

Les Femmes Dirigeantes

Formation



Les Femmes Dirigeantes

À qui s'adresse cette formation ?

Les modules de formation sur les femmes dirigeantes sont destinés aux femmes dirigeantes actuelles et en devenir, et ils peuvent aussi s'avérer utiles aux équipes en charge de la VBG. Les modules de formation explorent les concepts de leadership et invitent les participantes à réfléchir à leurs forces et à leurs visions individuelles et collectives.

Certains modules parmi les *Fondements : Approches clés* peuvent aussi s'avérer bénéfiques pour les femmes dirigeantes. Les équipes en charge de la VBG peuvent s'entretenir avec les femmes dirigeantes afin d'identifier les besoins de formation supplémentaires qu'un programme de VBG pourrait soutenir, directement ou en coordination avec des partenaires et experts extérieurs.

Comment cette formation s'intègre-t-elle au Guide de la boîte à outils ?

Le contenu des modules de formation sur les femmes dirigeantes est étroitement lié au chapitre *Soutenir les femmes dirigeantes* du **Guide de la boîte à outils**. Les modules de formation s'appuient aussi sur les Outils et ressources tirés du chapitre *Construire les fondements de l'engagement*.

Temps et ressources nécessaires

Le contenu de cette formation peut être couvert en deux jours entiers, avec du temps alloué pour les pauses et le déjeuner. Rappelez-vous que les participantes doivent d'abord compléter la formation sur les **Concepts de base de la VBG**.

Calendriers de formation à considérer pour soutenir les femmes dirigeantes :

- Concepts de base (formation de base) : 2 jours
- Les femmes dirigeantes : 2 jours
- Approches clés (modules indiqués pour les femmes dirigeantes) : 1 jour

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

Les femmes dirigeantes Aperçu

Public Visé



Équipe en Charge de la VBG



Les Femmes Dirigeantes

Module	Aperçu du module	Durée estimée
<u>Revue des Concepts de base de la VBG</u>	Les participantes revoient brièvement les Concepts de base de la VBG, tels qu'ils ont été couverts pendant la formation de deux jours du même nom. *Le module se trouve sous Concepts de base de la VBG	1 heure et 30 minutes
Quelle est la place des femmes et des filles ?	Ce module encourage les participantes à explorer sur une note positive les difficultés et les opportunités des femmes et des filles au sein de leur communauté.	2 heures
Examiner le leadership	Les participantes identifient les structures et fonctions dirigeantes, ainsi que les processus de prise de décision et examinent comment les femmes peuvent et pourraient contribuer à un leadership positif.	3 heures
Qui peut diriger ?	Ce module remet en question les idées préconçues sur qui dirige ou qui pourrait diriger, et encourage les participantes à examiner chez les autres et en elles-mêmes les qualités qui font une dirigeante.	2 heures et 45 minutes
Forces individuelle et collective	Les participantes explorent de manière approfondie les types de pouvoir, en identifiant d'abord les forces individuelles puis en réfléchissant au potentiel de force et de pouvoir collectifs.	1 heure et 45 minutes
Les visions du changement	Les participantes identifient les changements positifs qu'elles souhaiteraient voir à l'œuvre dans leur communauté et les mesures qu'elles peuvent prendre pour contribuer à ces changements.	2 heures



Quelle est la place des femmes et des filles ?

Résumé

Ce module encourage les participantes à explorer sur une note positive les difficultés et les opportunités des femmes et des filles au sein de leur communauté.

Objectifs d'apprentissage

Les participantes et les animateurs :

- Identifieront les différentes forces qui oppriment et mettent en danger les femmes et les filles
- Envisageront des changements au niveau communautaire qui pourraient améliorer les conditions des femmes et des filles
- Identifieront les obstacles à la participation des femmes et des filles au leadership et à la prise de décision

Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Une grosse pelote de fil
3. Ciseaux
4. Sélectionnez et adaptez une histoire tirée dum **document : Récits de femmes et de filles**, ou préparez une histoire alternative en rapport avec le contexte.

Durée

2 heures

Procédure

Étape 1 : Exercice : Le patriarcat et les forces qui emprisonnent les femmes et les filles (1 heure)

1. Demandez à une volontaire de représenter la femme ou la fille dont l'histoire sera racontée. La volontaire s'assoit au milieu d'un cercle, en tenant une pelote de fil qui aura été enroulée autour de sa taille plusieurs fois. Le reste du groupe est assis en cercle autour d'elle, à 3-5 mètres environ (10 à 15 pieds).
2. Lisez à voix haute l'histoire sélectionnée (ou créée) et posez la question-titre : « Pourquoi Mena est-elle morte ? », « Qui a fait du mal à Janet ? », ou « Pourquoi Ayesha n'est-elle pas en sécurité ? »
3. Lorsqu'une personne du groupe répond, la volontaire placée au milieu lui lance la balle, puis elle enroule le fil autour de sa main et la relance à la volontaire au milieu, qui enroule à nouveau le fil autour de sa taille. Continuez ce processus en continuant de poser la question-titre. Les membres du groupe fournissent des réponses différentes, éventuellement liées à la discrimination, aux normes sociales, aux traditions culturelles, aux lois, aux politiques, aux conflits, à la pauvreté, à la négligence des travailleurs humanitaires, au manque de services de qualité, aux abus par les auteurs, etc., jusqu'à ce que la volontaire au centre soit complètement piégée comme dans une toile.

4. Demandez à la volontaire au milieu comment elle se sent. Demandez aux autres de réfléchir à sa situation. Comment peut-on l'améliorer ? Parmi les forces qui piègent la volontaire, lesquelles sont les plus urgentes à aborder ? Lesquelles seraient les plus faciles à faire changer ?
5. Coupez des fils de la toile un par un lorsque les participantes identifient les forces que la communauté pourrait faire changer. Demandez à la volontaire si sa situation s'est améliorée. Peut-elle échapper à cette toile ?
6. Libérez la volontaire, et poursuivez la discussion sur les changements communautaires qui permettraient aux femmes et aux filles de vivre leur vie de manière plus libre et sûre. Notez au tableau les idées communes.

Étape 2 : Exercice : Élaborer une réunion exclusive (30 minutes)

1. Dites aux participantes qu'une réunion très importante aura lieu afin de discuter de la sécurité et des priorités pour les soins de santé et d'autres services. Elles devront aider à planifier cette réunion et il est très important de s'assurer qu'AUCUNE femme ne vienne.
2. Les participantes seront probablement désorientées et réticentes. Insistez sur le fait que pour cet exercice nous voulons être sûrs d'EXCLURE les femmes. Comment s'en assurer de la meilleure manière ? Donnez quelques indications, comme : Où devrions nous tenir cette réunion afin d'être sûrs que les femmes ne se sentent pas les bienvenues ? Y a-t-il un moment où les femmes sont particulièrement occupées et où nous pourrions tenir la réunion ? Combien de temps devrait durer la réunion ?
3. Affinez ces questions pour cibler des groupes spécifiques de femmes : Comment exclure de manière efficace les femmes jeunes ? Les femmes âgées ? Les femmes souffrant d'un handicap ?
4. Une fois que les participantes ont réfléchi aux différentes façons dont les femmes peuvent être exclues d'une réunion importante, inversez la question : Comment des groupes variés de femmes peuvent être mieux inclus dans la prise de décision communautaire ?
5. Discutez des idées pour une prise de décision inclusive et notez si certaines de ces idées sont pratiquées au sein de la communauté. Notez au tableau les idées et les réponses des femmes.

Étape 3 : Réflexions à approfondir (30 minutes)

Résumez les principaux points relevés pendant les deux exercices. Le groupe a identifié 1. Les forces qui oppriment les femmes et peuvent être affrontées et 2. Des idées en faveur d'une prise de décision communautaire plus inclusive. Demandez au groupe de s'accorder sur les idées à garder à l'esprit et à approfondir pendant le reste de la formation.

Principaux points de discussion / Notes supplémentaires pour l'animation

- Les exercices initiaux sont utiles pour « briser la glace » et créer un espace sûr, qui permet aux participantes de partager leurs opinions et d'explorer leurs idées. Adoptez une attitude positive pour une écoute active, la prise en compte de points de vue différents et une communication respectueuse.
- Mettez l'accent sur les expériences communes des femmes et des filles, tout en reconnaissant également les différences entre elles. Toutes les femmes et les filles subissent la discrimination basée sur le genre, tandis qu'elles font l'expérience, à titre individuel, de divers degrés de privilège et d'oppression qui dépendent de nombreux facteurs. Cela inclut la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le statut légal et les handicaps.
- Durant ce module et les suivants, il sera important d'atteindre l'équilibre entre les difficultés et les opportunités. Donnez de l'espace aux participantes afin qu'elles discutent des problèmes et des défis, tout en encourageant le groupe à identifier les changements possibles et à les planifier.

Document : Récits de femmes et de filles

Pourquoi Mena est-t-elle morte ?¹

Mena était une fille âgée de 15 ans, qui vivait dans une communauté rurale sur une île indonésienne en Asie du Sud-Est. Le village possédait un accès limité aux services publics, les gens devaient voyager sur de longues distances pour bénéficier de soins de santé et d'une éducation basiques. Elle n'a pas pu continuer d'aller à l'école après le CE2 (3ème année du cours secondaire) car sa famille était trop pauvre pour cela. Leur école locale n'offrait pas de cours au-delà du CE2 et le coût du transport vers d'autres écoles était prohibitif.

Au sein de cette communauté, les familles vivaient ensemble sous un même toit et dans des espaces très réduits - hommes et femmes, garçons et filles. La mère de Mena s'inquiétait à son propos, car Mena était très jolie, et elle savait que les jolies filles pouvaient avoir des problèmes. Dans sa communauté ethnique, les parents mariaient généralement leurs filles à un très jeune âge. Ainsi, lorsqu'un jeune homme de la communauté s'intéressa à Mena, sa mère lui demanda de l'épouser. Elle craignait que les gens parlent en mal de Mena et elle avait peur de ce que les chefs religieux pourraient dire. De plus, elle voulait que Mena ait quelqu'un pour la protéger.

Le jeune couple dut vivre dans des logements tout aussi exigus. Le mari de Mena n'avait pas de travail régulier, ce qui força Mena à devoir trouver du travail. Comme Mena n'avait qu'un niveau d'éducation basique, elle ne possédait pas les compétences nécessaires pour obtenir autre chose qu'un petit boulot. Elle travailla au marché, en aidant les commerçants. Ensuite, Mena tomba enceinte. Elle n'eut pas la possibilité voir le docteur ou l'infirmière pour des bilans de santé durant sa grossesse. Elle n'avait tout simplement pas le temps ou l'argent pour voir le docteur. Son mari ne s'intéressait plus à elle et il ne l'aida pas.

Un jour, Mena ressentit une certaine gêne à l'estomac. Elle consulta sa mère au sujet de son état, mais celle-ci lui dit que ce genre de malaise était courant pendant la grossesse, et qu'elle devait être patiente car c'était une « affaire de femmes ». Mena essaya de joindre son mari pour qu'il l'emmène à l'hôpital, mais elle ne savait pas où il était. Et puis, elle sentit du sang couler entre ses jambes. Elle ne comprit pas ce qui était en train de se passer. Elle ne pouvait pas arrêter l'hémorragie. Sa mère l'emmena à l'hôpital le plus proche en taxi-tricycle, mais malheureusement Mena mourut avant d'arriver. Pourquoi Mena est-elle morte ?

¹ Histoire écrite par le personnel de JASS Southeast Asia, dans : JASS. *We Rise Toolkit- Spider Web: Forces that Trap Us*. <https://werise-toolkit.org/en/system/tdf/pdf/tools/SpiderWeb.pdf?file=1&force=>

Qui a fait du mal à Janet ?

Janet est une jeune femme âgée de 20 ans, qui vit dans un camp pour personnes déplacées à l'intérieur de leur pays en-dehors d'une ville d'un pays d'Afrique de l'Ouest. Janet et sa famille ont fui leur maison six mois plus tôt, lorsque son village a été touché par un conflit armé en cours. Elle a peur que ce conflit la force à se déplacer à nouveau. Le camp où vit Janet est surpeuplé et elle habite sous une tente avec deux familles. Janet et sa famille dépendent complètement de l'aide alimentaire et des autres services fournis par les organisations humanitaires. Elle sait que les services sont planifiés avec des fonctionnaires du gouvernement et des dirigeants communautaires, qui sont presque tous des hommes. Il n'existe pas encore de services de santé ni de soutien psychosocial pour les survivantes de la VBG. Il n'y a pas eu de distribution d'articles d'hygiène menstruelle. Depuis qu'elle est arrivée au camp, Janet n'a pas eu accès à des articles lui permettant de gérer ses menstruations. Elle hésite à s'habiller et à utiliser les toilettes tous les jours, car elle n'a pas d'intimité dans le camp, mais pendant ses règles, elle est particulièrement intimidée. Hier, les règles de Janet ont commencé, alors elle s'est rendue à la périphérie du camp pour se changer et se laver dans plus d'intimité. C'est là que deux hommes armés l'ont attrapée et violée. Janet est retournée chez elle échevelée, meurtrie et en larmes. Sa mère a compris ce qu'il s'était passé et l'a réprimandée pour avoir quitté la sécurité de leur domicile. Elle a conseillé à Janet de ne parler du viol à personne, car il n'existe pas de service pour s'en charger et elle ne veut pas que quiconque puisse juger sa fille ou la tourner en ridicule.

Pourquoi Ayesha n'est-elle pas en sécurité ?

Ayesha est une femme âgée de 40 ans, qui vit dans une petite communauté touchée par l'insécurité et la sécheresse. Sa mari gérait une petite ferme, mais il n'a pas pu travailler pendant les deux dernières années. Ayesha, son mari et leurs trois enfants sont devenus dépendants de l'aide alimentaire et ils sont enregistrés en tant que famille pour l'obtention de cette aide. Ayesha est également bénévole pour une ONG et elle gagne une petite rémunération pour aider la famille à acheter de la nourriture supplémentaire et des articles essentiels. Mais son mari s'accapare cet argent, comme cela se fait au sein de leur communauté où ce sont les hommes qui contrôlent les finances familiales. Le mari d'Ayesha lui en veut de gagner de l'argent alors que lui ne le peut pas. Il est devenu de plus en plus frustré par cette situation et récemment il s'est mis à dépenser l'argent d'Ayesha pour de l'alcool. Il rentre parfois tard à la maison, ivre et en colère. Son mari l'a parfois frappée depuis qu'ils se sont mariés, mais récemment les abus sont devenus beaucoup plus fréquents et effrayants. Le mois dernier, le mari d'Ayesha l'a battue si violemment que le lendemain son fils aîné a dû l'aider à se rendre à la clinique. Le docteur qui l'a soignée n'a posé aucune question à propos de ses blessures, mais l'infirmière a deviné ce qu'il s'était passé et a dit que c'était malheureusement normal. Elle a déclaré que la meilleure chose qu'Ayesha pouvait faire, c'était d'être plus complaisante et d'éviter la colère de son mari. Chaque jour, Ayesha a peur que son mari puisse la blesser, ou qu'il tourne sa colère vers leurs enfants. Elle rêve de vivre avec ses enfants, loin de son mari, mais c'est lui qui détient leurs papiers et leur argent. Elle a aussi peur de perdre la garde de ses enfants en faveur de son mari. Elle a demandé à ses parents, qui vivent dans un village tout proche, si elle pouvait emmener ses enfants vivre chez eux au moins pour quelque temps, mais ses parents lui ont expliqué qu'ils ne pouvaient pas rembourser la dot investi dans son mariage. Ce serait de toute manière un déshonneur pour leur famille si elle se séparait de son mari. Ayesha a aussi recherché de l'aide auprès d'un dirigeant communautaire de son village. Il a organisé une médiation entre Ayesha et son mari, où il a conseillé au mari de réfréner sa consommation d'alcool et les abus, et conseillé à Ayesha de redoubler d'efforts pour satisfaire son mari. Après la médiation, le mari d'Ayesha l'a menacée : si jamais elle le mettait encore dans l'embarras en partageant leurs affaires privées avec autrui, il la tuerait.



Examiner le leadership

Résumé

Les participantes identifient les structures et fonctions dirigeantes, ainsi que les processus de prise de décision et examinent comment les femmes peuvent et pourraient contribuer à un leadership positif.

Objectifs d'apprentissage

Les participantes :

- Identifieront les structures dirigeantes de la communauté
- Exploreront les concepts de leadership

Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs

Durée

3 heures

Procédure

Étape 1 : Brainstorming : Qui sont les dirigeants communautaires ? (40 minutes)

Dirigez un exercice de brainstorming sur le leadership communautaire, en plénière, ou envisagez de vous diviser en petits groupes si les participantes représentent différents secteurs de la communauté. Prenez des notes sur le tableau.

- Quelles sont les structures dirigeantes formelles en place dans la communauté ? (Pensez aux structures basées sur la géographie, les groupes culturels, la religion, etc.)
- Y a-t-il des femmes dirigeantes au sein de ces structures formelles ?
- En dehors des postes formels, quelles personnes sont considérées comme des dirigeants ?
- Existe-t-il des femmes respectées en lesquelles on a confiance et qui montrent un potentiel pour le leadership, même si elles ne sont pas encore considérées comme des dirigeantes ?
- Y a-t-il des filles au sein de la communauté qui montrent un potentiel pour le leadership ?
- Qui représente au mieux les besoins des femmes et des filles au sein de la communauté ?

Étape 2 : Examiner et valider la cartographie de la communauté (20 minutes)

Si l'équipe en charge de la VBG a développé une cartographie du leadership communautaire, elle peut partager cette cartographie pour qu'elle soit examinée, complétée et validée par les participantes.

Si l'équipe en charge de la VBG n'a pas développé de cartographie, envisagez d'élaborer un projet de cartographie du leadership avec les femmes dirigeantes, ou passez cette étape. (Voir le module

Cartographie du leadership communautaire dans *Les fondements : planification de l'engagement des dirigeants communautaires.*)

Étape 3 : Travail de groupe : Comment les décisions sont-elles prises ? (2 heures)

1. Répartissez les participantes en deux petits groupes ou plus, en fonction de la taille du groupe d'origine. Envisagez d'assigner aux groupes différentes structures dirigeantes de la communauté, différents secteurs de la communauté, ou un leadership formel contre un leadership informel.
2. Demandez aux groupes de réfléchir à plusieurs questions autour du secteur / catégorie / groupe de dirigeants qui leur a été assigné. Chaque groupe doit désigner une preneuse de notes et quelqu'un qui fera un rapport en plénière. Donnez 40 minutes aux groupes pour débattre :
 - a. Quelle est la source d'autorité ou d'influence ? A-t-elle changé au cours du temps, ou depuis la situation d'urgence ?
 - b. Quels sont les domaines de prise de décision / les domaines de compétence ?
 - c. Où, quand et comment les décisions sont-elles prises ?
 - d. De quelle manière les femmes sont-elles impliquées (directement ou indirectement) dans les processus de prise de décision ?
 - e. Y a-t-il des possibilités pour un changement positif ? (Des changements dans les structures dirigeantes, les autorités ou les processus ? Des changements dans l'implication directe ou indirecte des femmes ? D'autres changements dont les femmes aimeraient être témoins ?)
3. Revenez en plénière. Demandez à des volontaires de présenter les principaux points de discussion et de résumer les réponses des groupes à ces questions. Permettez un moment de discussion, pour affiner la cartographie ou clarifier les rôles des différents dirigeants.
4. Soulignez les idées communes pour un changement positif et toute question provenant du groupe ou les points de désaccord à approfondir dans de futures discussions.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Le leadership communautaire n'est pas statique. Même les structures dirigeantes ancrées dans de vieilles traditions expérimenteront des changements dans leur structure, leur autorité ou leurs processus. Ces changements surviennent communément durant les situations d'urgence et certains peuvent perdurer ensuite.
- Beaucoup de processus et de structures dirigeantes de la communauté sont basés sur des coutumes plutôt que sur des lois ou des écrits. Cela peut contribuer aux différences dans la compréhension, la pratique ou l'expérience du leadership.
- Les participantes peuvent ne pas être d'accord sur la manière dont les structures dirigeantes fonctionnent. Ces désaccords peuvent être notés, mais tous ne seront pas résolus.
- Certaines femmes dirigeantes peuvent se concentrer sur la déstabilisation ou la remise en question des structures dirigeantes, tandis que d'autres peuvent se concentrer sur le gain d'influence au sein des structures existantes. Le rôle de l'animateur n'est pas de déterminer des stratégies appropriées pour ces femmes dirigeantes, mais cela peut s'avérer important de reconnaître et prendre en compte les préférences et les approches différentes parmi les participantes. Historiquement et de manière générale, les femmes ont été les instigatrices d'un changement positif dans les structures du pouvoir, intérieurement comme extérieurement.



Qui peut diriger ?

Résumé

Ce module remet en question les idées préconçues sur qui dirige ou qui pourrait diriger, et encourage les participantes à examiner chez les autres et en elles-mêmes les qualités qui font une dirigeante.

Objectifs d'apprentissage

Les participantes :

- Identifieront les qualités qui font une bonne dirigeante
- Identifieront en elles-mêmes les qualités propres aux dirigeantes

Matériel et préparation

1. Tableau papier
2. Des marqueurs (un par participante, de préférence)
3. Préparez des profils pour en discuter. Adaptez ces profils, conformément au **document : Profils dans le leadership**. Imprimez, copiez, découpez ces profils pour les distribuer (un profil par groupe minimum)
4. Des paquets de post-it (ou des morceaux de papier découpés, de préférence colorés, avec du scotch)
5. Du scotch
6. Assez d'espace au mur pour quatre feuilles (ou chevalets/tableaux de conférence)
7. Du papier et des stylos pour les participantes (si possible et si les participantes savent écrire)

Durée

2 heures et 45 minutes

Procédure

Étape 1 : Qu'est-ce qu'une dirigeante ? (10 minutes)

Demandez au groupe de définir rapidement ce qu'est une dirigeante. Quels mots, ou titres, leur viennent à l'esprit ? Notez au tableau les réponses communes.

Étape 2 : Discussions en petit groupe : Profils de dirigeantes (30 minutes)

1. Répartissez les participantes en petits groupes et assignez-leur un profil dont elles doivent discuter. Demandez à chaque groupe de désigner une preneuse de notes et quelqu'un qui fera un rapport en plénière.
2. Demandez aux groupes de lire le profil qui leur a été assigné et de passer 20 minutes à discuter des questions suivantes :
 - a. Cette personne est-elle une dirigeante ?
 - a. Se voit-elle comme une dirigeante ?
 - b. Quelle est sa source d'influence ?
 - c. A-t-elle le potentiel pour étendre son influence ? Quels supports, ressources ou autres facteurs pourraient l'aider à étendre son influence ?

Étape 3 : Discussion en plénière : Profils de dirigeantes (1 heure)

Invitez les représentantes de chaque groupe à lire à voix haute le profil qui leur a été assigné et à partager les points évoqués pendant la discussion. Discutez des points communs entre les groupes et encouragez la réflexion.

Étape 4 : Exercice : Les qualités d'une bonne dirigeante (30 minutes)

1. Distribuez de 3 à 5 post-it (ou morceaux de papier) et du scotch à chaque participante.
2. Demandez aux participantes : Qu'est-ce qui fait une bonne dirigeante ? (Remarque : les réponses obtenues peuvent être similaires à celles de l'Étape 1 mais peuvent en différer, car ici la question inclut que l'on considère ce qu'est une bonne dirigeante.)
3. Demandez aux participantes d'utiliser un marqueur pour écrire des mots ou des phrases brèves, un par note, et de les garder secrets jusqu'à ce que tout le monde ait terminé.
4. Présentez quatre feuilles, soit sur des chevalets de conférence, soit accrochés aux murs. Titrez les feuilles de la manière suivante :
 - Caractéristiques personnelles
 - Autorité ou influence
 - Compétences et connaissances
 - Valeurs et croyances
5. Demandez aux participantes de réfléchir à l'endroit où les qualités qu'elles ont identifiées se placeraient le mieux. Invitez-les à coller chacune de leurs notes sur le(s) feuille(s) approprié(s).
6. Invitez les participantes à réfléchir une fois que tout le monde a réparti ses notes. Où y a-t-il le plus de réponses ? Quelles sont les qualités sur lesquelles beaucoup de gens se sont accordés ? Y a-t-il des réponses sur lesquelles les participantes s'interrogent ?

Étape 2 : Auto-réflexion² (35 minutes)

Expliquez aux participantes qu'elles auront l'opportunité de réfléchir posément à leurs propres qualités et potentiel de dirigeantes. Les participantes sachant écrire peuvent être encouragées à prendre des notes pendant qu'elles répondent aux questions. Expliquez-leur que ces notes ne seront pas partagées.

Demandez aux participantes de réfléchir aux qualités qui ont émergé de l'exercice de groupe et qu'elles pensent incarner. Posez des questions en fonction du groupe et de la discussion qui a eu lieu jusqu'ici, notamment :

- Vous souvenez-vous d'un défi important que vous avez surmonté dans votre vie ?
- Quelles sont les qualités et les compétences qui vous ont servi à surmonter ce défi ?
- Quel rôle les réseaux de soutien ont-ils joué pour surmonter votre défi ?
- Quelles sont les caractéristiques personnelles que vous pensez posséder et qui font de vous une bonne dirigeante ?
- Quelles sont les compétences que vous possédez et qui font de vous une bonne dirigeante ?
- Quelles sont les connaissances que vous possédez et qui font de vous une bonne dirigeante ?
- Quelles valeurs avez-vous qui font de vous une bonne dirigeante ?
- Quelles autres qualités d'une bonne dirigeante souhaiteriez-vous posséder ?
- Quelles mesures pourriez-vous prendre pour développer davantage ces qualités ?

² Adapté du Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace (WLP). (2001). [Leading to choices a leadership training handbook for women](#). (Pages 35 à 37)

- Qui dans votre vie soutient votre potentiel de dirigeante ?
- Vous considérez-vous actuellement comme une dirigeante ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Les autres vous considèrent-ils comme une dirigeante ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Quels changements souhaiteriez-vous produire dans votre communauté si vous étiez une dirigeante très puissante ?
- Quelles mesures pourriez-vous prendre pour contribuer à ces changements ?

Donnez du temps aux participantes pour qu'elles réfléchissent posément à leurs réponses.

Principaux points de discussion / Notes supplémentaires pour l'animation

- Les concepts de leadership sont étroitement liés aux types de pouvoir positif : le pouvoir intérieur, le « pouvoir avec » et le « pouvoir de ».
- Envisagez d'examiner et de valider les Critères d'engagement des dirigeants communautaires de votre programme, au cours de l'Étape 4. (Voir *Les fondements : Planification de l'engagement*)

Document : Profils de dirigeantes

Veronica

Veronica est la femme d'un chef de village. Ce chef se réunit avec les anciens de sexe masculin pour prendre les décisions importantes à propos de la communauté. Il supervise les mariages et règle les différends entre les membres de la communauté. Les hommes qui rencontrent des problèmes au sein de la communauté les évoquent auprès des anciens, ou directement auprès du chef du village, mais les femmes demandent souvent de l'aide à Veronica. Veronica n'est pas présente pendant les procédures officielles, mais on sait qu'elle est la conseillère la plus avisée du chef, et elle persuade souvent son mari de prendre des décisions en faveur des femmes qui ont été maltraitées par leurs époux ou leurs employeurs.

Zuleiha

Zuleiha est une fille studieuse, qui rêve de devenir un jour avocate. Dans sa communauté, la plupart des filles quittent l'école à l'âge de 14 ans et beaucoup sont mariées avant l'âge de 16 ans. Les parents de Zuleiha ont considéré que seuls ses frères iraient à l'école secondaire et ils n'ont pas économisé pour son éducation. Lorsque Zuleiha a gagné une bourse pour couvrir les frais de l'école secondaire, ses parents étaient fiers mais ils avaient aussi peur pour sa sécurité et sa réputation, car elle irait à l'école avec presque que des garçons. Ils ont essayé de lui trouver un mari avant qu'elle perde des occasions de se marier. Zuleiha a refusé de se marier et a continué d'étudier. Durant l'année finale du niveau secondaire supérieur, elle a passé des examens pour entrer à l'université. Le nombre d'étudiantes à l'école secondaire a augmenté chaque année depuis que Zuleiha y a commencé les cours. Les filles et leurs parents considèrent que l'histoire de Zuleiha a changé leur perception de ce qui était réalisable pour les filles.

Ama

Ama gère un petit stand au marché. Elle fait un profit petit mais constant. Elle a remarqué que les femmes qui vendaient des produits saisonniers au marché se débrouillaient bien pendant certaines saisons, mais luttait pendant d'autres. Elle a organisé les marchands en groupe d'épargne, qui a aidé ces femmes à gérer leurs revenus. Le groupe a aussi été capable d'aider les femmes dans le besoin. Ama s'est toujours montrée prête à aider les autres, et lorsqu'elle entend parler d'une femme qui a besoin d'aide pour ses frais médicaux ou scolaires ou d'autres dépenses importantes, elle se renseigne pour voir si son groupe d'épargne a quelques profits à partager. Elle va aussi rencontrer les propriétaires d'entreprises et les dirigeants communautaires pour leur demander leur soutien.

Manal

Manal est une veuve qui vit avec l'un de ses trois enfants adultes, dans un camp pour les personnes qui ont fui le conflit qui touche certaines régions de son pays. La vie au sein du camp est dure et comme les autres femmes, Manal quitte souvent le camp à pied pour aller au moulin ou ramasser du bois. Un jour, pendant qu'elle était en dehors du camp, un homme armé a agressé et violé Manal. Elle a été dévastée par l'attaque et craignait de faire honte à sa famille. Un peu plus tard, elle a rendu visite au programme de VBG et a parlé de ce qu'il lui était arrivé à un travailleur social. Le travailleur social a aidé Manal à comprendre que ce viol n'était pas de sa faute. Elle a apprécié sa visite au programme de VBG et est devenue très active au sein de l'Espace sûr pour les femmes et les filles (ESFF). Elle a commencé à diriger des sessions et elle a fini par comprendre que beaucoup de femmes et de filles du camp avaient subi la violence. Manal ne voulait pas que d'autres femmes et filles éprouvent la honte qu'elle avait ressentie, alors elle a commencé à parler de son expérience, d'abord à la WGSS puis dans des réunions plus publiques. Elle a commencé à rendre visite aux bureaux du gouvernement et aux agences humanitaires pour leur demander ce qu'ils faisaient pour empêcher cette violence de se produire.

Caroline

Caroline vit dans un camp de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, avec son mari et leurs quatre enfants. Elle est très occupée à prendre soin de sa famille, mais elle trouve toujours le temps d'aider les autres quand elle le peut. Caroline ne possède aucun statut spécial dans la communauté, mais les gens la connaissent bien. Elle est connue pour être gentille et juste, et elle ne répand pas de rumeurs quand les gens se confient à elle. Très souvent, les femmes rendent visite à Caroline pour lui demander conseil sur des sujets intimes. La plupart du temps, Caroline ne fait qu'écouter et exprimer son inquiétude. Mais elle a remarqué que beaucoup de femmes affrontent des problèmes similaires, alors elle a travaillé pour récolter des informations sur les types de services disponibles dans le camp. Elle partage ces informations avec les femmes qui viennent lui rendre visite.



Forces individuelle et collective³

Résumé

Les participantes explorent de manière approfondie les types de pouvoir, en identifiant d'abord les forces individuelles puis en réfléchissant au potentiel de force et de pouvoir collectifs.

Objectifs d'apprentissage

Les participantes :

- Identifieront leurs forces individuelles
- Reconnaîtront le potentiel de la force collective

Matériel et préparation

1. Des feuilles suffisamment grandes pour la cartographie corporelle (on peut coller ensemble plusieurs feuilles de tableau papier)
2. Du scotch
3. Des marqueurs et des stylos (au moins un marqueur par participante)
4. Ciseaux
5. Suffisamment d'espace au sol pour étaler et tracer le contour des corps
6. Un large espace au mur pour accrocher les cartes corporelles

Durée

1 heure et 45 minutes

Procédure

Étape 1 : Examiner les types de pouvoir (15 minutes)

Demandez aux volontaires de définir les types de pouvoir, tels qu'ils ont été évoqués durant la formation sur les **Concepts de base** :

- Le pouvoir intérieur
- Le pouvoir sur (d'autres personnes)
- Le pouvoir avec (d'autres personnes)
- Le pouvoir de

Cette session permettra aux participantes de réfléchir de manière approfondie aux expressions du pouvoir : le pouvoir intérieur, le pouvoir avec et le pouvoir de.

³ Adapté de : JASS. We Rise Toolkit- Sources of Strength. <https://werise-toolkit.org/en/system/tdf/pdf/tools/Sources-of-Strength.pdf?file=1&force=>

Étape 2 : Cartographie corporelle (1 heure)

**Remarque : Cet exercice peut être adapté. Envisagez, en guise d'alternative, de demander à chaque participante de dessiner le contour d'une personne sur une feuille. Cela peut être plus approprié dans certains contextes culturels, avec des participantes âgées ou à mobilité réduite, ou lorsque l'espace, le temps ou le matériel sont insuffisants pour la cartographie corporelle.*

1. Distribuez du papier et des marqueurs à chaque personne, et divisez le groupe en binômes.
2. Demandez aux participantes de tracer le contour du corps et des vêtements de leur partenaire, chacune leur tour.
3. Les participantes peuvent redessiner les contours de leur corps et ajouter des détails à leur convenance, mais demandez-leur de ne pas colorier à l'intérieur de leurs contours ou de dessiner à l'extérieur de ceux-ci car ces espaces seront utilisés.
4. Demandez aux participantes de réfléchir à leurs responsabilités quotidiennes. Listez leurs principales responsabilités, ou dessinez-en des représentations, en-dehors du contour de leurs corps.
5. Expliquez aux participantes qu'elles auront l'opportunité de réfléchir posément à une série de questions. Elles peuvent écrire leurs réponses (ou dessiner pour répondre) où elles le souhaitent, à l'intérieur du contour de leur corps, ou autour du contour de leur corps. Il n'y a pas de règles pour cet exercice. Les participantes sont libres d'ignorer certaines questions, de penser à leurs propres questions et d'illustrer le contour de leur corps à leur convenance.
6. Posez les questions suivantes, en donnant du temps aux femmes pour réfléchir et écrire (ou dessiner) leurs réponses :
 - Qu'est-ce qui vous fait vous sentir...
 - Forte ?
 - Compétente ?
 - Puissante ?
 - Inspirée ?
 - Courageuse ?
 - Dans quel domaine êtes-vous vraiment douée ?
 - À quoi d'autre êtes-vous vraiment douée ?
 - Qu'aimez-vous à propos de vous ?
 - Qu'apportez-vous à votre famille ?
 - Qu'apportez-vous à vos amis ?
 - Qu'apportez-vous à votre communauté ?
7. Demandez aux participantes de partager leur carte corporelle avec leur partenaire, en expliquant les éléments qu'elles souhaiteraient partager.
8. Demandez si des participantes souhaitent partager leurs réflexions sur l'exercice. Qu'avez-vous ressenti en pensant aux sources de force et au pouvoir intérieur ? (Ne proposez pas aux participantes de présenter leurs cartes corporelles en détail à l'ensemble du groupe.)

Étape 3 : Réflexion : De la force individuelle à la force collective (30 minutes)

1. Demandez aux participantes d'afficher leurs cartes corporelles sur le même mur.
2. Invitez les participantes à faire une « visite de la galerie » et à examiner en silence les cartes corporelles.
3. Discussion ouverte :
 - Avez-vous reconnu des éléments communs parmi les cartes corporelles ? Les femmes ont-elles identifié des responsabilités communes ? Des sources de force communes ?
 - Si d'autres femmes de cette communauté créaient leurs cartes corporelles, à quoi ressembleraient-elles ? Les femmes ont-elles des responsabilités différentes ? Toutes les femmes ont-elles des sources de force ?
 - Qu'est-ce qui vous a surprises ?
 - Avez-vous identifié des choses dans les autres cartes corporelles que vous auriez voulu ajouter à la vôtre ?
 - Qu'avez-vous appris sur les autres grâce à cet exercice ? Avez-vous appris quelque chose sur vous-même ?
 - Voyez-vous le potentiel pour les femmes de se soutenir les unes les autres, à travers ces cartes corporelles ? Voyez-vous le potentiel pour les femmes de construire leur pouvoir avec (leur pouvoir collectif) ?
4. Notez au tableau les idées, réflexions et points importants à conserver.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Les responsabilités des femmes, ainsi que leurs sources de pouvoir, sont souvent moins visibles que celles des hommes, car ceux-ci occupent plus fréquemment l'espace et les rôles publics.
- Les sources de force individuelle sont personnelles, car chaque individu possède des attributs, des talents et des opportunités différents. La force collective peut se nourrir des sources uniques et communes de force individuelle.
- Il existe de multiples expressions de pouvoir positif : le pouvoir intérieur, le pouvoir avec (d'autres personnes), et le pouvoir de.



Les visions du changement

Résumé

Les participantes identifient les changements positifs qu'elles souhaiteraient voir à l'œuvre dans leur communauté et les mesures qu'elles peuvent prendre pour contribuer à ces changements.

Objectifs d'apprentissage

Les participantes :

- Définiront les problèmes à aborder
- Visualiseront le changement positif
- Identifieront les mesures personnelles et/ou collectives à prendre pour contribuer au changement positif

Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Envisagez de revoir le chapitre *Le changement profond* du *Guide de la boîte à outils*
3. Envisagez d'imprimer des copies de *l'Exemple : Analyse des causes profondes* et/ou de **l'Outil de planification de l'action de prévention**, dans *Outils et ressources du changement profond*.

Durée

2 heures

Procédure

Étape 1 : Identifier les problèmes (30 minutes)

Menez une discussion en plénière ou répartissez les participantes en petits groupes. Demandez aux participantes d'identifier les problèmes spécifiques qui devraient être abordés dans leur communauté. Envisagez des questions pour approfondir, telles que :

- Quels sont les défis les plus urgents auxquels les femmes sont confrontées ?
- Qu'est-ce qui empêche les filles d'atteindre leur plein potentiel ?
- Pourquoi les femmes et les filles sont-elles en danger ?

Demandez aux participantes ce qu'est la source du ou des problèmes qu'elles ont identifié(s). Alors que l'inégalité de genre et les déséquilibres du pouvoir qui en découlent sont la cause principale de la VBG, d'autres facteurs contribueront aux problèmes auxquels font face les femmes et les filles.

Vous pouvez envisager de diriger les participantes lors d'une analyse des causes profondes. Trouvez des informations sur la manière de conduire une analyse des causes profondes dans *Idées d'engagement*, dans le chapitre *Le changement profond* du *Guide de la boîte à outils*, avec *l'Exemple : Analyse des causes profondes*, dans *Outils et ressources du changement profond*.

Étape 2 : Visualiser les changements positifs (30 minutes)

Une fois que les participantes ont défini et analysé un problème, poussez-les à visualiser l'absence de ce problème. Quelles alternatives positives peuvent-elles imaginer ? Quels changements positifs sont nécessaires ?

Envisagez de demander aux participantes d'illustrer des visions positives en petits groupes, puis de les présenter en plénière. Vous pouvez aussi noter les éléments de la discussion au tableau.

Étape 3 : Élaborer des plans pour contribuer aux changements positifs (1 heure)

En guise d'étape finale, les participantes peuvent élaborer des plans pour contribuer à leurs visions positives. Cette étape doit être adaptée au groupe de participantes.

- Les équipes en charge de la VBG, ou les groupes organisés de dirigeantes actuelles, peuvent examiner les plans d'action existants ou commencer à élaborer des plans d'action détaillés. Voir l' *Outil de planification de la prévention* dans *Outils et ressources du changement profond*. Les programmes de VBG peuvent soutenir un développement et un suivi approfondis des plans d'action, en disposant de temps supplémentaire.
- Les femmes dirigeantes émergentes, ou qui ne travaillent pas dans des communautés communes, peuvent plutôt faire un brainstorming sur les actions possibles puis élaborer des plans d'action personnels.

Notez les idées des participantes relatives aux ressources et au soutien nécessaires pour mener ces plans à bien. Fixez les priorités pour toute formation supplémentaire et/ou planifiez le suivi des participantes, le cas échéant.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Adaptez les sessions pour qu'elles correspondent aux intérêts du groupe de participantes. Les participantes peuvent travailler en équipe, en petits groupes ou de manière indépendante.
- Remémorez-vous les réflexions et les décisions prises durant les modules précédents, tandis que les participantes développent leurs visions et leurs plans d'action.
- Reconnaissez que les problèmes peuvent être importants et que la réalisation complète d'une vision positive peut requérir un changement au niveau des forces et des sources de pouvoir qui échappent au contrôle des participantes. Demandez aux participantes de se concentrer sur ce qui *peut* être fait. Comment peuvent-elles appliquer le pouvoir positif de contribuer au changement ?