de discussion/Notes d'animation supplémentaires

- Etablir des règles de base et des attentes pour les discussions de groupe et les activités de groupe peut réduire les problèmes d'animation. Des conseils à ce sujet sont inclus au début de chaque Guide de discussion, sous Outils et ressources des Domaines prioritaires d'engagement.
- Les animateurs doivent être formés à apporter un soutien et des orientations de base à toute survivante de la VBG qui divulgue des incidents ou demande de l'aide pendant/après des activités de groupe.
- Les animateurs peuvent s'entraîner à gérer les différentes difficultés en matière d'animation en organisant régulièrement des exercices de jeu de rôle. Ils peuvent également s'entraîner de manière indépendante, pour devenir plus à l'aise pour parler de sujets pertinents.

---

# Document : Scénarios pour la mise en pratique sous forme de jeu de rôle

---

## Scénario 1

**Animateur/animateur** : Vous allez animer une discussion avec un groupe de dirigeants communautaires sur l'importance de respecter l'âge légal du mariage (18 ans) dans une communauté où les filles sont souvent mariées à un jeune âge. Vous souhaitez discuter des avantages d'attendre pour marier des filles.

---

**Dirigeant communautaire 1** : Vous voulez discuter des avantages de marier les filles à un âge plus précoce. Vous coupez la parole à l'animateur et essayez d'avoir des conversations avec les autres dirigeants communautaires pendant que l'animateur parle.

---

**Dirigeant communautaire 2** : Vous n'êtes pas d'accord avec l'animateur et êtes sur la défensive par rapport aux coutumes de la communauté concernant le mariage d'enfants. Les expressions de votre visage et votre langage corporel montrent votre mécontentement (sourcils froncés, bras croisés).

---

**Dirigeant communautaire 3** : Vous êtes d'accord avec l'animateur sur le fait que les filles ne devraient pas être mariées, mais vous êtes en position d'autorité inférieure par rapport aux autres dirigeants communautaires et vous ne voulez pas manquer de respect à leurs opinions.

---

## Scénario 2

**Animateur/animateur** : Vous allez animer une discussion avec un groupe de dirigeants communautaires sur les bénéfices de relations saines et équitables, où les maris et les femmes partagent les prises de décision au sein du foyer.

---

**Dirigeant communautaire 1** : Vous êtes sur la défensive et ne voulez pas entendre l'animateur dire ce qui devrait se passer entre un homme et son épouse. Vous montrez votre ressenti avec les expressions de votre visage et votre langage corporel (sourcils froncés, bras croisés).

---

**Dirigeant communautaire 2** : Pour vous, ce n'est pas un sujet de conversation important. Vous voulez parler de l'importance que les femmes respectent leurs époux, étant donné que c'est une source majeure de problèmes dans la communauté.

---

**Dirigeant communautaire 3** : Vous êtes d'accord avec l'animateur et souhaitez faire de longs discours. Vous n'écoutez pas les autres et vous interrompez les autres dirigeants communautaires et l'animateur.

---

## Scénario 3

**Animateur/animateurice :** Vous allez animer une discussion avec un groupe de dirigeants communautaires sur les risques auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles quittent la communauté pour des activités de subsistance. Vous espérez que les dirigeants communautaires vous aideront à trouver des solutions à ce problème.

---

**Dirigeant communautaire 1 :** Vous êtes par nature calme et vous trouvez en position d'autorité inférieure par rapport aux autres dirigeants communautaires, il est donc peu probable que vous preniez la parole. Mais vous avez déjà commencé à organiser les membres de la communauté dans votre secteur de la communauté : les femmes prévoient de sortir de la communauté en groupes, accompagnées d'hommes volontaires.

---

**Dirigeant communautaire 2 :** Vous êtes fermement convaincu que les femmes doivent être confinées à la maison et que les hommes doivent être responsables des activités de subsistance. Vous ne voulez pas entendre d'autres idées.

---

**Dirigeant communautaire 3 :** Vous pensez que les dirigeants communautaires ont d'autres problèmes plus importants à traiter que celui-ci. Vous devez changer le sujet de cette discussion pour parler du problème d'enregistrement à l'aide alimentaire.

---

## Scénario 4

**Animateur/animateurice :** Vous allez animer une discussion avec un groupe de dirigeants communautaires sur le renforcement de l'accès aux services de réponse à la VBG. Les services cliniques offerts aux survivantes de viol sont essentiels et sont plus efficaces s'ils sont reçus dans les 72 heures suivant l'agression, mais les survivantes de cette communauté doivent se rendre dans un hôpital de référence qui se trouve à une heure de distance. Les survivantes craignent souvent de voyager en bus ou ne peuvent pas payer le billet. Vous souhaitez trouver des solutions à ce problème avec les dirigeants communautaires.

---

**Dirigeant communautaire 1 :** Vous faites partie d'un groupe d'épargne et de crédit du village qui gère un fond visant à aider les femmes vulnérables. Votre groupe souhaiterait aider les survivantes à accéder à des soins, mais en tant que femme dirigeante, vous avez du mal à prendre la parole devant ce groupe.

---

**Dirigeant communautaire 2 :** Vous êtes un haut dirigeant et vous ne croyez pas qu'il y ait des viols dans votre communauté. Vous êtes offensé à l'idée que votre communauté ait ce problème et vous ne tolèrerez pas qu'un animateur ou une organisation ne manque de respect à votre communauté.

---

**Dirigeant communautaire 3 :** Vous êtes très bruyant et souhaitez dominer la discussion. Vous allez interrompre les autres juste pour répéter ce qu'ils viennent de dire et pour être entendu, mais vous n'écoutez pas vraiment et n'avez aucune idée à apporter à la discussion.

# Document : Stratégies d'animation pour gérer les difficultés

Type de difficulté/ commentaire blessant	Stratégies d'animation
<b>Dominer / interrompre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Remercier les participants enthousiastes ou dominants pour leurs contributions et demander à entendre quelqu'un qui n'a pas participé.</li><li>• Présenter un bâton de la parole, où seule la personne qui tient le bâton parle.</li></ul>
<b>Silence / faible participation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Demander à entendre tout le monde.</li><li>• Se déplacer autour du cercle pour recueillir les idées de tout le monde, une personne à la fois, avec la possibilité de passer si les participants ne veulent pas parler.</li><li>• Utiliser des scénarios hypothétiques, ou demander ce que certains dans la communauté, ou ce que d'autres personnes de la communauté pourraient penser. Il est parfois plus difficile pour les participants de partager leurs propres points de vue.</li></ul>
<b>Changer de sujet / détourner l'attention sur les femmes et les filles (par exemple, « Pourquoi ne parle-t-on que des femmes ? Les hommes de cette communauté ne reçoivent aucune aide. »)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconnaître les autres problèmes et inquiétudes et rappeler aux participants les raisons pour lesquelles votre programme est axé sur les femmes et les filles.</li><li>• Demander aux participants s'ils sont d'accord sur le fait que les femmes et les filles rencontrent certains problèmes spécifiques (même si ce ne sont pas les seuls problèmes) qui demandent une attention.</li><li>• Partager l'information sur d'autres instances où ces problèmes peuvent être abordés.</li><li>• Proposer de mettre les dirigeants en lien avec des partenaires/ collègues pertinents qui pourront faire suite pour discuter des autres préoccupations.</li></ul>
<b>Déni de la VBG (par exemple « C'est contre notre religion et ce n'est pas un problème qui concerne cette communauté. »)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Faire preuve d'empathie pour les préoccupations sous-jacentes au déni de la VBG : aucun de nous ne souhaite que cela se produise.</li><li>• Reconnaître qu'il est difficile de faire face à la VBG. Reconnaître que la VBG est un problème qui concerne le monde entier.</li><li>• Présenter des scénarios hypothétiques, y compris des scénarios venant d'autres contextes.</li><li>• Réorienter la discussion pour se concentrer sur les bénéfices de la non-violence et de l'égalité.</li></ul>

**Blâmer la victime  
(par exemple « Ça  
n'arriverait pas si les  
femmes respectaient  
leurs maris. »)**

**Renforcer / justifier la  
discrimination ou la  
perpétration de la VBG  
(par exemple, « il est  
important que les maris  
gardent le contrôle du  
foyer et disciplinent  
leurs épouses. »)**

**Divulgence d'une  
expérience personnelle  
de VBG**

**Partager les détails de  
l'expérience de VBG de  
quelqu'un d'autre**

**Menaces de violence**

- Les commentaires blessants doivent toujours être gérés sans jugement, sans humiliation, et sans se disputer avec les participants.
- Clarifier le commentaire et demander si le participant soutient ce point de vue. Parfois, les participants sont inquiets d'entendre leurs paroles reformulées.
- Reconnaître que d'autres membres de la communauté partagent probablement le point de vue du participant. Cela peut réduire la pression qui pèse sur le participant qui a partagé un commentaire blessant, tout en permettant au groupe de remettre en question le commentaire.
- Demander d'autres points de vue (par exemple, qu'en pensent les autres ? Est-ce que quelqu'un est préoccupé par cette idée ?)
- Souligner les potentielles conséquences, en s'appuyant sur les faits concernant les conséquences de la VBG.
- S'appuyer sur les précédentes discussions ou les formations sur les concepts de base de la VBG. Poser des questions sur le commentaire par rapport à ce que les participants savent sur le pouvoir, les causes de la VBG et les facteurs contributifs, etc.

- Confirmer l'expérience de la survivante. La remercier d'avoir partagé son expérience. Reconnaître qu'il est difficile de parler de ces choses, même si de nombreuses personnes subissent la VBG.
- Parler au nom du groupe pour rappeler à tout le monde l'importance du respect et de la confidentialité.
- Aller voir la participante après la session pour savoir si elle veut être mise en lien avec des services.

- Arrêter un participant qui commence à partager des détails potentiellement identifiables sur un incident de VBG.
- Rappeler aux participants l'importance de la confidentialité.
- Présenter des scénarios hypothétiques.
- Aller voir le participant après la session avec des informations sur les services qui pourraient être partagés avec la survivante.

- Mettre fin à la discussion ou à l'activité de groupe si un participant menace d'utiliser la violence contre l'animateur ou un autre membre du groupe. Faire appel aux services de sécurité et signaler l'incident le cas échéant.