

Traditions et opportunités

Manuel de formation

Une boîte à outils pour les programmes de VBG afin d'impliquer les dirigeants communautaires dans les situations humanitaires



Manuel de formation

Traditions et opportunités : Une boîte à outils pour les programmes de VBG afin d’impliquer les dirigeants communautaires dans les situations humanitaires

Manuel de formation

© International Medical Corps (IMC), 2021

Tous droits réservés.

12400 Wilshire Blvd

Los Angeles, CA 90025

12400 Wilshire Blvd.

Suite 1500

Los Angeles, CA 90025

Téléphone : 00 1 310-826-7800

E-mail : [**inquiry@internationalmedicalcorps.org**](mailto:inquiry@internationalmedicalcorps.org)

Site internet : [**International Medical Corps: First there, no matter where**](#)

Table des matières

Remerciements

Introduction

Comment le manuel de formation est-il lié au Guide, ressources et outils de la boîte à outils ?

À quels publics la formation s'adresse-t-elle ?

Utilisation du manuel et planification des formations

Comment utiliser le manuel de formation

Aperçu des sections de la formation

Format de la section

Préparation du contenu de la formation

Adaptation aux groupes de participants

Adaptation du contenu au contexte

Sécurité et éthique

Organisation des formations

Établissement des programmes

Introductions et entrées en matière

Activités dynamiques

Évaluation et retour d'information

Suggestions pour l'animation

Adopter un ton respectueux

Apprentissage participatif

Établir les attentes

Établir un espace sûr

Gérer les défis

Contenu de la formation

Concepts de base de la VBG



Les équipes en charge de la VBG



Tous les dirigeants communautaires

À qui s'adresse la formation ?

Comment la formation est-elle liée au Guide de la boîte à outils ?

Temps et ressources nécessaires

Aperçu de la formation sur les concepts de base de la VBG

Pourquoi se concentrer sur les femmes et les filles ?

Types de VBG

Causes et facteurs contributifs de la VBG

Comprendre le pouvoir

Conséquences de la VBG

Principes directeurs

Connecter les survivantes aux services de soutien

Révision des concepts de base de la VBG

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



Les équipes en charge de la VBG



Les femmes dirigeantes

À qui s'adresse la formation ?

Comment la formation est-elle liée au Guide de la boîte à outils ?

Temps et ressources nécessaires

Les Fondements : Aperçu de la formation sur les approches clés

Le modèle écologique

Approche féministe intersectionnelle

Approche basée sur les forces

→ Document : Scénarios pour l'exercice en petits groupes

Mettre l'accent sur les bénéficiaires

Communication : Faire preuve de respect

Communication : Écouter et partager

Communication : Plaidoyer

Méthodes participatives

Gérer les défis de l'animation

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

→ Document : Stratégies d'animation pour gérer les difficultés

Les Fondements : Planification De L'engagement Des Dirigeants Communautaires



Les équipes en charge de la VBG

À qui s'adresse la formation ?

Comment la formation est-elle liée au Guide de la boîte à outils ?

Temps et ressources nécessaires

Les Fondements : Planification De L'engagement Des Dirigeants Communautaires

Plan de formation pour la Planification de l'engagement des dirigeants communautaires

Pratique réflexive

Inventaire : Programmation VBG actuelle et engagement des dirigeants

Cartographier le leadership communautaire

Fixer les priorités

Identifier les dirigeants à engager

Planification en équipe de l'engagement

Réponse à la VBG



Les équipes en charge de la VBG



Tous les dirigeants communautaires

À qui s'adresse la formation ?

Comment la formation est-elle liée au Guide de la boîte à outils ?

Temps et ressources nécessaires

Aperçu de la Réponse à la VBG : Comprendre et répondre à une forme de VBG

[Une journée dans la vie d'une femme ou d'une fille](#)

Document : Exemples de questions pour l'imagerie guidée

Formes de VBG : Contexte, définitions et facteurs de risque

Comprendre les formes de VBG : Contexte, définitions et facteurs de risque

Comprendre les formes de VBG : Contexte, définitions et facteurs de risque

Formes de VBG : Renforcer la compréhension

Renforcer la compréhension - Mariage précoce/mariage forcé

Renforcer la compréhension - Violence au sein du couple

Renforcer la compréhension – Le viol

Formes de VBG : Conséquences

Renforcer les facteurs de protection

Rôle des dirigeants communautaires

Document : Planification de l'action de réponse à la VBG

Répondre aux survivantes

Atténuation des Risques de VBG



Les équipes en charge de la VBG



Tous les dirigeants communautaires

À qui s'adresse la formation ?

Comment la formation est-elle liée au Guide de la boîte à outils ?

Temps et ressources nécessaires

Aperçu de la formation sur l'atténuation des risques de VBG

[Une journée dans la vie d'une femme ou d'une fille](#)

Identifier les risques

Protection contre l'exploitation et les abus sexuels

Établir de plans pour réduire les risques

Document : Planification de l'action d'atténuation des risques

Changement En Profondeur



Les équipes en charge de la VBG



Tous les dirigeants communautaires

À qui s'adresse la formation ?

Comment la formation est-elle liée au Guide de la boîte à outils ?

Temps et ressources nécessaires

Aperçu du Changement en profondeur

Programmation du changement de comportement social

Changement de comportement social : Approches de programmation

Analyse des causes profondes

Définir une vision du changement

Planification de l'action de prévention

Document : Planification de l'action de prévention

Les Femmes Dirigeantes



Les équipes en charge de la VBG



Les femmes dirigeantes

À qui s'adresse la formation ?

Comment la formation est-elle liée au Guide de la boîte à outils ?

Temps et ressources nécessaires

Aperçu de la formation sur les femmes dirigeantes

Quelle est la place des femmes et des filles ?

Document : Récits de femmes et de filles

Examiner le leadership

Qui peut diriger ?

Document : Profils de dirigeantes

Forces individuelle et collective

Les visions du changement

Remerciements

Le présent manuel de formation fait partie d'une boîte à outils et est conçu pour être utilisé conjointement avec le Guide, outils et ressources de Traditions et opportunités. La boîte à outils est destinée à soutenir les programmes de VBG afin d'impliquer en toute sécurité et efficacement les dirigeants communautaires pour faire progresser la prévention et la réponse à la VBG dans les situations humanitaires. Nous espérons que le manuel de formation s'avérera utile aux équipes en charge de la VBG qui souhaitent acquérir des compétences en matière d'engagement des dirigeants communautaires et organiser des formations pour les dirigeants communautaires.

Cette boîte à outils a été développée par International Medical Corps (IMC), avec la généreuse collaboration d'un vaste réseau de spécialistes de la VBG et d'organisations qui ont contribué à travers des entretiens formatifs, le partage d'outils et de ressources et la révision de projets de documents. La boîte à outils s'inspire largement de la recherche formative et du pilotage par les équipes de programme de VBG de l'International Medical Corps au Cameroun, en Irak et au Mali. Dans chacun de ces endroits, les dirigeants communautaires, les autorités gouvernementales, les groupes de coordination des sous-groupes sectoriels de lutte contre la VBG et les organisations partenaires ont fourni des commentaires et des retours d'information.

La boîte à outils, y compris le présent manuel de formation, a été rédigée par Micah Williams, Sophie Read-Hamilton, Dakota Hankin, Robyn Yaker, Samrawit Assefa et Shiromi Perera. Samrawit Assefa et Laura Canali ont dirigé les évaluations dans les pays pilotes, avec le soutien des équipes de programme de VBG d'International Medical Corps. Jacqueline Uwimana, Ernest Deline, Beatrice Essebe et Priscille Feumba ont dirigé le pilotage de la boîte à outils au Cameroun, avec le soutien de Yolande Djoukouo, Pasma Moluh Ange, Rigobert Taiwe, Issac Jamalou et Kartumi Abba. Harriet Omina Oyombe, Angela Mutunga et Jiwan Adnan ont dirigé le pilotage de la boîte à outils en Irak, avec le soutien d'Abdulwahed Monem, Ayman Anies et Zahraa Alshaibani. Amenan Tanou, Marie Chantal Gboze et Mohamed Kalifa Cisse ont dirigé le pilotage de la boîte à outils au Mali, avec le soutien d'Almoudou Tandina, Maïmounata Maïga, Fatouma Dicko, Daouda Sanogo et Ernest Deline. Laura Canali, Camilla Marthinsen et Tamara Obonyo ont fourni un soutien technique pour le développement de la boîte à outils, et Micah Williams a dirigé le processus de développement, avec le soutien de Shiromi Perera.

Affari Project a conçu la boîte à outils en une ressource conviviale. La boîte à outils a été traduite de l'anglais vers le français et l'arabe avec le soutien de CLEAR Global et de sa communauté de linguistes.

Le développement de cette ressource n'aurait pas été possible sans le généreux soutien du Bureau des affaires humanitaires des États-Unis.

Introduction

L'inaction au sein de la communauté est souvent due au fait de ne pas savoir ce qui peut être fait. La formation des dirigeants communautaires peut les aider à ressentir les problèmes sous un angle différent et à se motiver à soutenir les femmes et les filles.

- **Spécialiste expérimenté en matière de VBG**



Comment le manuel de formation est-il lié au Guide, ressources et outils de la boîte à outils ?

La boîte à outils pour les programmes de VBG visant à impliquer les dirigeants communautaires dans les situations humanitaires comprend de nombreuses idées pour impliquer les dirigeants communautaires dans les différentes dimensions de la programmation VBG : réponse, atténuation des risques, changement en profondeur et soutien aux femmes dirigeantes. L'organisation de formations pour les dirigeants communautaires est une façon, mais pas la seule, de les impliquer dans ces domaines clés de l'engagement.

Il est préférable d'utiliser le manuel de formation conjointement avec **le Guide, les ressources et les outils de la boîte à outils**. Les chapitres du Guide de la boîte à outils qui sont le plus étroitement liés aux modules de formation sont indiqués au début de chaque section de formation, sous le titre : Comment la formation est-elle liée au Guide de la boîte à outils ?

À quels publics la formation s'adresse-t-elle ?

Le manuel de formation est conçu pour trois publics principaux :



Les équipes en charge de la VBG, définies comme étant une équipe de praticiens de la VBG au sein d'une organisation (locale, nationale ou internationale), ou de plusieurs organisations, soutenant un programme commun de prévention et de réponse à la VBG. Certains modules de formation sont spécifiquement conçus pour aider les équipes en charge de la VBG à appliquer les conseils de la boîte à outils, tandis que tout le contenu de la formation peut être bénéfique aux équipes en charge de la VBG.



Tous les dirigeants communautaires. Les dirigeants communautaires sont des membres de la communauté qui occupent des postes de direction formels ou informels. Il s'agit d'hommes et de femmes qui ont des rôles dans leurs communautés qui les aident à influencer ou à servir les autres.



Les femmes dirigeantes. Bien que les femmes dirigeantes soient incluses parmi tous les dirigeants communautaires, cette boîte à outils accorde une attention supplémentaire au soutien et à l'autonomisation des femmes dirigeantes. Certains modules de formation sont donc spécifiquement adaptés aux femmes dirigeantes.

Les publics cibles sont indiqués au début de chaque section de formation sous le titre : *À qui s'adresse la formation ?* Les publics sont également indiqués par des icônes au début de chaque module et dans les aperçus de formation.

Utilisation du manuel et planification des formations

Comment utiliser le manuel de formation

Les équipes de programme de VBG peuvent utiliser les sections du manuel de formation en fonction des plans du programme et des besoins de la communauté. Il est recommandé aux programmes d'examiner le contenu de la formation, d'adapter le matériel de formation en fonction de leur contexte de programmation, d'adapter le contenu aux publics sélectionnés et de procéder à un examen de sécurité et d'éthique avant d'organiser les formations. De brèves directives sur ces étapes sont fournies ci-dessous.

Aperçu des sections de formation

Concepts de base de la VBG. Cette formation est fondamentale et est recommandée pour tout le personnel en charge de la VBG et tous les dirigeants communautaires. Les modules de formation sur les concepts de base de la VBG établissent une compréhension commune du pouvoir et de la cause principale de la VBG, l'importance d'une approche axée sur les survivantes, les conséquences de la VBG et le soutien disponible pour les survivantes. Un module de Révision des concepts de base de la VBG est inclus dans la section de formation et il est recommandé de l'inclure au début de toute formation ultérieure avec les dirigeants communautaires.

Les fondements : Approches clés pour l'implication des dirigeants communautaires. Cette section de formation couvre les approches théoriques et pratiques que les équipes en charge de la VBG doivent appliquer lorsqu'elles impliquent les dirigeants communautaires. Les modules de formation portant sur les compétences en communication et le plaidoyer peuvent également être pertinents pour les femmes dirigeantes.

Les fondements : Planification de l'engagement. Cette section de formation est étroitement liée au chapitre Construire les fondements de l'implication du Guide de la boîte à outils, et est conçue pour aider les équipes de programme de VBG à planifier l'engagement des dirigeants communautaires.

Réponse à la VBG. Les modules de formation sur la réponse à la VBG peuvent être adaptés pour se concentrer sur des formes spécifiques de VBG, afin d'approfondir la compréhension des moteurs et des conséquences de la VBG dans les communautés, et pour développer des connaissances et des compétences pour une réponse axée sur les survivantes. Cette section de formation est indiquée pour tous les membres de la communauté et les équipes en charge de la VBG.

Atténuation des risques de VBG. Cette section de formation se concentre sur l'identification des risques de VBG au niveau communautaire et la mise en place de plans pour faire face aux risques. Les modules sont conçus pour les dirigeants communautaires, mais sont également pertinents pour les équipes en charge de la VBG.

Changement en profondeur. Cette section de formation explore les causes principales de la VBG et examine les changements au niveau communautaire qui pourraient prévenir la VBG. Deux modules de cette section sont consacrés aux théories et aux approches pour la programmation sur le changement de comportement social et ne sont indiqués que pour les équipes en charge de la VBG, tandis que les autres modules sont aussi bien pertinents pour les équipes en charge de la VBG que pour les dirigeants communautaires.

Les femmes dirigeantes. Cette section de formation explore les concepts de leadership et invite les participantes à réfléchir à leur vision et à leurs forces individuelles et collectives. Les modules de formation sur les femmes dirigeantes sont conçus pour les femmes dirigeantes émergentes et actuelles et peuvent également être pertinents pour les équipes en charge de la VBG.

Format de la section

Chaque section de formation est conçue selon le même format. En haut de chaque section, des informations sont fournies pour répondre brièvement aux questions suivantes :

- À qui s'adresse la formation ?
- Comment la formation est-elle liée au Guide de la boîte à outils ?
- Temps et ressources nécessaires

Aperçu de la formation

Un aperçu est fourni au début de chaque section avec les informations suivantes :

- Titres des modules
- Résumés des modules. *Y compris des remarques sur l'endroit où les modules peuvent être trouvés dans d'autres sections de formation.*
- Durée estimée de chaque module.

Format du module de formation

Chaque module de formation est conçu selon le même format. Les animateurs trouveront les informations sous les rubriques suivantes :

- **Titre du module**
- **Résumé**
- **Objectifs d'apprentissage.** Certains modules comprennent des objectifs d'apprentissage pour les participants et les animateurs.
- **Matériel et préparation.** Les modules de formation s'adaptent aux environnements à faible technologie, et généralement ne nécessitent que le Guide de la boîte à outils, du papier et des marqueurs pour tableau papier, des cahiers / du papier et des stylos individuels, et des documents et outils imprimés/ photocopiés. Du matériel supplémentaire comme du scotch, des ciseaux, des autocollants ou du fil peuvent être recommandés, mais les modules peuvent être adaptés pour limiter l'utilisation de la plupart du matériel.
- **Durée.** La durée recommandée peut être adaptée aux différents publics et besoins de formation.
- **Procédure.** Cette section comprend des notes à l'intention de l'animateur sur la façon de dispenser la formation. Une estimation de la durée est incluse pour chaque étape de la procédure.
- **Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation.** Ces notes comprennent des points que l'animateur doit prendre en considération avant et pendant l'animation. Il est recommandé aux animateurs d'examiner les notes avant de dispenser les formations.
- **Documents.** Certains modules de formation comprennent des documents qui peuvent être imprimés et distribués à l'intention de l'animateur ou des participants. D'autres modules exigent l'utilisation d'outils tirés du Guide, outils et ressources de la boîte à outils.

Préparation du contenu de la formation

Adaptation aux groupes de participants

Le manuel de formation est conçu pour trois publics principaux : Les équipes en charge de la VBG, tous les dirigeants communautaires et les femmes dirigeantes. Les programmes de VBG peuvent adapter les plans de formation et le contenu en fonction du public principal sélectionné, ou d'un public mixte, où les équipes en charge de la VBG participent à des formations avec tous les dirigeants ou avec des femmes dirigeantes.

De plus, les programmes de VBG peuvent adapter les formations aux besoins d'un public particulier, en tenant compte du niveau de connaissance et d'expérience du groupe, de sa connaissance des programmes de VBG et des objectifs de la programmation VBG, et de la dynamique au sein du groupe, y compris la familiarité des participants les uns avec les autres, leur sentiment d'unité et leur sensibilité aux diverses expériences et opinions des participants, ainsi qu'à leurs différentes expériences avec le pouvoir.

Enfin, les animateurs peuvent adapter les plans de formation pour répondre aux besoins individuels des participants, y compris les aménagements pour les participants en situation de handicap. Tout le contenu de la formation peut être adapté aux participants peu alphabétisés. Les animateurs peuvent limiter le recours aux tableaux papier et aux documents écrits et inviter les participants à présenter un rapport oral ou illustré après le travail de groupe.

Adaptation du contenu au contexte

Le manuel de formation a été développé pour être utilisé par les programmes de VBG dans des contextes humanitaires mondiaux. Les programmes peuvent adapter le contenu pour une plus grande pertinence et sensibilité aux contextes culturels et de sécurité spécifiques.

De nombreux modules de formation s'appuient sur des scénarios hypothétiques. Les détails inclus dans ces scénarios, y compris les contextes environnementaux et les noms, peuvent être adaptés pour plus de pertinence. Les programmes de VBG peuvent aussi choisir d'utiliser des scénarios hypothétiques qui ne reflètent pas trop les contextes réels, pour pouvoir explorer les concepts avec une plus grande distance.

Les programmes de VBG peuvent prendre en compte les structures familiales, les types de relations et les modes de vie courants lors de l'adaptation du contenu de la formation. Cela peut comprendre la question de savoir si les familles élargies vivent ensemble, si la polygamie est pratiquée et dans quelle mesure les diverses orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre sont reconnues. Le manuel de formation n'inclut pas d'attention particulière aux risques supplémentaires auxquels sont confrontées les femmes et les filles au sein de la communauté LGBTI. Le manuel de formation traite de la violence au sein du couple dans le contexte du mariage et de la séparation/divorce dans les relations hétérosexuelles adultes, car les dirigeants communautaires, dans de nombreux contextes humanitaires, s'attendent en grande partie à ce que les partenariats intimes se limitent au mariage traditionnel ou légal entre hommes et femmes, ou au mariage précoce/mariage forcé entre hommes et adolescentes. Ce contenu peut être adapté dans des contextes où d'autres partenariats intimes sont reconnus et qu'il est sûr d'explorer, y compris les discussions liées aux relations intimes entre adolescents non mariés ou les relations intimes entre partenaires de même sexe.

Sécurité et éthique

L'engagement des dirigeants communautaires dans la prévention et la réponse à la VBG, y compris l'engagement dans les formations, peut présenter des risques pour les programmes de VBG et les participants. Il est donc important que les programmes de VBG tiennent compte des risques en matière de sécurité et d'éthique avant de planifier une formation et travaillent à atténuer les risques avant et pendant les formations.

Tenir compte de la sécurité et de l'éthique lors de la planification des formations

Les programmes de VBG doivent examiner attentivement la composition des publics de la formation, en portant une attention particulière à la diversité des communautés, aux dynamiques de pouvoir et aux risques potentiels liés aux groupes en conflit. Les formations doivent être organisées dans des cadres neutres qui ne sont pas limités à des groupes ethniques, religieux ou autres groupes culturels spécifiques et dans des lieux auxquels les participants peuvent accéder en toute sécurité, y compris les participants ayant un handicap physique. Les programmes de VBG peuvent envisager de consulter des spécialistes de la sécurité pour trouver des endroits sûrs pour la formation et planifier les déplacements des participants si nécessaire. Comme pour toutes les autres activités de programmation de prévention et de réponse à la VBG, les équipes en charge de la VBG qui planifient des formations doivent avoir accès aux services de soutien et de sécurité.

Tenir compte de la sécurité et de l'éthique pendant les formations

Une attention particulière doit être portée à la sécurité et au bien-être des animateurs et des participants pendant les formations. Explorer les concepts liés à la VBG est souvent inconfortable et difficile, et certains participants peuvent se sentir menacés pendant les discussions. Les programmes de VBG doivent être préparés à mettre fin aux formations et à rechercher un soutien si des menaces sont proférées contre les animateurs ou les participants.

Discuter de la VBG peut également déclencher un stress indirect pour les animateurs et les participants et peut déclencher de fortes émotions liées aux expériences passées ou actuelles de violence et de traumatisme. Il est important que les animateurs reconnaissent la nature difficile du sujet et le contenu émotionnel des modules de formation. Les animateurs peuvent remercier les participants de leur volonté de participer à la formation et les encourager à prendre soin d'eux-mêmes et à se parler pendant la formation. Les animateurs peuvent également aider à créer un « espace sûr » pour partager des idées tout en mettant l'accent sur l'importance de la confidentialité et le fait de ne pas partager d'histoires qui identifieraient d'autres personnes.

Les animateurs doivent avoir une connaissance des services de réponse à la VBG et doivent être capables de fournir un soutien de base et d'orienter tout participant qui demande de l'aide ou divulgue un incident de VBG pendant la formation.

Organisation des formations

Établissement des programmes

La boîte à outils ne décrit pas un programme particulier à suivre. Les équipes de programme de VBG peuvent adapter et appliquer les sections pertinentes de la boîte à outils pour impliquer les dirigeants communautaires dans les programmes, existants ou prévus, de prévention et de réponse à la VBG, en fonction des objectifs, du contexte, des ressources et de la capacité de l'équipe de programme. Les programmes de VBG peuvent utiliser des sections du manuel de formation qui se rapportent aux plans de programme, en conjonction avec le guide, les outils et les ressources de la boîte à outils.

La formation sur les concepts de base de la VBG est la seule section de la formation qui doit être considérée comme obligatoire, à la fois pour les équipes en charge de la VBG impliquant des dirigeants communautaires et les dirigeants communautaires engagés pour une formation supplémentaire.

Chaque section de formation comprend un aperçu des programmes possibles et un plan de formation avec une répartition des modules et le temps prévu pour couvrir chaque module. Une révision des concepts de base de la VBG est indiquée au début de tous les plans de formation. Les formations destinées aux équipes en charge de la VBG sont plus adaptables, dans la mesure où les programmes de VBG peuvent répartir le contenu de la formation sur une période plus longue, en organisant des modules individuels dans les plans de travail des équipes. Pour la plupart des formations avec les dirigeants communautaires, il est recommandé aux équipes en charge de la VBG de consacrer des journées entières aux formations et de respecter la séquence préconisée.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu du temps requis pour différents thèmes et publics de formation. Les formations peuvent être prolongées afin de laisser plus de temps aux participants pour explorer des sujets ou pour couvrir plusieurs sujets. En général, les formations continues doivent être limitées à une période maximale de cinq jours, car au-delà l'enthousiasme pour la participation et l'assimilation se verra réduit.

Sujet de formation	Public	Durée	Observations
Concepts de base	 Équipes en charge de la VBG  Tous les dirigeants	2 jours	Formation de base, à compléter avant les formations complémentaires
Approches clés	 Équipes en charge de la VBG	2 jours	
Approches clés	 Femmes dirigeantes	1 jour	Peut être ajouté à la formation de 2 jours sur Les femmes dirigeantes
Planification de l'engagement	 Équipes en charge de la VBG	2 jours	

Réponse à la VBG	 Équipes en charge de la VBG  Tous les dirigeants	2 jours	La formation de 2 jours est axée sur la compréhension et la réponse à une forme de VBG et peut être répétée pour traiter plusieurs formes de VBG.
Atténuation des risques de VBG	 Équipes en charge de la VBG  Tous les dirigeants	1 jour et demi	
Changement en profondeur	 Équipes en charge de la VBG	2 jours	
Changement en profondeur	 Tous les dirigeants	1 jour et demi	
Les femmes dirigeantes	 Équipes en charge de la VBG  Femmes dirigeantes	2 jours	

Les journées complètes de formation comprennent de 5 heures et demi à 6 heures et demi de contenu de formation. Cela laisse le temps pour le déjeuner (pour les formations d'une journée complète) et d'autres pauses et exercices dans une journée de formation de 8 heures. Les plans de formation en haut de chaque section n'incluent pas d'heures spécifiques pour les sessions d'introduction, le déjeuner, les pauses, les activités dynamiques, les récapitulations ou les retours d'information et évaluations. Les équipes de programme de VBG doivent utiliser les durées indiquées pour les modules afin d'élaborer des programmes de formation qui comprennent également les éléments suivants :

- Au moins 30 minutes au début de la première journée pour les présentations, l'examen des détails logistiques et l'ordre du jour, le temps pour établir les attentes et discuter de l'espace sûr. Si des tests préalables doivent être prévus, ils doivent également être effectués au début de la première journée.
- Au moins 15 minutes au début de chaque jour suivant pour récapituler la journée précédente
- Au moins 15 minutes pour conclure chaque journée
- Au moins 30 minutes pour conclure la dernière journée de formation, y compris pour recueillir les retours d'information et l'évaluation de la formation. Si des tests post-formation sont à prévoir, ils doivent également être effectués à la fin de la dernière journée.
- Au moins 45 minutes pour le déjeuner. Si le déjeuner n'est pas fourni sur place, prévoir plus de temps.
- Au moins deux pauses de 15 minutes sont recommandées pour chaque journée complète de formation, avec des collations légères si possible.
- Il est recommandé de prévoir une brève période de temps, entre les séances ou pendant les séances, pour les activités dynamiques.

Introductions et entrées en matière

Accorder de l'attention aux présentations peut aider à créer une note importante de respect et de participation. Les animateurs peuvent ouvrir les formations avec un exercice pour présenter les participants, plutôt que de simplement demander aux participants de donner leurs noms. Dans le cadre d'un exercice simple, les participants peuvent identifier des partenaires, passer du temps à en apprendre davantage

sur leur partenaire, puis présenter leur partenaire à l'ensemble du groupe. Même lorsque les groupes de participants comprennent des dirigeants ou des équipes en charge de la VBG qui travaillent régulièrement ensemble, les formations offrent aux collègues une nouvelle occasion d'apprendre de nouvelles choses les uns sur les autres et d'approfondir les relations.

De même, les entrées en matière, qui sont effectuées comme des exercices d'introduction et/ou tout au long de la formation, peuvent contribuer à renforcer le confort et la confiance des participants et à créer un espace sûr d'apprentissage.

Activités dynamiques

Inclure des activités dynamiques entre ou pendant les modules de formation peut aider à maintenir l'implication des participants. Les animateurs peuvent demander à des volontaires de diriger les activités dynamiques, en particulier pendant les formations avec des membres du personnel en charge de la VBG qui ont une expérience de formation préalable. Les activités dynamiques sont de brefs exercices qui permettent une interaction positive. Des exemples sont fournis ci-dessous.

- **Étirements simples :** Dirigez les participants dans des étirements simples ou à des exercices comme courir sur place.
- **Bruits d'animaux :** Choisir trois ou quatre animaux qui produisent des bruits distincts (p. ex., grenouille, chien, lion, chat, canard, mouton, vache). Attribuez un animal à chaque participant en chuchotant ou en distribuant des bouts de papier. Demandez aux participants de fermer les yeux et d'utiliser des sons d'animaux pour trouver d'autres membres de leur groupe d'animaux. Le groupe qui se réunit le plus rapidement a gagné.
- **Échanger les chaises / places :** Créez un cercle de chaises avec suffisamment de sièges pour tous les participants sauf un, ou demandez aux participants de se tenir debout et serré dans un cercle, épaule contre épaule. Tenez-vous au milieu du cercle et appelez tout le monde, y compris vous-même, avec une couleur spécifique ou un autre identifiant pour changer de place. Par exemple, « Si vous portez du jaune, changez de place ! » Quelqu'un devrait se retrouver au milieu après que toutes les places soient prises, et cette personne fait alors un nouvel appel pour changer de place.
- **Jacques a dit :** Demandez aux participants de se lever et de suivre vos directives et vos actions, mais seulement lorsque vos directives sont précédées de « Jacques a dit ». Par exemple, si vous dites « Jacques a dit, mettez votre main sur votre tête », tout le monde doit suivre, mais si vous dites « Mettez votre main sur votre tête », ils doivent ignorer votre directive. Les participants qui ne respectent pas les règles de Jacques sortent du jeu et s'assoient.
- **L'orage :** Asseyez-vous en un cercle fermé. Expliquez qu'un bruit sera transmis et que les participants doivent continuer de le faire jusqu'à ce qu'un nouveau bruit leur soit transmis. Commencez par frotter vos paumes ensemble et faites passer le bruit à un côté du cercle. Lorsque le bruit des paumes frottées fait le tour du cercle et revient vers vous, changez le bruit en claquements de doigts et passez le claquement dans la même direction. Pendant que le bruit se déplace, les participants feront une combinaison de bruits de frottement et de claquement jusqu'à ce que tout le monde fasse le claquement et que le bruit vous revienne. Changez de nouveau le bruit pour taper des mains (puis tapez les cuisses, tapez des pieds, puis inversez l'ordre des bruits pour revenir graduellement au frottement des mains). Les bruits créés par le groupe rappelleront un orage.

Évaluation et retour d'information

Les participants qui consacrent du temps à assister aux formations devraient avoir la possibilité de faire part de leurs commentaires sur l'expérience. Le recueil de retours d'information peut également aider les programmes de VBG à affiner les plans et à améliorer l'expérience de formation pour les futurs participants. Les animateurs peuvent inviter les participants à faire des retours d'information pendant la formation et peuvent envisager d'introduire une option permettant aux participants de faire des retours d'information anonymes. Une solution simple consiste à placer une boîte dans la salle de formation où les participants pourront déposer des notes avec des retours d'information ou des questions. À tout le moins, les animateurs doivent inciter les retours d'information à la fin d'une formation pour recueillir des informations sur la satisfaction des participants, ainsi que leurs recommandations. Chaque participant peut fournir des retours d'information, de manière anonyme, sur du papier. Dans les milieux peu alphabétisés, les animateurs peuvent poser des questions oralement et fournir une échelle, en demandant aux participants de répondre avec des chiffres (p. ex., 1 à 5) ou avec des images (p. ex., visage heureux/visage triste).

En plus du retour d'information sur la satisfaction et les recommandations, les animateurs pourraient souhaiter évaluer les connaissances acquises au cours de la formation. Lorsqu'ils demandent un retour d'information sur la satisfaction, les animateurs peuvent également demander aux participants d'évaluer les connaissances acquises. Les animateurs peuvent aussi inclure des tests avant et après la formation, respectivement. Les pré-tests de formation établissent une base de référence sur des points de connaissances spécifiques et peuvent aider les programmes à évaluer les résultats directs des formations. Cependant, les pré et post-tests ne sont pas une mesure parfaite des résultats de la formation, et bien que cette méthode puisse être utile lors de la formation des équipes en charge de la VBG, tester les dirigeants communautaires comporte le risque d'établir un rapport positif dès le début de la formation, par conséquent les programmes de VBG doivent tenir compte des avantages et des inconvénients potentiels et choisir la bonne approche pour leur contexte et leur public cible.

Des exemples de questions pour recueillir des retours d'information après la formation comprennent :

- La formation a-t-elle répondu à vos attentes ?
- Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de la formation (fournir une échelle)?
- Qu'avez-vous appris pendant la formation (avec une échelle de rien à beaucoup) ?
- La formation vous a-t-elle amené à penser à quelque chose d'une façon nouvelle ou différente ? Pouvez-vous partager ?
- Avez-vous établi un lien avec une ou plusieurs personnes au cours de la formation avec lesquelles vous prévoyez de travailler pour aider votre communauté ?
- Quelles idées retiendrez-vous et tirerez-vous de la formation ?
- Vous êtes-vous engagé(e) dans de nouvelles actions ou idées que vous aimeriez partager ?
- Seriez-vous intéressé(e) à participer à plus de formations avec le programme de VBG ? Que voudriez-vous apprendre de plus ?
- Quels messages étaient les plus clairs dans la formation ?
- Quelle partie de la formation était la plus déroutante ?
- Quelles recommandations pourriez-vous faire au programme de VBG pour améliorer cette formation ?

Suggestions pour l'animation

Adopter un ton respectueux

Dans tout environnement d'apprentissage, il est important d'adopter un ton respectueux. Avec des apprenants adultes, les animateurs doivent faire attention à ne pas traiter les participants à la formation comme un enseignant pourrait traiter de jeunes élèves. Les participants doivent participer activement à la définition des attentes et doivent se sentir libres de faire des suggestions et de partager leurs idées. Cela peut être particulièrement important avec les dirigeants communautaires, qui ont souvent l'habitude d'être très respectés.

Les animateurs doivent eux-mêmes se familiariser avec le contenu couvert dans le Guide, les outils et les ressources de la boîte à outils qui a trait à l'approche centrée sur les forces, et la section sur les **Fondements : Approches clés** du présent manuel de formation, qui comprend des modules sur la Communication : Être à l'écoute et partager et Communication : Faire preuve de respect.

Voici quelques moyens importants d'adopter un ton respectueux pendant la formation :

- Apprendre le nom des participants
- Commencer les séances à l'heure
- Ne pas raccourcir les pauses ou l'heure du déjeuner à moins que les participants ne soient d'accord
- Pratiquer l'écoute active
- Manifester de l'intérêt à apprendre de et avec les participants
- Encourager la participation
- Se déplacer dans la salle et s'asseoir de temps en temps parmi les participants

Apprentissage participatif

La boîte à outils définit l'approche participative comme une approche clé pour impliquer les dirigeants communautaires dans toutes les activités, y compris la formation. Une approche participative honore l'expérience, les points de vue et les idées que chacun apporte à un environnement d'apprentissage. Elle valorise le processus et non seulement les résultats et reconnaît que les participants sont plus susceptibles d'adopter de nouvelles idées lorsqu'ils participent de façon significative.

Les modules de ce manuel de formation sont conçus pour un apprentissage participatif. Les animateurs doivent eux-mêmes se familiariser avec le contenu couvert dans le Guide, les outils et les ressources de la boîte à outils qui a trait à une approche participative et avec la section les **Fondements : Approches clés** du présent manuel de formation, qui comprend un module sur les méthodes participatives.

Voici quelques conseils à garder à l'esprit :

- Faire preuve d'empathie à l'égard des points de vue et des expériences des participants
- Être à l'écoute
- Encourager les questions

- Demander l'avis des participants qui n'ont pas encore contribué (sans exercer de pression sur les personnes)
- Demander aux petits groupes de prendre le temps de faire participer chaque participant
- Donner des instructions claires
- Aller voir les groupes pendant les exercices pour vérifier la participation
- Faire attention au langage corporel des participants
- Procéder à des changements si la participation est faible
- Ne pas parler au tableau papier
- Se déplacer dans la salle ne pas se tenir à un seul endroit
- Inviter les participants à donner leurs commentaires

Établir les attentes

Au début de la formation, les animateurs peuvent demander aux participants quelles sont leurs attentes. Cela donne l'occasion aux animateurs et aux participants d'arriver à une compréhension mutuelle du contenu qui sera et ne sera pas couvert, afin d'éviter toute confusion ou frustration. Dans certains cas, les animateurs peuvent être en mesure d'adapter le contenu pour répondre aux attentes, ou pourraient être amenés à programmer des formations supplémentaires.

Dans le cadre d'un processus d'établissement des attentes, les animateurs peuvent également demander aux participants de contribuer à établir des « règles de base » au début d'une formation. Les animateurs peuvent demander aux participants de s'entendre sur toute règle importante qui n'a pas été suggérée en premier lieu par le groupe. Les règles de base communes comprennent :

- Parler chacun à son tour, laisser à chacun le temps de parler
- Commencer et terminer à l'heure, revenir rapidement après les pauses
- Mettre les téléphones portables en mode silence et sortir de la salle si vous devez prendre un appel
- Confidentialité (les opinions et les informations personnelles partagées pendant la formation seront gardées confidentielles par tous les participants)
- Ne pas partager d'histoires qui identifieraient d'autres personnes (en particulier, ne jamais donner d'informations identifiables sur un incident de VBG dans la communauté)

Établir un espace sûr

En lien avec les règles de base suggérées, ainsi que les informations sous Éthique et sécurité ci-dessus, les programmes de VBG doivent essayer d'établir un « espace sûr » pendant les formations. Un espace propice à l'apprentissage sur la VBG doit permettre de se sentir en sécurité de deux façons principales, brièvement décrites ci-dessous.

Sûr pour...

- Poser des questions
- Être en désaccord
- Partager
- Exprimer ses émotions

À l'abri de/du...

- Préjudice
- Jugement
- Rumeur
- Ridicule
- Discrimination

Les animateurs et les participants partagent la responsabilité de créer un espace sûr, bien que les animateurs puissent donner le ton en discutant de leur intérêt à établir un tel environnement d'apprentissage. Dès le début d'une formation, les animateurs peuvent partager leurs intentions et montrer aux participants qu'ils se soucient de leurs sentiments et de leur sécurité. Comme il en a été question dans la section Sécurité et éthique, les animateurs doivent également s'assurer que des services d'orientation sont disponibles pour tous les participants qui demanderaient de l'aide ou qui divulgueraient des incidents de VBG.

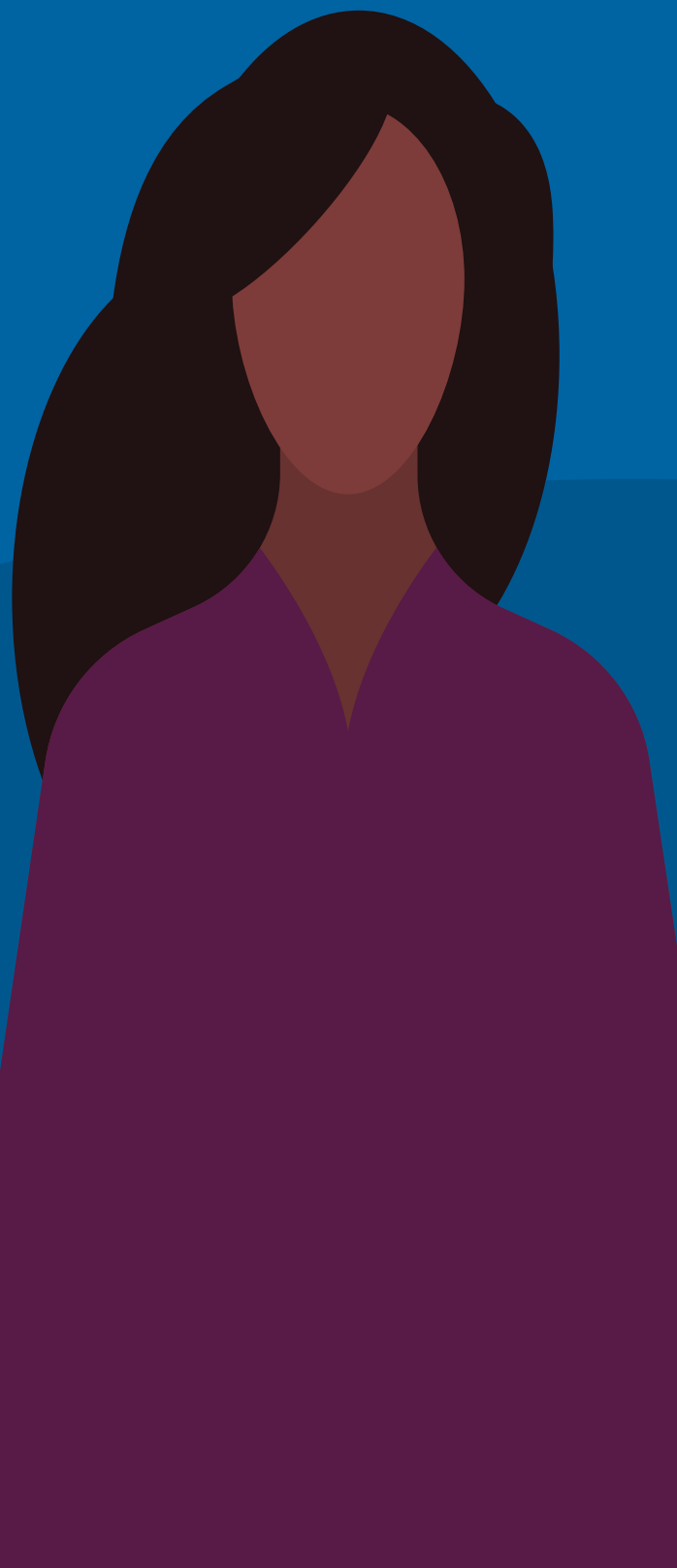
Gestion des défis

Les animateurs sont susceptibles de rencontrer des défis au cours des formations, notamment des conflits entre les participants et l'expression d'idées préjudiciables. L'établissement des attentes et des règles de base peut aider à réduire les défis, et les animateurs peuvent invoquer les règles de base convenues pour gérer certains défis lorsqu'ils surviennent. La section sur les **Fondements : Approches clés** du présent manuel de formation comprend un module : *Gérer les défis liés à l'animation*. Les animateurs peuvent consulter le document : *Stratégies de l'animateur pour la gestion des défis* dans ce module. Les animateurs peuvent également développer leur aisance et leurs compétences pour relever différents défis d'animation grâce au jeu de rôle et à la pratique indépendante.

Contenu de la formation

Concepts de Base de la VBG

Formation



Concepts de Base de la VBG

À qui s'adresse cette formation ?

Les modules de formation Concepts de base de la VBG rassemblés dans ce manuel sont destinés aux équipes en charge de la VBG et aux dirigeants communautaires. Tout le personnel en charge de la VBG doit recevoir une formation sur les concepts de base de la VBG, et les équipes en charge de la VBG doivent commencer par les concepts de base de la VBG lorsqu'elles organisent des formations pour les dirigeants communautaires. Les concepts de base de la VBG préparent le terrain pour des formations supplémentaires et pour l'engagement des dirigeants communautaires, en établissant une vision commune du pouvoir et des causes principales de la VBG, de l'importance d'une approche axée sur les survivantes, et en partageant l'information essentielle sur les conséquences de la VBG et sur le soutien accessible aux survivantes.

Comment la formation est-elle liée au Guide de la boîte à outils ?

Le contenu couvert dans les modules de formation sur les Concepts de base de la VBG est lié au chapitre Concepts et approches de base du **Guide de la boîte à outils**. Les modules de formation s'appuient aussi sur le chapitre Outils et ressources dans le chapitre sur la Réponse à la VBG.

Temps et ressources nécessaires

Le contenu de la formation peut être couvert en deux jours complets, avec du temps alloué pour les pauses et le déjeuner. Les modules de formation s'appuient les uns sur les autres et sont tous essentiels à l'apprentissage de base. Il est donc recommandé aux programmes de VBG d'organiser des formations continues de deux jours avec le séquençage proposé.

- Il y a aussi un module de formation qui propose une révision des concepts de base de la VBG. Il est recommandé aux programmes de VBG de revoir les concepts de base de la VBG au début des formations ultérieures avec les dirigeants communautaires après une formation de base sur les concepts de base de la VBG.

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.

Aperçu de la formation sur les concepts de base de la VBG

Public Visé



Équipe en Charge de la VBG



Tous les Dirigeants Communautaires

Module	Aperçu du module	Durée estimée
Jour 1		
Pourquoi se concentrer sur les femmes et les filles ?	Cet exercice participatif aide les participants à réfléchir sur les rôles de genre et la discrimination fondée sur le genre. Cet exercice encourage les participants à réfléchir aux attitudes courantes ou dominantes au sein de leur communauté, au lieu de les contraindre à révéler leurs propres croyances et pratiques, ce qui conduit à une discussion plus libre sur des sujets sensibles.	1 heure 30 minutes
Types de VBG	Ce module permet aux participants de parler brièvement des différents types de VBG et de réfléchir aux formes courantes de VBG dans leur communauté.	30 minutes
Causes et facteurs contributifs	Les participants étudient les concepts de causes principales et de facteurs contributifs de la VBG, et analysent comment la VBG se manifeste dans leur communauté.	2 heures
Comprendre le pouvoir	Les participants étudient le concept de pouvoir et réfléchissent à leurs propres sources et pratique du pouvoir.	1 heure 30 minutes
Jour 2		
Conséquences of GBV	Les participants évaluent les conséquences physiques, émotionnelles et sociales de la VBG, ainsi que les bénéfices des services de réponse à la VBG.	2 heures
Principes directeurs	Les participants discutent des principes d'une approche axée sur les survivantes et envisagent des façons d'appliquer ces principes au soutien aux survivantes.	2 heures 15 minutes

<p>Connecter les survivantes aux services de soutien</p>	<p>Les participants reçoivent des informations sur les services disponibles et sur les mécanismes d'orientation, ainsi que des conseils sur la façon de fournir des orientations favorables aux survivantes qui divulguent des incidents de VBG. Cette session peut être renforcée par une formation plus poussée sur la réponse à la VBG.</p>	<p>2 heures</p>
<p>Session de révision en introduction à des formations ultérieures</p>		
<p>Révision des concepts de base de la VBG</p>	<p>Conçue comme une session d'introduction pour des plans de formation centrés sur différents thèmes de la VBG, cette session est une révision rapide des concepts de base de la VBG pour des participants qui ont déjà terminé la formation en deux jours sur les concepts de base de la VBG.</p>	<p>1 heure 30 minutes</p>



Pourquoi se concentrer sur les femmes et les filles ?

Résumé

Cet exercice participatif aide les participants à réfléchir sur les rôles de genre et la discrimination fondée sur le genre. On peut facilement adapter cette session à différents groupes d'âge, niveaux d'alphabétisation et espaces d'éducation, y compris en plein air. Cet exercice encourage les participants à réfléchir aux attitudes courantes ou dominantes au sein de leur communauté, au lieu de les contraindre à révéler leurs propres croyances et pratiques, ce qui conduit à une discussion plus libre sur des sujets sensibles.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Réfléchiront aux différences de genre dans la communauté et aux défis auxquels les femmes et les filles sont confrontées
- Comprendront que les rôles de genre sont attribués socialement, différents d'une communauté à l'autre et peuvent changer

Les animateurs :

- Comprendront mieux les rôles et les attentes en matière de genre dans la communauté
- Comprendront mieux les dynamiques de groupe et les points de vue des participants afin de mieux préparer la communication pour les sessions à venir

Matériel et préparation

1. Énoncés préparés pour différentes affirmations vraies ou fausses qui doivent être distribuées (dans les contextes de faible alphabétisation, les déclarations peuvent être lues à haute voix par un animateur). Exemples fournis dans le **document : Scénarios pour la pratique de jeux de rôles**. (imprimés ou photocopies et coupez les affirmations choisies pour les distribuer)
2. Ciseaux
3. Matériel pour tracer une ligne. On peut utiliser du scotch, des marqueurs, un tableau noir, de la corde, ou simplement choisir deux repères à l'extérieur, comme par exemple deux arbres.

Durée

1 heure 30 minutes

Procédure

Étape 1 : Exercice participatif (1 heure)

1. Présentez un grand diagramme sur un tableau ou sur un mur, ou sur un espace dédié dans une pièce ou à l'extérieur. Une extrémité représente le domaine du « tout à fait vrai » et l'autre représente le domaine du « complètement faux ».

2. Distribuez les affirmations préparées - au moins une par participant. Expliquez que pour chaque affirmation, le groupe devra décider si l'affirmation est *tout à fait vraie*, *complètement fausse*, ou quelque part entre les deux... Chaque affirmation sera placée sur la ligne en fonction de son degré de véracité.
3. Commencez par une question ou deux... par exemple « le soleil se trouve dans le ciel » (*tout à fait vrai*) ou « la viande caprine est la meilleure » (*opinions différentes*). Demandez jusqu'à quel point c'est vrai.
4. Lorsque les participants ont assimilé le principe de l'activité, demandez à un premier volontaire de lire une affirmation à voix haute. Demandez jusqu'à quel point c'est vrai. Le volontaire peut donner sa propre opinion puis la discussion s'étend à l'ensemble du groupe. À la fin, c'est au volontaire qui tient le morceau de papier qu'appartient la décision finale concernant le placement de l'affirmation sur la ligne. (Dans les contextes de faible niveau d'alphabétisation, les participants peuvent indiquer le placement des affirmations lues à haute voix avec des cartes colorées, des autocollants, du scotch ou simplement en se tenant debout le long de la ligne.) Encouragez une discussion et un débat amicaux. Veillez à maintenir une bonne humeur et limitez les discussions pour chaque affirmation afin de rester dans les temps. Signalez la fin d'une discussion et demandez au participant qui tient le morceau de papier de prendre une décision finale concernant le placement de l'affirmation sur la ligne.
5. S'il reste du temps, invitez les participants à présenter d'autres affirmations pour en discuter et les placer sur la ligne.

Étape 2 : Réflexions de groupe (30 minutes)

1. Lorsqu'au moins dix affirmations ont été placées, arrêtez l'exercice et organisez une réflexion de groupe. Où est-ce que la plupart des affirmations ont été placées - près de *tout à fait vrai* ou près de *complètement faux* ? Qu'est-ce que cela signifie pour la communauté et pour les femmes et les filles ? Est-ce qu'elles ont les mêmes opportunités que les hommes et les garçons ? Est-ce qu'elles sont appréciées de manière égale ?
2. Demandez aux participants de réfléchir à la façon dont la situation des femmes et des filles - telle que représentée au cours de l'exercice - pourrait être différente dans des endroits différents, ou comment elle pourrait changer.
 - Parlez des divergences au sein d'une même communauté, telles qu'elles ont été mises en lumière pendant l'exercice.
 - Quels auraient été les résultats de l'exercice dans d'autres communautés ? Y a-t-il des différences entre communautés en termes de contexte, par exemple entre milieu urbain ou rural, ou entre communautés hôtes ou de réfugiés ? Quelles différences observe-t-on selon les pays ?
 - Parlez des changements qui surviennent avec le temps. Les résultats auraient-ils été les mêmes si nos parents ou grands-parents avaient participé à cet exercice il y a 30 ans ? Est-ce que les résultats auraient été plus positifs ou moins positifs pour les femmes et les filles ? Est-ce que dans 30 ans, les résultats seront les mêmes qu'aujourd'hui ?
 - Quels changements sont possibles ? Qui fera en sorte que ces changements se produisent ?
3. Si possible, gardez les résultats de l'exercice affichés devant les participants jusqu'à la fin de la formation, afin de pouvoir les utiliser comme référence.

Points clés de discussion / Notes supplémentaire d'animation

- L'exercice peut servir d'activité de prise de contact et donner le ton pour un apprentissage dirigé par les participants. Montrez aux participants que vous vous intéressez à leurs points de vue et que vous voulez en apprendre davantage sur leur communauté.
- Même si vous êtes de cette communauté ou si vous la connaissez bien, résistez à la tentation de défendre votre opinion contre celle des autres au cours de cet exercice. Les opinions liées à certaines affirmations concernant les femmes et les filles sont moins importantes que les résultats et réflexions d'ensemble.

Document : Affirmations vraies / fausses

Chaque participant va recevoir une affirmation pour cet exercice. Les exemples d'affirmations ci-dessous peuvent être choisis et découpés pour distribution. On recommande aux animateurs de choisir des affirmations après avoir consulté des membres du personnel qui connaissent le contexte de la communauté. Des affirmations supplémentaires peuvent être créées ou adaptées. Lorsqu'on crée des affirmations nouvelles, il faut qu'elles soient rédigées de telle manière qu'une affirmation *vraie* illustre un statut plus élevé pour les femmes et les filles, ou une plus grande égalité des genres. *(Des affirmations telles que « les femmes n'ont pas le droit à la propriété » ne conviendront pas pour cette activité.)*

Assurez-vous de vérifier la pertinence et l'adéquation de chaque affirmation avant de les distribuer. Les affirmations jugées plus sensibles sont présentées sur fond gris en bas de la liste.

Les femmes sont représentées de manière équivalente au sein du gouvernement

Les femmes sont représentées de manière équivalente au sein des structures dirigeantes communautaires

Les filles et les garçons ont un accès égal à l'éducation

Les parents sont tout aussi heureux lorsqu'ils ont un bébé que ce soit une fille ou un garçon

Les filles jouent autant que les garçons

Les hommes partagent les responsabilités lorsqu'il s'agit d'élever les enfants

Les filles et les femmes mangent autant de poisson et de viande que les hommes

Les femmes choisissent leur mari

Les femmes et les hommes jouissent du même accès à l'espace public (marchés, parcs, cafés, centres commerciaux etc.)

Les filles peuvent parler de façon ouverte de l'hygiène menstruelle

Les femmes et les filles sont aidées (et non blâmées ou ostracisées) lorsqu'elles sont victimes d'un viol

Les femmes et les hommes jouissent du même accès à la technologie (téléphone, radio, ordinateur, télévision etc.)

Les femmes peuvent voter

Les femmes ont tout autant le droit de divorcer que les hommes

La communauté ne tolère pas les hommes qui battent leur femme

Les femmes sont représentées de manière équivalente dans les situations professionnelles

Les filles sont représentées de manière équivalente à l'école secondaire

Les femmes sont représentées de manière équivalente à l'université

Les hommes prennent part aux travaux ménagers et à la cuisine

Les femmes participent pleinement à la prise de décision communautaire

Les filles ne se marient pas (on ne se marie qu'à 18 ans ou plus)

Les maris et les femmes prennent ensemble les grandes décisions concernant la famille

Une femme a le droit de se déplacer librement sans être accompagnée par un homme

Les femmes ont droit à la propriété et à l'héritage

Les maris et les femmes contrôlent ensemble les finances de la famille

Les affirmations présentées sur fond gris ci-dessous sont jugées trop sensibles pour les formations dans certains contextes.

Les femmes ont le droit d'acheter des préservatifs

Les femmes sont supposées éprouver du plaisir tout autant que les hommes pendant l'acte sexuel

Les adolescentes sont libres d'avoir accès aux services de planning familial

Les femmes peuvent avoir accès aux services de planning familial sans la permission de leur mari

Les femmes peuvent négocier l'utilisation du préservatif avec leur partenaire



Types de VBG

Résumé

Ce module permet aux participants de parler brièvement des différents types de VBG et de réfléchir aux formes courantes de VBG dans leur communauté.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Identifier les types de VBG
- Identifier les types de VBG qui sont courants dans la communauté

Les animateurs :

- Comprendront mieux les manifestations de VBG au sein de la communauté.

Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs

Durée

30 minutes

Procédure

Étape 1 : Réfléchissez ensemble (10 minutes)

Demandez aux participants quels sont les types de violence qui touchent le plus les femmes et les filles dans la communauté. Demandez si les femmes ou les filles sont confrontées à des difficultés ou à des risques liés à leur statut dans la communauté. Notez les résultats de la réflexion commune sur un tableau papier.

Étape 2 : Types courants de VBG (20 minutes)

Demandez aux participants de citer des types courants de VBG qui n'ont pas encore été mentionnés. Expliquez que la plupart des types de VBG se classent dans les quatre principales catégories de VBG. Discutez de quelle façon ces types de VBG peuvent se classer dans les catégories suivantes :

- Sexuelle
- Physique
- Psychologique
- Économique

Points clés de discussion / Notes supplémentaire d'animation

- Exemples de **violence sexuelle** : viol, tentative de viol, contact sexuel non désiré, exploitation sexuelle et abus sexuels, prostitution forcée et trafic sexuel.
- Exemples de **violence physique** : frapper avec la main ouverte (gifler), frapper avec la main fermée (cogner), donner des coups de pied, mordre, tirer les cheveux, frapper avec un objet (bâton, bouteille etc.), couper ou poignarder, brûler, étouffer, contraindre au travail forcé, certaines pratiques traditionnelles préjudiciables.
- Exemples de **violence psychologique** , ou d'abus émotionnel ou social : harcèlement systématique, insultes, traitements dégradants, mauvais traitements systématiques en public, devant la famille, les amis, les enfants, actes intentionnels d'humiliation, menaces de blesser ou de tuer, menaces d'emmener les enfants, isolement par rapport aux amis ou à la famille, confinement ou enfermement dans la maison.
- Exemples de **violence économique** : priver régulièrement d'accès à la nourriture, à l'argent, à des vêtements, aux médicaments, à l'éducation, interdire l'accès au travail, forcer à travailler, confisquer tous les gains, privation de droits fonciers.



Causes et facteurs contributifs de la VBG

Résumé

Les participants étudient les concepts de causes principales et de facteurs contributifs de la VBG, et analysent comment la VBG se manifeste dans leur communauté.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Faire la distinction entre les causes principales et les facteurs contributifs de la VBG.
- Comprendre que chaque acte de violence implique un choix d'utiliser la violence.

Les animateurs :

- Apprendront quels sont les facteurs contributifs de la VBG dans la communauté
- Identifieront les attitudes et croyances qui s'opposent à la lutte contre la VBG

Matériel et préparation

1. Préparez un tableau papier avec un schéma représentant un tronc d'arbre et des branches
2. Tableau papier
3. Marqueurs vert, bleu, marron et noir

Durée

2 heures

Procédure

Étape 1 : Identifier les problèmes (10 minutes)

Présentez l'idée d' « arbre de la VBG » avec un schéma représentant un arbre. Demandez aux participants de citer les principaux types de VBG et les formes de VBG qui sont courants dans la communauté. Utilisez un marqueur **vert** pour noter les exemples sur les branches de l'arbre.

Étape 2 : Causes (30 minutes)

Engagez une discussion sur les raisons pour lesquelles ces formes de violence se produisent dans la communauté. Quelles sont les causes ? Animez la discussion de façon à faire ressortir différents points de vue parmi les participants. Notez les idées sur un tableau papier.

Lorsque les idées ont été recueillies et discutées, expliquez que la VBG, tout comme un arbre, a des racines - ou des causes principales. La cause principale de la VBG est la discrimination ou l'inégalité des genres, situation dans laquelle les droits des femmes et des filles ne sont pas respectés et où les filles et les femmes occupent un statut inférieur dans la communauté à celui des garçons et des hommes. Utilisez un marqueur **noir** pour écrire les causes principales sur les racines du contour de l'arbre. Expliquez que la cause principale de la VBG est la même dans tous les pays et dans toutes les cultures. Partout où les racines sont fortes - en d'autres termes où la discrimination contre les femmes et les filles est généralisée - l'arbre de la VBG sera plus grand.

Étape 3 : Facteurs contributifs (10 minutes)

Ensuite, demandez au groupe comment analyser les autres facteurs qui ont été identifiés comme des causes, par exemple la toxicomanie, les frustrations, les conflits, les catastrophes telles que les inondations, l'alcool, un mauvais éclairage, etc. ? Ce sont des « facteurs contributifs » qui peuvent avoir une influence sur l'étendue de la VBG, ou sur la probabilité que des personnes soient victimes de VBG. Les facteurs contributifs sont comme l'eau pour un arbre. Utilisez un marqueur **bleu** pour mettre en évidence les exemples de facteurs contributifs au-dessus du schéma représentant l'arbre, comme si ces exemples étaient de la pluie. Animez la discussion sur les facteurs contributifs dans la communauté. Expliquez que les facteurs contributifs sont différents dans chaque environnement. Lorsque les racines sont profondes et lorsqu'il y a beaucoup de pluie, l'arbre de la VBG peut s'épanouir.

Étape 4 : Abus de pouvoir (10 minutes)

Pour finir, proposez l'idée qu'il manque quelque chose à l'arbre et donc à notre analyse des raisons pour lesquelles la VBG se produit. Nous savons que même dans un environnement ayant un arbre de VBG très solide, tous les maris ne maltraitent pas leur femme. Tout le monde ne viole pas. Bien que nous puissions avoir des influences communes, nos décisions peuvent être différentes et chaque acte de VBG est le résultat de la décision d'un individu de recourir à la violence. Utilisez un marqueur **marron** pour écrire « décision de recourir à la violence » ou « abus de pouvoir » sur le tronc du schéma représentant l'arbre.

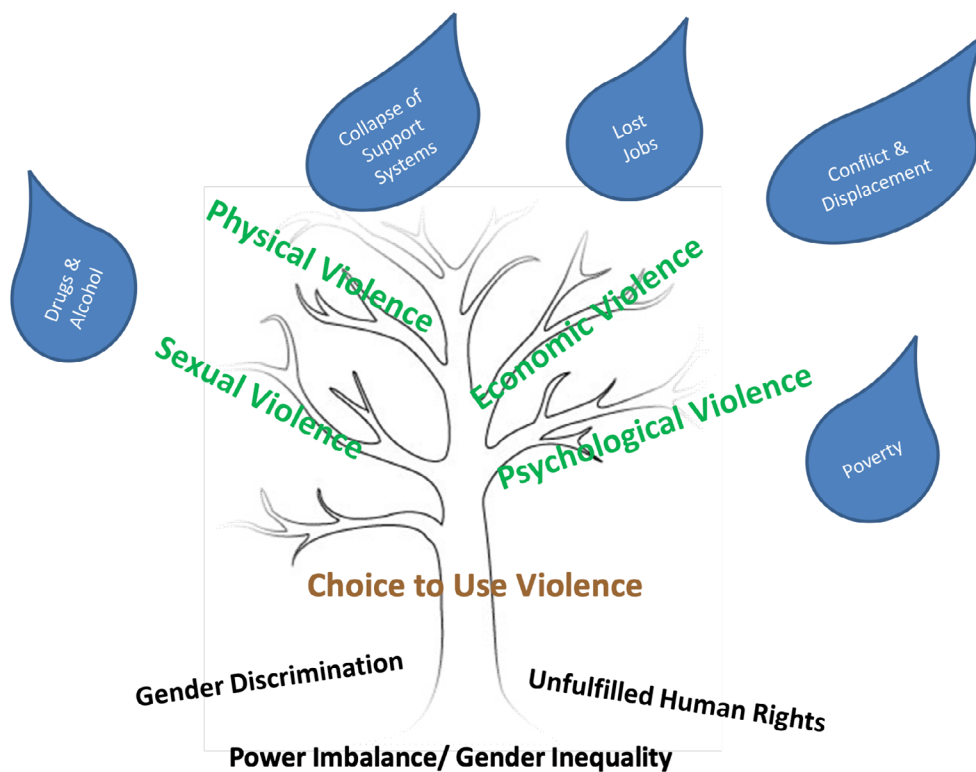
Étape 5 : Facteurs de risque (30 minutes)

Pendant que les participants discutent du fait que chaque acte de VBG est le résultat d'une décision individuelle, quelqu'un proposera probablement l'idée que le comportement d'une survivante (plutôt que celui d'un auteur) pourrait être la cause directe d'un acte de VBG. Ouvrez la porte à une discussion sur cette idée - que faire si une épouse se comporte mal ? Est infidèle ? Que faire si une jeune fille s'habille mal ? Se promène seule la nuit ? Concédez qu'il est courant de blâmer les survivantes pour les violences qu'elles subissent.

Retournez à l'image de l'arbre. Toutes les femmes et les filles, partout dans le monde, sont confrontées aux risques de VBG en raison de la cause principale qui est la discrimination de genre. Les femmes et les filles qui vivent dans des contextes de discrimination et de facteurs contributifs nombreux (racines fortes et pluie abondante) sont plus exposées au risque. Et même dans ces situations à haut risque, certaines femmes et filles seront plus exposées au risque que d'autres. On peut se représenter cela comme certaines femmes et filles vivant plus loin de l'arbre et d'autres étant plus proches de l'arbre. Parmi les facteurs de risque qui font que certaines femmes et filles sont particulièrement vulnérables, beaucoup ne peuvent pas être contrôlés (handicap, âge, statut de réfugiée etc.) alors que d'autres sont liés à des choix (façon de s'habiller, consommation d'alcool, emploi dans des industries dominées par les hommes, scolarisation). Ces choix, même si nous ne les approuvons pas ou si nous les jugeons, ne constituent pas des choix de subir la violence. Une survivante ne fait jamais le choix d'être victime de violence. La violence est toujours le choix de l'auteur, et uniquement le choix de l'auteur.

Points clés de discussion / Notes supplémentaire d'animation

- Cet exercice peut être effectué rapidement si l'animateur dessine simplement un arbre et explique la différence entre les causes et les facteurs contributifs. On a prévu du temps dans la session pour permettre aux participants d'analyser les idées, y compris des mythes courants sur les causes de la VBG qui contribuent à rejeter la faute sur les victimes.
- Ne vous inquiétez pas si les participants ont des attitudes consistant à rejeter la faute sur les victimes. La formation doit procurer un espace sûr dans lequel on peut exprimer librement des idées. Cette session est une opportunité pour les participants de s'interroger sur leurs croyances tout en ayant une vision éclairée des raisons pour lesquelles la VBG se produit. Cependant une seule séance de formation ne suffira pas à changer les croyances et les pratiques.
- Les membres de l'équipe en charge de la VBG, et particulièrement ceux qui s'investissent dans le soutien direct aux survivantes, doivent être convaincus qu'on ne peut jamais rejeter le blâme sur les survivantes pour la violence qu'elles subissent, et ils doivent être prêts à fournir un soutien aux survivantes sans aucune forme de jugement.



Example of tree



Comprendre le pouvoir

Résumé

Les participants étudient le concept de pouvoir et réfléchissent à leurs propres sources et pratique du pouvoir.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Comprendront comment les déséquilibres de pouvoir et les abus de pouvoir sont liés à la VBG
- Réfléchiront aux sources et à l'exercice du pouvoir

Les animateurs :

- Affineront leur compréhension des sources de pouvoir et des déséquilibres de pouvoir au sein de la communauté

Matériel et préparation

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

Durée

1 heure 30 minutes

Procédure

Étape 1 : Discussion plénière : Identifier les sources de pouvoir (20 minutes)

Sur le tableau papier, écrivez le mot POUVOIR. Demandez des exemples (sans nommer personne) de gens qui ont du pouvoir dans le monde, dans la communauté. Le pouvoir est relatif, ce qui signifie que lorsqu'on identifie une personne qui a du pouvoir, c'est toujours par rapport à d'autres personnes qui ont moins de pouvoir. Demandez ce qui donne du pouvoir à quelqu'un. Quelles sont leurs sources de pouvoir ? Les sources de pouvoir peuvent être réelles ou perçues et elles comprennent :

- L'aspect social (dirigeant, enseignant, parent)
- L'aspect économique (fortune, contrôle des ressources)
- L'aspect politique
- L'aspect physique (force, taille, accès à des armes)
- L'aspect lié à l'âge

Étape 2 : Activité : Étudier le pouvoir (20 minutes)¹

1. Prenez quatre chaises et placez les dans n'importe quel arrangement (par exemple une colonne ou une pyramide).
2. Demandez aux participants quelle est la chaise qui a le plus de pouvoir. Laissez se dérouler la discussion et posez des questions pour obtenir différents points de vue (par exemple dans une formation en pyramide, est-ce que la chaise de devant a plus de pouvoir à cause de sa position de tête, ou est-ce que les chaises ont davantage de pouvoir ensemble, à cause du pouvoir que représente un groupe ?).
3. Demandez à un volontaire de déplacer une chaise de façon à lui donner plus de pouvoir qu'aux autres chaises (par exemple, empilée sur une autre chaise). Débattre avec les participants afin de savoir si la chaise a vraiment davantage de pouvoir.
4. Demandez à quatre volontaires de rapidement s'asseoir sur les chaises d'une manière telle que leur chaise ait plus de pouvoir, puis de s'immobiliser aussitôt après. Demandez aux participants : Qui est assis sur la chaise qui a le plus de pouvoir ? Qu'est-ce qui fait que la chaise de cette personne a plus de pouvoir ? Quelles expressions de pouvoir observez-vous ?

Étape 3 : Discussion plénière : Types de pouvoir (30 minutes)

Revoir les types de pouvoir dans le chapitre *Concepts et approches de base* du Guide de la boîte à outils.

Demandez aux volontaires de résumer les quatre types de pouvoir dans leurs propres termes :

Le pouvoir intérieur

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

Expliquez que les expressions de pouvoir peuvent être positives ou négatives. Quel type de pouvoir est susceptible de nuire ? Ceux qui ont du *pouvoir sur* les autres peuvent abuser de ce pouvoir. (Reportez-vous aux modules sur les causes et facteurs contributifs et à l'arbre de la VBG.) Le déséquilibre de pouvoir entre les hommes et les femmes est la cause principale de la VBG.

Quels types de pouvoir sont positifs ? Les gens peuvent se servir du *pouvoir intérieur*, du *pouvoir avec* et du *pouvoir de* pour générer du changement et prévenir la VBG.

Étape 4 : Auto-réflexion (20 minutes)

Demandez aux participants de réfléchir de façon indépendante à une situation où ils se sont sentis impuissants. Est-ce que quelqu'un avait un pouvoir sur vous ? Était-ce juste ? Qu'est-ce que vous avez ressenti ? Comment auriez-vous changé la situation si vous aviez pu le faire ?

Demandez aux participants de réfléchir de façon indépendante à leur propre pouvoir. Quelles sont vos sources de pouvoir ? Qui a moins de pouvoir que vous ? Pensez-vous au pouvoir que vous avez sur les autres ? Est-ce que vous tirez parti de ce pouvoir ou abusez de ce pouvoir ? Quelles actions pourriez-vous entreprendre pour mieux équilibrer le pouvoir que vous subissez ?

¹ Adapted from: Hunter, D., Chair Power: *Three Types of Power* | *Training For Change*. Original source of chair exercise cited as Theatre of the Oppressed as used by Babu Ayindo and Daniel Hunter. https://www.trainingforchange.org/training_tools/chair-power-three-types-of-power/

Points clés de discussion / Notes supplémentaire d'animation

- Nous devrions aspirer à une meilleure répartition du pouvoir entre les personnes, car nous sommes tous égaux dans nos droits en tant qu'humains. Les déséquilibres de pouvoir entre les personnes peuvent être abusés et exploités.
- La VBG se produit lorsqu'une personne décide d'abuser de son pouvoir. Bien que tous les hommes n'abusent pas de leur pouvoir sur les femmes, toutes les femmes vivent dans un contexte de déséquilibre du pouvoir qui est injuste. Les femmes et les filles font l'expérience du déséquilibre du pouvoir dans leurs vies quotidiennes et cela limite leurs possibilités, contribue au stress et aux craintes qu'elles éprouvent et les expose au risque de subir différentes formes de VBG.
- Ceux qui occupent une position de pouvoir, y compris les dirigeants communautaires, peuvent exercer leur pouvoir de façon positive en promouvant davantage d'équilibre entre les personnes.
- Nous avons tous un pouvoir intérieur et nous pouvons tous contribuer à un changement positif.



Conséquences de la VBG

Résumé

Les participants évaluent les conséquences physiques, émotionnelles et sociales de la VBG, ainsi que les bénéfices des services de réponse à la VBG.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Identifieront les conséquences de la VBG
- Identifieront les types de soutien et de services qui peuvent atténuer les conséquences de la VBG
- Comprendront les bénéfices de soins médicaux de qualité dans les 72 heures qui suivent la violence sexuelle

Les animateurs :

- Comprendront mieux les conséquences sociales des différentes formes de VBG dans la communauté

Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Guide de la boîte à outils disponible pour examen
3. Fiches d'information dans *Outils et ressources de réponse à la VBG* en référence

Durée

2 heures

Procédure

Étape 1 : Discussions en petits groupes : Types de conséquences (20 minutes)

1. Divisez les participants en quatre petits groupes. Demandez aux groupes de réfléchir à une ou plusieurs formes spécifiques de VBG (par exemple le viol, la violence au sein du couple, le mariage précoce/ mariage forcé).
2. Attribuez à chaque groupe une catégorie spécifique de conséquences : 1. Conséquences pour la santé des survivantes, 2. Conséquences émotionnelles ou psychologiques pour les survivantes, 3. Conséquences relationnelles ou sociales pour les survivantes, 4. Conséquences pour les membres de la famille et pour la communauté au sens large.
3. Demandez aux groupes de parler des conséquences pertinentes pour les formes de VBG attribuées aux groupes. Chaque groupe doit nommer un preneur de notes et quelqu'un qui fera un rapport au nom du groupe.

Étape 2 : Discussion plénière : Les conséquences de la VBG (30 minutes)

1. Demandez aux représentants de chaque groupe de partager un bref résumé des conséquences. Sollicitez d'autres contributions ou des clarifications.

2. Si une seule forme de VBG a été discutée dans les petits groupes, examinez les conséquences d'une seconde forme de VBG, soit en discussion plénière, soit à nouveau par petits groupes.
3. Demandez quelles conséquences peuvent être évitées. Comment ? Qui peut aider sur ce point ?

Étape 3 : Discussions en petits groupes : Types de soutien pour les survivantes de la VBG

(30 minutes)

1. Demandez aux participants de s'organiser à nouveau en petits groupes.
2. Réfléchissez aux formes de VBG précédemment discutées et aux conséquences qui leur ont été attribuées (1. Conséquences pour la santé des survivantes, 2. Conséquences émotionnelles ou psychologiques pour les survivantes, 3. Conséquences relationnelles ou sociales pour les survivantes, 4. Conséquences pour les membres de la famille et pour la communauté au sens large), demandez aux groupes d'envisager :
 - a. Comment la famille, les amis ou les membres de la communauté peuvent aider à limiter les conséquences ?
 - b. Quels sont les services qui peuvent aider ?
 - c. Quels soutiens et services sont actuellement disponibles dans cette communauté ?
4. Chaque groupe doit nommer un preneur de notes et quelqu'un qui fera un rapport au nom du groupe.

Étape 2 : Discussion plénière : Services et soutien pour les survivantes (40 minutes)

1. Demandez aux représentants de chaque groupe de faire un rapport.
2. Posez des questions au sujet des réactions courantes des familles et de la communauté à la VBG. Expliquez que les conséquences sociales de la VBG varient considérablement en fonction des contextes, selon la façon dont la VBG est comprise et la probabilité que les familles et la communauté rejette le blâme sur les survivantes.
3. Ajoutez des informations pour faire en sorte qu'on parle aussi des services disponibles.
4. Insistez sur l'importance de soins médicaux rapides après un viol. Les survivantes peuvent recevoir une prophylaxie post-exposition (PPE) pour prévenir une infection au VIH dans les 72 heures (3 jours) qui suivent l'incident ; les survivantes peuvent recevoir une contraception d'urgence (CU) dans les 120 heures (5 jours) qui suivent l'incident.

Points clés de discussion / Notes supplémentaire d'animations

- Les participants qui connaissent bien les sujets de la VBG peuvent analyser plusieurs formes de VBG en même temps lorsqu'ils examinent les conséquences et les services.
- Les animateurs peuvent revoir les conséquences de la VBG dans le chapitre *Concepts et approches de base* du Guide de la boîte à outils et se référer aux fiches d'information dans les *Outils et ressources de réponse à la VBG* pour plus de détails sur les conséquences des différentes formes de VBG.
- Au cours de cet exercice, les animateurs peuvent se référer à l'arbre de la VBG utilisé dans le module causes et facteurs contributifs. Les conséquences de la VBG peuvent être considérées comme des fruits empoisonnés sur l'arbre de la VBG. Soulignez les conséquences majeures avec un marqueur **rouge** dans les feuilles de l'arbre.



Principes directeurs

Résumé

Les participants discutent des principes d'une approche axée sur les survivantes et envisagent des façons d'appliquer ces principes au soutien aux survivantes.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Identifieront les quatre principes directeurs de l'approche axée sur les survivantes
- Envisageront des façons de mettre ces principes directeurs en application en soutien à une survivante

Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Traductions préparées (si nécessaire) des principes directeurs

Durée

2 heures 15 minutes

Procédure

Étape 1 : Discussion plénière : Réfléchir au soutien aux survivantes (30 minutes)

En vous appuyant sur la discussion de groupe du module sur les conséquences de la VBG, demandez aux participants de réfléchir à ce qui pourrait aider des survivantes à se rétablir d'un incident de VBG. Animez une discussion de groupe en mettant l'accent sur les points et questions suivants :

- Quelles actions ou paroles peuvent aider les survivantes à se sentir soutenues et en sécurité ?
- Est-ce que toutes les survivantes bénéficieront du même type de soutien ? Qu'est-ce qui pourrait expliquer des différences ? (Chaque personne réagira différemment à la violence et pourra avoir des préférences différentes. Les différents besoins sont également liés aux types de VBG, aux conséquences subies, à l'âge de la survivante, etc.)
- Placer la survivante au centre du processus d'aide favorise son rétablissement, réduit les risques d'autres préjudices et renforce son initiative et son autodétermination.

Étape 2 : Discussions en petits groupes : Définir et appliquer les principes directeurs (45 minutes)

1. Expliquez que toute personne investie dans le soutien aux survivantes de VBG doit se conformer aux quatre principes d'une approche axée sur les survivantes. Écrivez les quatre principes directeurs sur un tableau papier : Respect, confidentialité, sécurité et non-discrimination.

2. Divisez les participants en quatre groupes et attribuez à chaque groupe la responsabilité d'un des quatre principes directeurs. Chaque groupe discutera du principe qui lui a été attribué en rapport avec les questions ci-dessous, puis présentera ses conclusions au groupe dans son ensemble :
 - a. Qu'est-ce que cela signifie ?
 - b. Pourquoi est-ce important ?
 - c. Comment, de manière spécifique, appliquez-vous ce principe dans le cadre de votre rôle (en tant que dirigeant communautaire ou membre d'une équipe en charge de la VBG) si une survivante vient chercher de l'aide auprès de vous ?
 - d. Comment, de manière spécifique, appliquez-vous ce principe si quelqu'un d'autre vient vous informer d'un incident de VBG ?
5. Passez du temps avec chaque groupe et encouragez les participants à identifier des actions spécifiques - faites ceci ou ne faites pas cela - qui pourraient aider une survivante.

Étape 3 : Discussion plénière (1 heure)

1. Invitez chaque groupe à présenter leur principe directeur et des éléments de leur discussion. Demandez aux participants d'autres groupes d'apporter des réflexions supplémentaires après chaque présentation. Faites en sorte que chaque principe soit bien défini (voir les définitions ci-dessous).
2. Notez les mots et idées essentiels sur un tableau papier (par exemple, respecter les souhaits des survivantes, traiter l'information de façon confidentielle, croire la survivante, ne pas propager de rumeurs).
3. Lorsque chaque groupe a fini sa présentation, réfléchissez aux idées communes notées sur le tableau papier qui sont essentielles pour une réponse axée sur les survivantes.
4. Pour mettre l'emphase sur l'importance de ces principes dans la vie réelle des survivantes, envisagez de présenter de façon anonyme des cas d'étude qui mettent en lumière les bonnes et mauvaises pratiques et les bénéfices ou conséquences qui en découlent.

Sécurité : La sûreté et la sécurité de la survivante et d'autres personnes, y compris ses enfants et les personnes qui lui sont venues en aide, doivent constituer une priorité absolue. Les personnes qui révèlent un incident de VBG ou des antécédents de mauvais traitements font souvent face au risque de représailles de la part de l'auteur ou d'autres.

Confidentialité : Chaque survivante a le droit de décider si elle raconte son histoire, et à qui elle la raconte. Préserver la confidentialité signifie ne pas révéler quelque information que ce soit à aucun moment et à qui que ce soit sans le consentement éclairé de la survivante.

Respect : Chaque survivante a droit à son autodétermination. Toutes les actions entreprises en réponse à la VBG doivent être guidées par le respect des choix, des souhaits, des droits et de la dignité des survivantes.

Non-discrimination : Les survivantes de la violence doivent recevoir un traitement juste et équitable sans considération de leur âge, genre, handicap, race, religion, nationalité, appartenance ethnique, orientation sexuelle, ou tout autre caractéristique.

Points clés de discussion / Notes supplémentaire d'animation

- Alors qu'une approche axée sur les survivantes est particulièrement importante s'agissant de la réponse individualisée à des survivantes de VBG, les principes directeurs d'une approche axée sur les survivantes peuvent s'appliquer à toute les actions liées à la prévention de la VBG et à la réponse à la VBG. Par exemple, lors de la mise en place de services et de structures de protection, les dirigeants communautaires et les équipes en charge de la VBG peuvent être guidés par « la survivante » au sens général, où toute action entreprise au nom d'une survivante individuelle doit être basée sur ses souhaits spécifiques.



Connecter les survivantes aux services de soutien

Résumé

Les participants reçoivent des informations sur les services disponibles et sur les mécanismes d'orientation, ainsi que des conseils sur la façon de fournir des orientations favorables aux survivantes qui divulguent des incidents de VBG. Cette session peut être renforcée par une formation plus poussée sur la réponse à la VBG.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Identifieront les services disponibles et les parcours d'orientation existants pour la réponse à la VBG
- Se sentiront prêts à orienter une survivante vers des services de soutien, en accord avec ses souhaits

Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Copies of community referral pathways for display and distribution
3. Copies des parcours d'orientation de la communauté dans le but de les afficher et de les distribuer
4. Copies de la Fiche-conseils : Que faire et que dire lorsqu'une survivante révèle un incident de VBG dans *Outils et ressources* de réponse à la VBG² pour distribution.

Durée

1 heure 30 minutes

Procédure

Étape 1 : Présentation : Parcours d'orientation (20 minutes)

Affichez et/ou distribuez des copies du parcours d'orientation de la VBG de la communauté. Utilisez les tableaux papier pour présenter les informations d'orientation pertinentes qui pourraient manquer dans les parcours d'orientation, comme par exemple des points de service spécifiques ou des coordonnées spécifiques.

Parlez des points suivants :

- Passez en revue les services, un par un, avec des informations sur la gamme de services accessibles aux survivantes.
- Expliquez que les services spécialisés dans la réponse à la VBG et les services médicaux sont des orientations prioritaires pour les survivantes.

² La fiche-conseils est adaptée de : IASC (Comité permanent Interorganisations). Guide de poche : Comment aider les survivantes de violence basée sur le genre quand les acteurs de la VBG ne sont pas sur place, 2015. Le guide de poche est disponible en plus de 15 langues, mais la fiche-conseils est seulement disponible en anglais, en français et en arabe. Les animateurs peuvent avoir accès au guide de poche à télécharger ici : <https://gbvguidelines.org/en/pocketguide/>

- Dès le premier point d'entrée dans le parcours d'orientation, on attend des prestataires de services qu'ils apportent des informations aux survivantes sur les options supplémentaires de services et qu'ils leur fournissent des orientations confidentielles pour ces services supplémentaires, sur la base de ce qu'elles désirent.
- Il est essentiel que les survivantes décident elles-mêmes des services dont elles ont besoin. Toute personne qui souhaite aider une survivante peut lui communiquer des informations sur ces services et sur les bénéfices de ces services, puis soutenir ses choix, même si elle refuse tous les services.
- Les survivantes adultes doivent donner leur consentement aux services. Les enfants doivent aussi pouvoir exprimer leur préférences s'agissant des services. Dans le cas de jeunes enfants survivants, les décisions concernant les services sont guidées par l'idée de l'intérêt supérieur de l'enfant, et cet intérêt supérieur est souvent représenté par ses parents ou par ses tuteurs.
- Si quelqu'un, y compris la personne qui s'occupe d'une survivante, fait face à un danger imminent, les services de sécurité doivent être contactés.

Étape 2 : Examen de la fiche-conseils (30 minutes)

1. Distribuez la fiche-conseils : Que dire et que faire lorsqu'une survivante révèle un incident de VBG dans *Outils et ressources de réponse à la VBG*. Demandez aux participants de prendre le temps de lire indépendamment la fiche-conseils (ou des extraits du guide de poche de l'IASC). Dans des contextes de faible alphabétisation, l'animateur peut présenter l'information contenue dans la fiche-conseils.
2. Engagez une discussion pour passer en revue les recommandations de la fiche-conseils. Demandez aux participants de résumer et de partager les points ou questions essentiels liés aux recommandations sous :
 - Regarder
 - Écouter
 - Connecter

Étape 3 : Pratique du jeu de rôle (1 heure)

1. Demandez aux participants de se répartir en binômes. Expliquez que chaque binôme va s'exercer à aider à établir un lien entre une survivante et un service de soutien par l'intermédiaire d'un jeu de rôle. (Si le nombre de participants est impair, alors un troisième participant peut observer un binôme.)
2. Expliquez un scénario court que les binômes puissent jouer, et qui soit adapté au contexte. Exemples ::
 - Une femme vous confie qu'elle a été violée hier, alors qu'elle était en déplacement en dehors de la communauté pour ses besoins domestiques.
 - Une mère vous dit qu'elle pense que sa jeune fille a été agressée.
 - Une femme mariée vous confie que son mari la frappe régulièrement.
3. Demandez aux binômes de sélectionner l'un des deux participants pour jouer le rôle d'une survivante (ou du parent ou du tuteur d'une survivante), pendant que l'autre participant teste ses compétences en tant que membre d'une équipe en charge de la VBG ou dirigeant communautaire qui reçoit une survivante et l'aide à contacter des services.
4. Accordez 10 minutes aux binômes pour le jeu de rôle. Puis demandez aux binômes de s'arrêter et à ceux qui ont joué le rôle d'une survivante de commenter brièvement la performance de leur partenaire.
5. Demandez à quelques volontaires de partager leurs réflexions avec l'ensemble du groupe. Qu'est que les « survivantes » ont ressenti ? Qu'est-ce que votre partenaire, pendant le jeu de rôle, a dit ou fait qui était bien ? Vous-êtes vous senti(e) soutenu(e) ? Avez-vous compris qu'avoir recours à des services ou non était votre décision ?

6. En gardant les mêmes binômes, demandez aux participants d'échanger les rôles en utilisant le même scénario ou un scénario différent.
7. Accordez 10 minutes aux binômes pour le jeu de rôle. Puis demandez aux binômes de s'arrêter et à ceux qui ont joué le rôle d'une survivante de commenter brièvement la performance de leur partenaire.
8. Demandez à quelques volontaires de partager à nouveau leurs réflexions avec l'ensemble du groupe. Si une survivante de la VBG venait se confier à vous, seriez-vous prêt(e) à lui répondre de manière favorable ? Seriez-vous capable de lui communiquer des informations sur les services disponibles ? Quelle information supplémentaire ou quels exercices supplémentaires vous aideraient à vous sentir mieux préparé(e) ?

Étape 3 : Conclusion (10 minutes)

Passez en revue les services essentiels de réponse à la VBG énumérés dans le parcours d'orientation et répondez aux questions ou expliquez les points qui ne sont pas clairs.

Points clés de discussion / Notes supplémentaire d'animation

- Les participants doivent réfléchir à la façon de mettre en application les principes directeurs de l'approche axée sur les survivantes lorsqu'ils aident les survivantes à contacter les services de soutien.
- Les membres des équipes en charge de la VBG et les dirigeants communautaires ont la possibilité de contribuer davantage au soutien des survivantes de la VBG selon leur rôle et responsabilités, et aussi selon les souhaits des survivantes. Précisez s'il existe d'autres possibilités de formation sur la réponse à la VBG, qu'elles soient déjà accessibles ou seulement planifiées.



Révision des concepts de base de la VBG

Résumé

Cette session est conçue comme une séance d'introduction à des projets de formation sur différents thèmes de la VBG, pour passer brièvement en revue les concepts de base de la VBG avec des participants qui ont déjà suivi la formation en deux jours sur les concepts de base de la VBG. La formation sur les concepts de base de la VBG est fondamentale pour les équipes en charge de la VBG et pour les dirigeants communautaires.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Passeront en revue les concepts de base de la VBG
- Réfléchiront aux concepts de base de la VBG dans le contexte du thème de la formation

Les animateurs :

- Évalueront l'assimilation et l'adoption des concepts de base de la VBG par les participants
- Adapteront les sessions de formation de façon pertinente

Matériel et préparation

1. Préparez un tableau papier avec un schéma représentant un tronc d'arbre et des branches
2. Tableau papier
3. Marqueurs vert, bleu, marron, noir et rouge

Durée

1 heure 30 minutes

Procédure

Étape 1 : Revoir les causes et les facteurs contributifs de la VBG (30 minutes)

1. Revoyez l'arbre de la VBG avec les participants.
 - Les types de VBG sont les branches, avec les feuilles en **vert**.
 - Les causes principales de la VBG (déséquilibre du pouvoir entre hommes et femmes, discrimination), sont les racines de l'arbre, en **noir**. Les causes principales de la VBG sont les mêmes partout. Là où les racines sont fortes, les problèmes de VBG seront plus sévères.
 - D'autres facteurs qui contribuent aux risques et à l'aggravation de la VBG, tels que la toxicomanie, le déplacement, la pauvreté etc. sont comme la pluie, illustrée par des gouttes **bleues**. Les facteurs contributifs diffèrent selon l'environnement. Avec des racines fortes et beaucoup de pluie, les problèmes de VBG peuvent s'accroître...
 - Enfin, chaque acte de VBG implique un choix que chacun fait d'exercer un pouvoir sur une autre personne et d'user de la violence. Ce choix est illustré sur le tronc, en **marron**.

2. Demandez aux participants qui est exposé à la VBG. Toutes les femmes et les filles sont confrontées au risque de VBG à cause du déséquilibre du pouvoir entre les hommes et les femmes. On peut penser à celles qui sont davantage exposées au risque à cause d'un handicap, d'un statut de réfugiée etc. comme à des personnes « vivant près de l'arbre ». Accordez du temps pour qu'il y ait une réflexion sur les femmes et les filles qui sont particulièrement exposées au risque dans la communauté.

Étape 2 : Revoir les conséquences de la VBG (30 minutes)

1. Expliquez que les conséquences de la VBG peuvent être considérées comme des fruits empoisonnés sur l'arbre de la VBG. Attribuez à chaque groupe une catégorie spécifique de conséquences : 1. Conséquences pour la santé des survivantes, 2. Conséquences émotionnelles ou psychologiques pour les survivantes, 3. Conséquences relationnelles ou sociales pour les survivantes, 4. Conséquences pour les membres de la famille et pour la communauté au sens large.
2. Demandez aux groupes de discuter pendant 10 minutes et d'être prêts à faire un rapport comprenant :
 - Des exemples de conséquences courantes, en lien avec la catégorie qui leur a été attribuée, dans cette communauté
 - Des types de soutien ou de services qui peuvent aider à prévenir ou à atténuer les conséquences
3. Réunissez les groupes pour une discussion plénière. Demandez aux groupes de communiquer rapidement leur réponse, chaque groupe s'appuyant sur les points évoqués. Mettez en lumière certaines conséquences en utilisant le marqueur rouge pour illustrer celles-ci comme des fruits sur l'arbre de la VBG.
4. Faites ressortir différents éléments de la discussion plénière, y compris :
 - Les conséquences sur la santé de la violence sexuelle peuvent être évitées, en particulier dans les 72 heures.
 - Le soutien de la famille et des proches de la survivante est essentiel. Les survivantes doivent être crues et non blâmées ou jugées pour la violence qu'elles ont subi
 - Les services doivent être fournis conformément aux principes directeurs de la VBG

Étape 3 : Revoir les principes directeurs (15 minutes)

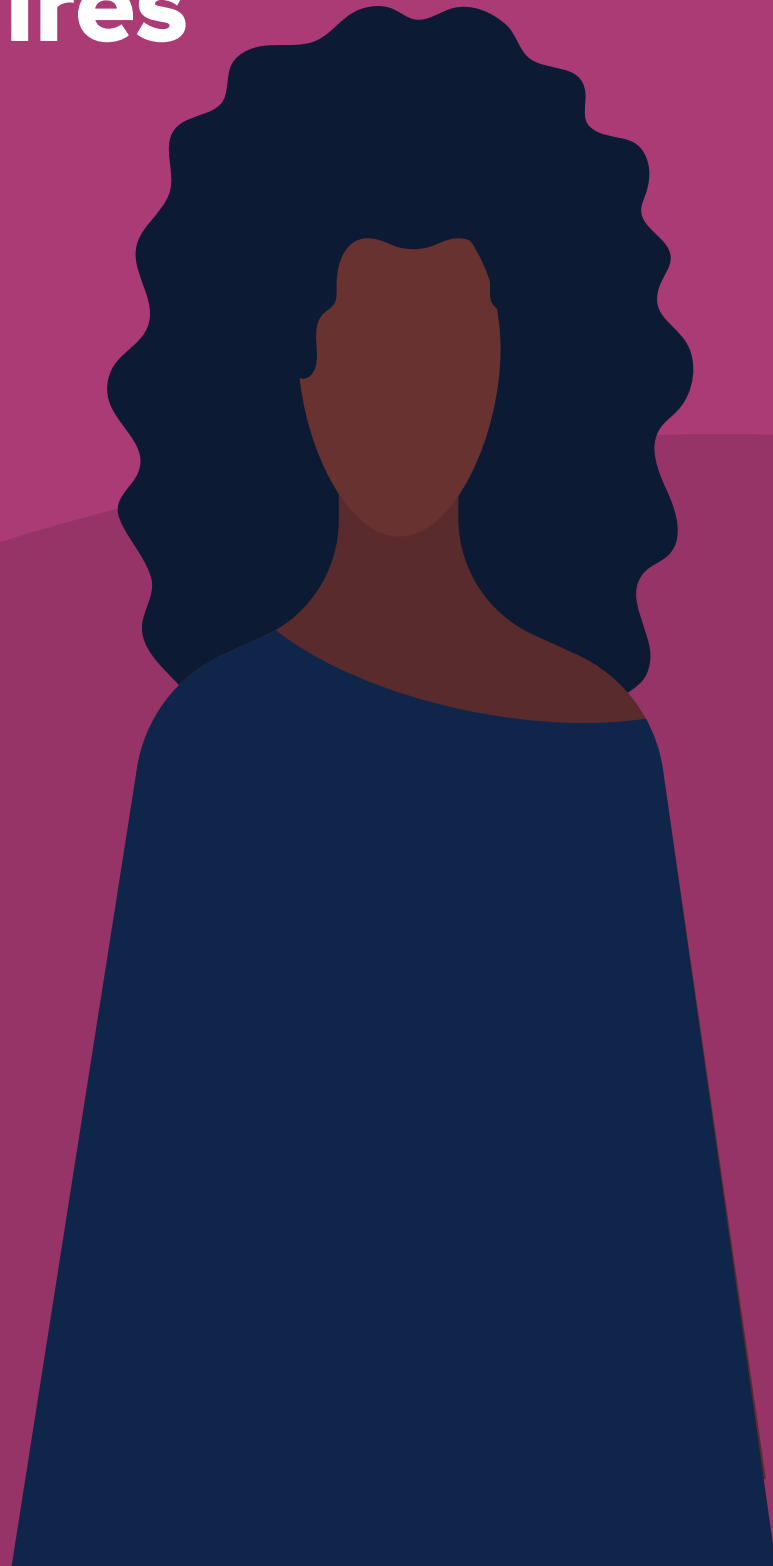
1. Demandez à quatre volontaires d'identifier un principe directeur et d'expliquer comment il peut être appliqué dans le soutien à une survivante : Respect, non-discrimination, confidentialité, sécurité.
2. Répondez à toutes les questions du groupe sur ces principes

Étape 4 : Revoir le parcours d'orientation de la VBG (15 minutes)

1. Affichez ou distribuez le parcours d'orientation de la VBG
2. Identifiez les services essentiels et répondez à toutes les questions sur ces services
3. Revenez sur le fait qu'il est important de respecter les souhaits des survivantes et d'aider les survivantes à décider à quels services s'adresser..

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
Le modèle écologique	 Équipe en Charge de la VBG  Les Femmes Dirigeantes	Les participants examinent le modèle écologique et étudient comment celui-ci pourrait être appliqué à l'engagement des dirigeants communautaires.	30 minutes
Approche féministe intersectionnelle	 Équipe en Charge de la VBG  Les Femmes Dirigeantes	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
Approche basée sur les forces	 Équipe en Charge de la VBG	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
Mettre l'accent sur les bénéfiques	 Équipe en Charge de la VBG	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
Communication : Faire preuve de respect	 Équipe en Charge de la VBG  Les Femmes Dirigeantes	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
Communication : Écouter et partager	 Équipe en Charge de la VBG  Les Femmes Dirigeantes	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>Communication : Plaidoyer</p>	<p> Équipe en Charge de la VBG</p> <p> Les Femmes Dirigeantes</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>Méthodes participatives</p>	<p> Équipe en Charge de la VBG</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>Gérer les défis de l'animation</p>	<p> Équipe en Charge de la VBG</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

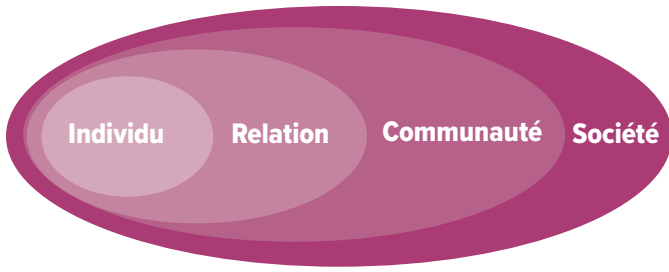
Étape 1 : Examiner le modèle écologique (15 minutes)

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 bénéfiques¹

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.

¹ 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 respect²

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

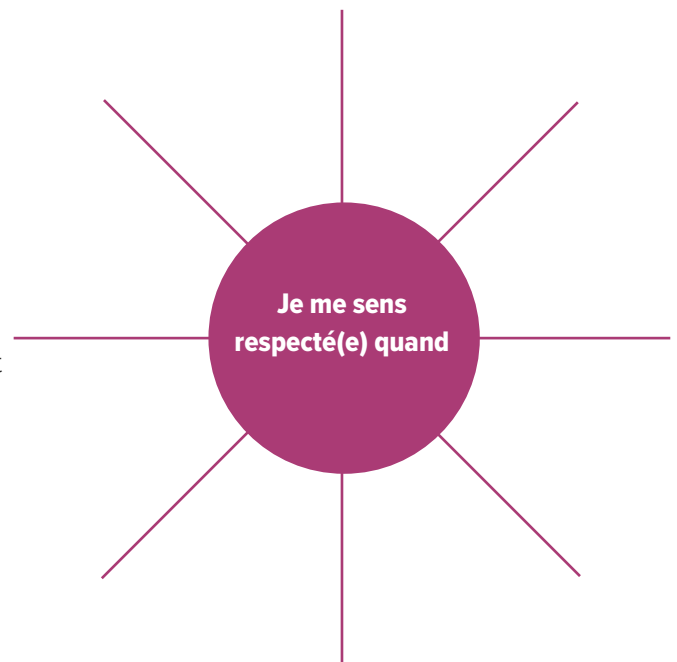
Durée

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

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
Dominer / interrompre	<ul style="list-style-type: none">• Remercier les participants enthousiastes ou dominants pour leurs contributions et demander à entendre quelqu'un qui n'a pas participé.• Présenter un bâton de la parole, où seule la personne qui tient le bâton parle.
Silence / faible participation	<ul style="list-style-type: none">• Demander à entendre tout le monde.• 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.• 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.
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. »)	<ul style="list-style-type: none">• Reconnaître les autres problèmes et inquiétudes et rappeler aux participants les raisons pour lesquelles votre programme est axé sur les femmes et les filles.• 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.• Partager l'information sur d'autres instances où ces problèmes peuvent être abordés.• Proposer de mettre les dirigeants en lien avec des partenaires/ collègues pertinents qui pourront faire suite pour discuter des autres préoccupations.
Déni de la VBG (par exemple « C'est contre notre religion et ce n'est pas un problème qui concerne cette communauté. »)	<ul style="list-style-type: none">• Faire preuve d'empathie pour les préoccupations sous-jacentes au déni de la VBG : aucun de nous ne souhaite que cela se produise.• Reconnaître qu'il est difficile de faire face à la VBG. Reconnaître que la VBG est un problème qui concerne le monde entier.• Présenter des scénarios hypothétiques, y compris des scénarios venant d'autres contextes.• Réorienter la discussion pour se concentrer sur les bénéfices de la non-violence et de l'égalité.

**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

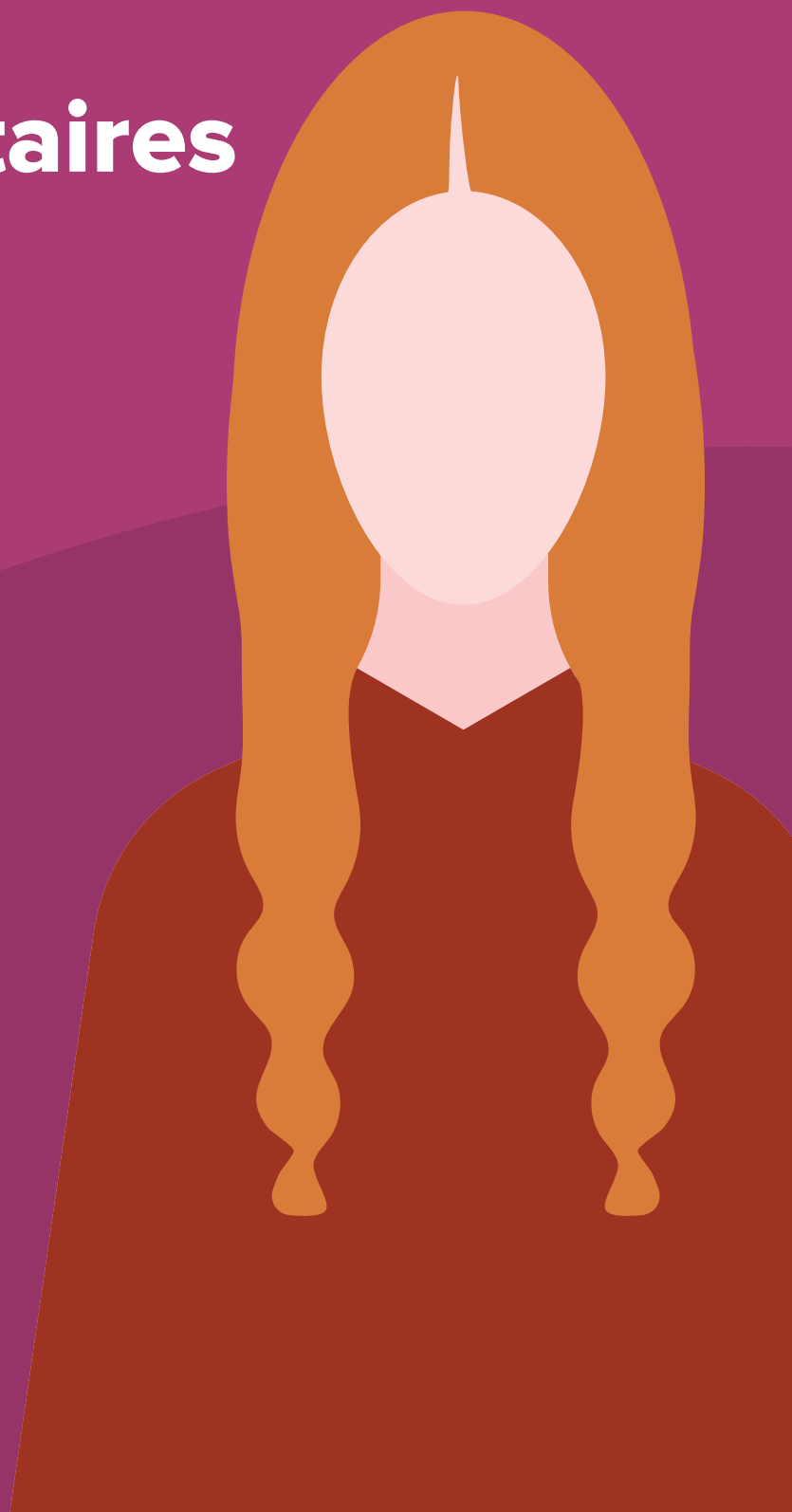
- Les commentaires blessants doivent toujours être gérés sans jugement, sans humiliation, et sans se disputer avec les participants.
- Clarifier le commentaire et demander si le participant soutient ce point de vue. Parfois, les participants sont inquiets d'entendre leurs paroles reformulées.
- Reconnaître 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.

Les Fondements : Planification De L'engagement Des Dirigeants Communautaires Formation



Les Fondements : Planification De L'engagement Des Dirigeants Communautaires

À qui s'adresse cette formation ?

Les modules de formation « Planification de l'engagement » sont conçus pour les équipes en charge de la VBG. Ces modules de formation sont recommandés pour les programmes de VBG qui souhaitent renforcer l'engagement des dirigeants communautaires, ainsi que du personnel des équipes en charge de la VBG qui travaille en étroite collaboration avec ces derniers.

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

Le contenu des modules de formation « Planification de l'engagement » est étroitement lié au chapitre *Construire les fondements de l'engagement* du Guide de la boîte à outils. **Les modules de formation** suivent les étapes détaillées dans le chapitre *Construire les fondements de l'engagement*, et les participants utiliseront les outils de la section *Construire les fondements Outils et ressources*.

Temps et ressources nécessaires

Le contenu de la formation peut être couvert en deux jours entiers, en comptant le temps nécessaire aux pauses et aux repas. Les programmes de VBG peuvent aussi étendre la durée de cette formation, en organisant les modules individuels en plans de travail d'équipe. Il peut être bénéfique pour les équipes de faire des pauses entre les modules de formation afin de collecter des informations supplémentaires, rencontrer des partenaires ou passer du temps à réfléchir aux options du programme avant de fixer les priorités ou de développer des plans d'action pour l'engagement.

Calendriers de formation à envisager pour les équipes en charge de la VBG liées à la Planification de l'engagement :

- Concepts de base (formation de base) : 2 jours
- Approches clés (contenu complet pour les équipes en charge de la VBG) : 2 jours
- Planification de l'engagement : 2 jours

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 outils imprimés / photocopiés. Il est recommandé aux équipes d'imprimer si possible des copies du chapitre *Construire les fondements de l'engagement* du Guide de la boîte à outils, car les modules s'appuieront largement sur les étapes décrites dans ce chapitre. Il sera également bénéfique pour ces équipes d'avoir accès aux chapitres sur les Domaines prioritaires d'engagement, afin de fixer les priorités et de planifier les activités.

Plan de formation pour la Planification de l'engagement des dirigeants communautaires

Public Visé



Équipe en Charge de la VBG

Module	Aperçu du module	Durée estimée
Pratique réflexive	Cette session offre un espace pour la réflexion individuelle et collective, en tant que première étape essentielle à la planification des interventions auprès des communautés. Il est recommandé aux programmes de VBG d'adopter une pratique réflexive attentive aux valeurs et à l'exercice du pouvoir.	1 heure 45 minutes
Inventaire : Programmation VBG actuelle et engagement des dirigeants	Les équipes en charge de la VBG passent en revue les priorités de leur programme et les efforts passés ou actuels d'implication des dirigeants communautaires. Au cours de cette session, les équipes développeront une compréhension commune qui soutiendra une réflexion approfondie sur le potentiel d'engagement des dirigeants communautaires.	2 heures 45 minutes
Cartographier le leadership communautaire	Les équipes en charge de la VBG cartographient les structures dirigeantes et développent des plans destinés à recueillir plus d'informations concernant les dirigeants, y compris les femmes dirigeantes.	1 heure 45 minutes
Fixer les priorités	Les équipes en charge de la VBG appliquent leur compréhension des priorités du programme et des structures dirigeantes pour envisager d'impliquer les dirigeants communautaires dans les domaines clés de la programmation. Les équipes prendront en compte les besoins, le potentiel et les risques liés aux différentes interventions et voteront pour les priorités d'engagement.	2 heures
Identifier les dirigeants à engager	En réfléchissant aux structures dirigeantes de la communauté et aux priorités du programme, les participants réfléchiront à quels dirigeants pourraient être impliqués. L'équipe développera des critères pour guider le processus d'identification des dirigeants dans les domaines prioritaires de l'engagement.	2 heures 15 minutes
Planification en équipe de l'engagement	Les équipes en charge de la VBG s'appuieront sur le Guide de la boîte à outils, ainsi que sur les prises de décisions et les modules de formation précédents pour établir les plans d'engagement des dirigeants communautaires.	2 heures

Pratique réflexive

Résumé

Cette session offre un espace pour la réflexion individuelle et collective, en tant que première étape essentielle à la planification des interventions auprès des communautés. Il est recommandé aux programmes de VBG d'adopter une pratique réflexive attentive aux valeurs et à l'exercice du pouvoir.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Identifieront les mesures que l'équipe en charge de la VBG peut prendre afin de bâtir une pratique plus réflexive
- Identifieront les pratiques que l'équipe en charge de la VBG peut adopter pour créer un meilleur équilibre de pouvoir intérieur au sein de l'équipe, ainsi qu'entre le programme de VBG et la communauté
- Réfléchiront aux attitudes et aux valeurs personnelles, en tenant compte de la façon dont elles interagissent avec la programmation VBG

Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Guide de la boîte à outils, disponible pour examen. Les participants se référeront au chapitre Construire les fondements de l'engagement (avec des copies imprimées destinées à la distribution si possible).
3. Photocopier pour distribution ou avoir à disposition pour examen la Fiche-conseils : Commencer par nous-mêmes, dans *Outils et ressources sur Construire les fondements*
4. Photocopier pour distribution ou avoir à disposition pour examen, les Exercices d'auto-réflexion, dans *Outils et ressources sur Construire les fondements*

Durée

1 heure 45 minutes

Procédure

Étape 1 : Réflexion en équipe (1 heure)

1. Revoyez l'Étape 1 (Action 1.3) du chapitre Construire les fondements de l'engagement.
2. Après l'avoir revue, discutez de la Fiche-conseils : Commencer par nous-mêmes.
3. Encouragez un brainstorming sur les mesures que peut prendre l'équipe pour :
 - a. Développer une pratique plus réflexive
 - b. Réduire les inégalités de pouvoir intérieur au sein de l'équipe en charge de la VBG et entre le programme et la communauté
4. Consigner les plans ou les idées convenus sur le tableau papier, en annotant les étapes suivantes et les responsabilités le cas échéant..

Étape 2 : Auto-réflexion

1. Distribuez des Exercices d'auto-réflexion (choisissez un exercice dans l'outil).
2. Revoyez ensemble les notes en haut de l'exercice, ainsi que les instructions.
3. Allouez du temps aux participants pour compléter l'exercice de manière autonome.
4. Discutez de l'exercice en utilisant les questions directrices de l'outil.

Points clés de discussion / Notes supplémentaires pour l'animation

- Cette session offre une bonne opportunité de créer un espace sûr pour la discussion en équipe. Établissez des règles de base. Si l'animateur est dans une relation de supervision avec les participants, il doit se montrer engagé vis à vis de la pratique réflexive. Reconnaissez le différentiel de pouvoir, et réfléchissez à votre propre usage du pouvoir intérieur au sein de l'équipe et du programme. Soyez ouvert à la critique constructive et aux recommandations de la part des membres de l'équipe.
- Incluez si possible un moyen de briser la glace ou un exercice amusant entre les étapes du module. Invitez un volontaire à diriger lui-même un exercice.

Inventaire : Programmation VBG actuelle et engagement des dirigeants

Résumé

Les équipes en charge de la VBG passent en revue les priorités de leur programme et les efforts passés ou actuels d'implication des dirigeants communautaires. Au cours de cette session, les équipes développeront une compréhension commune qui soutiendra une réflexion approfondie sur le potentiel d'engagement des dirigeants communautaires.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Développeront une compréhension commune de la programmation actuelle et des priorités du programme
- Passeront en revue les efforts passés ou actuels pour impliquer les dirigeants communautaires.

Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Autocollants / stickers (si possible)
3. Guide de la boîte à outils, disponible pour examen (avec des copies imprimées du chapitre *Construire les fondements de l'engagement* disponibles pour distribution, si possible)
4. Documents clés du programme (par exemple, la stratégie, la théorie du changement), le cas échéant
5. Demandez aux membres de l'équipe de se préparer aux présentations, le cas échéant

Durée

2 heures 45 minutes

Procédure

Étape 1 : Passez en revue les domaines de programmation (45 minutes)

1. Discutez des objectifs et des principaux domaines de travail de votre programme. Si les membres de l'équipe ne sont pas accoutumés à tous les aspects de la programmation de manière égale, envisagez de préparer une présentation PowerPoint ou de passer en revue les documents clés sur la programmation, tels que ceux sur la stratégie ou la théorie du changement. Si votre programme de VBG comprend plusieurs projets ou subventions, essayez de créer une vue d'ensemble des visées de votre programme plutôt qu'une liste de projets, de subventions ou d'indicateurs.
2. Passez en revue les quatre domaines de programmation décrits dans le chapitre Concepts et approches de base du Guide de la boîte à outils.
3. Mettez un titre sur quatre tableaux papier : 1. Réponse à la VBG, 2. Atténuation des risques de VBG, 3. Changement profond, 4. Autonomisation des femmes et des filles. Demandez à des volontaires d'aider à classer les interventions ou les activités majeures de programmation actuelles sous chacun des titres. (Tous les programmes de VBG n'interviennent pas dans tous ces domaines, et la plupart se concentreront plus sur certains domaines que d'autres.)

4. Demandez à l'équipe de réfléchir à la représentation de leur programme de VBG sur les différents tableaux papier.

Étape 2 : Passez en revue l'implication avec les dirigeants communautaires (45 minutes)

1. Discutez de si et comment le programme de VBG a été présenté aux dirigeants communautaires. Les membres de l'équipe qui auraient mené un processus d'introduction du programme peuvent partager leur expérience avec le reste de l'équipe. Si l'équipe identifie le besoin de présenter le programme, revoyez l'Étape 2 du chapitre Construire les fondements de l'engagement et discutez des étapes suivantes.
2. Si certains membres de l'équipe ont des responsabilités qui incluent spécifiquement l'engagement des dirigeants communautaires, invitez-les à présenter leur travail à l'ensemble de l'équipe.
3. Invitez les membres de l'équipe à venir regarder chaque tableau papier et à ajouter un autocollant/sticker (ou une étoile dessinée au marqueur) à côté de chaque intervention ou activité listée dans laquelle ils ont personnellement impliqué des dirigeants communautaires.
4. Réfléchissez ensemble à l'engagement des dirigeants communautaires du programme, tel qu'illustré sur les tableaux papier. Cela semble-t-il être une représentation fidèle ? Certains domaines de travail sont-ils étonnants, soit parce que les dirigeants communautaires y ont été impliqués par un grand nombre de membres de l'équipe en charge de la VBG, soit parce qu'au contraire ils ne l'ont pas été du tout ?

Étape 3 : Réflexion en petit groupe : Expériences collectives avec les dirigeants (1 heure et 15 minutes)

1. Répartissez les participants en petits groupes (à moins que l'équipe ne soit déjà très réduite). Expliquez que chaque groupe va réfléchir aux expériences vécues avec les dirigeants communautaires (en rapport avec le travail passé ou actuel de prévention et de réponse à la VBG). Chaque groupe doit désigner un preneur de notes et quelqu'un qui fera un rapport en plénière.
2. Demandez à chaque groupe de passer 30 minutes à discuter des points suivants :
 - a. Les bénéfices (expériences positives ou bénéfiques de l'implication des dirigeants communautaires)
 - b. Les défis (y compris les expériences négatives de l'implication des dirigeants communautaires)
 - c. Les risques (risques spécifiques identifiés par l'expérience, ou les préoccupations à signaler lorsque l'on considère l'engagement supplémentaire d'un dirigeant communautaire)
3. Ramenez le groupe en plénière et demandez à un premier volontaire de présenter ses bénéfices, puis demandez aux autres groupes de développer la présentation en y ajoutant des points supplémentaires. Demandez à un volontaire de présenter ses défis, puis récoltez des points supplémentaires. Enfin, demandez à un volontaire de présenter ses risques, puis récoltez d'autres points supplémentaires.
4. Notez sur le tableau papier les principaux défis et préoccupations sur les risques. Accordez-vous pour garder ces points en tête lorsque l'équipe examinera les domaines d'engagement des dirigeants communautaires.

Points clés de discussion / Notes supplémentaires pour l'animation

- Dans le cas des programmes de VBG de grande envergure ou de ceux qui connaissent une forte rotation du personnel, les membres de l'équipe peuvent être moins familiers avec l'ensemble du programme ou avec les responsabilités des autres membres de l'équipe. Il est possible que plus de temps soit nécessaire pour présenter et discuter des différents domaines de la programmation, et des exercices portant sur la cohésion de l'équipe peuvent être intégrés à la formation pour bâtir la confiance ainsi qu'un terrain d'entente.
- Comprenez que certains membres de l'équipe puissent avoir des relations et des expériences personnelles avec les dirigeants communautaires. Entretenez un espace sûr et une communication respectueuse.
- Conservez les notes écrites sur les tableaux papier pour les utiliser dans de futurs modules. s.

Cartographier le leadership communautaire

Résumé

Les équipes en charge de la VBG cartographient les structures dirigeantes et développent des plans destinés à recueillir plus d'informations concernant les dirigeants, y compris les femmes dirigeantes.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Identifieront les structures dirigeantes de la communauté
- Développeront des plans pour la collecte approfondie d'informations sur les structures dirigeantes
- Développeront une cartographie préliminaire des dirigeants communautaires (si l'on dispose de suffisamment d'informations)

Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Guide de la boîte à outils, disponible pour examen (avec des copies imprimées du chapitre Construire les fondements de l'engagement disponibles pour distribution, si possible)
3. Photocopier pour distribution ou à disposition pour examen, *la Fiche-conseils : Identifier les femmes dirigeantes*, dans Outils et ressources pour Construire les fondements

Durée

1 heure 45 minutes

Procédure

Étape 1 : Brainstorming : Qui sont les dirigeants communautaires ? (20 minutes)

Revoyez l'Étape 3 du chapitre Construire les fondements de l'engagement. Menez un exercice de brainstorming sur le leadership communautaire, en plénière, ou envisagez de vous diviser en petits groupes constitués de membres travaillant dans diverses communautés ou différents secteurs de la communauté. Prenez des notes sur le tableau papier.

- Quelles structures dirigeantes formelles existent au sein de la communauté ? (Pensez aux structures basées sur la géographie, le groupe culturel, la religion, etc.)
- En dehors des postes formels, quelles sont les personnes considérées comme dirigeantes ?
- Quelles sont les responsabilités spécifiques des différents dirigeants en matière de prévention et de réponse à la VBG ?
- Quelles sont les relations entre les structures dirigeantes ? Y a-t-il des hiérarchies formelles, des lignes hiérarchiques spécifiques, des niveaux d'autorité, etc. ?

- Pour les différents dirigeants et structures dirigeantes, quels sont leurs domaines, religions ou populations d'influence ?
- Quelles sont les dynamiques de pouvoir entre les différentes structures dirigeantes ? Entre les différents dirigeants et entre les dirigeants et la communauté ?

Étape 2 : Brainstorming : Quelles femmes dirigeantes peuvent être davantage impliquées ? (30 minutes)

Une fois que l'équipe a recueilli les informations relatives aux structures dirigeantes, penchez-vous davantage sur le leadership des femmes. Examinez la *Fiche-conseils : Identifier les femmes dirigeantes*. Menez une discussion sur le potentiel de leadership des femmes et prenez des notes sur le tableau.

- A-t-on identifié des femmes dirigeantes formelles ?
- Y a-t-il des femmes de confiance et respectées qui montrent un potentiel de leadership, même si elles ne sont pas encore considérées comme des dirigeantes ?
- Y a-t-il des filles montrant un certain potentiel pour le leadership au sein de la communauté ?
- Qui représente au mieux les besoins des femmes et des filles dans la communauté ?

Étape 3 : Exercice de cartographie : Leadership communautaire (55 minutes)

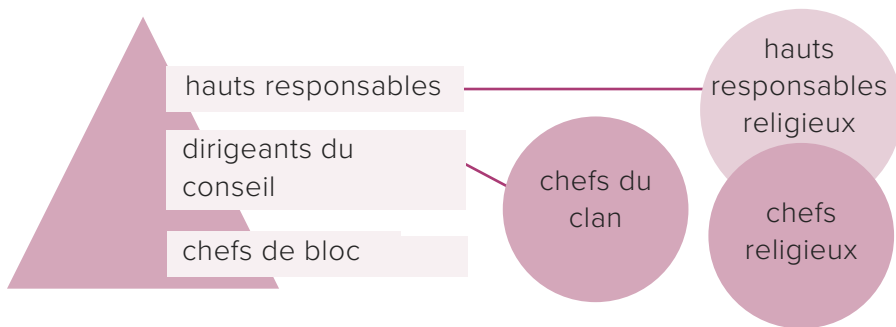
Passez en revue les notes des tableaux papier en plénière et faites le point sur le niveau de connaissance de l'équipe en matière de leadership communautaire ainsi que sur toute question restée en suspens. Assurez-vous de capter toute question importante ou lacune dans les connaissances de l'équipe.

Si l'équipe n'a qu'une connaissance très limitée des structures dirigeantes de la communauté, utilisez les conseils donnés lors de l'Étape 3 du chapitre Construire les fondements de l'engagement pour élaborer un plan de collecte d'informations supplémentaires, notamment concernant les étapes suivantes et les responsabilités.

Si l'équipe a une bonne connaissance des structures dirigeantes de la communauté, élaborer une liste préliminaire, un diagramme ou toute autre représentation visuelle du leadership communautaire et mettez en évidence les dirigeants identifiés par l'équipe pour l'engagement initial.

Les représentations visuelles des structures dirigeantes peuvent inclure des communautés entières ou des secteurs spécifiques des communautés. Elles peuvent inclure des informations sur les choses suivantes :

- Les structures et les hiérarchies, notamment les structures multiples ou qui se chevauchent (par exemple, les dirigeants d'un camp, les dirigeants religieux, les dirigeants traditionnels, les réseaux d'influence)
- Les relations entre les dirigeants et les structures dirigeantes
- Les domaines d'influence (par exemple, les groupes religieux spécifiques, les clans ou les blocs communautaires)
- Les rôles des dirigeants liés à la VBG (par exemple, la prise de décisions concernant les services, la résolution des disputes, les mariages et les divorces, etc.)



Sample mapping of community leaders

Points clés de discussion / Notes supplémentaires pour l'animation

- La cartographie communautaire doit être basée sur un consensus de l'équipe. Si les membres de l'équipe ne s'accordent pas sur les rôles ou les niveaux d'influence des différents dirigeants, allouez de l'espace pour échanger des informations et des points de vue et convenez de récolter des informations supplémentaires.
- À la fin de cette session, les équipes devraient produire les résultats suivants :
 - Un plan de collecte d'informations supplémentaires concernant les structures dirigeantes et les dirigeants (notamment les femmes dirigeantes)
 - Une cartographie préliminaire du leadership communautaire (si l'on dispose de suffisamment d'informations)

Fixer les priorités

Résumé

Les équipes en charge de la VBG appliquent leur compréhension des priorités du programme et des structures dirigeantes pour envisager d'impliquer les dirigeants communautaires dans les domaines clés de la programmation. Les équipes prendront en compte les besoins, le potentiel et les risques liés aux différentes interventions et voteront pour les priorités d'engagement.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Appliquer le Guide de la boîte à outils et utiliser un outil de prise de décisions pour la planification du programme
- Peser les risques et les bénéfices, ainsi que les autres considérations, concernant les interventions du programme

Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Autocollants / stickers (si possible)
3. Guide de la boîte à outils, disponible pour examen. Les participants se référeront au chapitre Construire les fondements de l'engagement (avec des copies imprimées destinées à la distribution si possible). Les participants peuvent également parcourir les chapitres sur les Domaines prioritaires d'engagement pour commencer à fixer les priorités.
4. Photocopier pour distribution ou à disposition pour examen, l'Outil de prise de décisions : Identifier les Domaines prioritaires d'engagement dans Outils et ressources pour Construire les fondements
5. Notes prises sur le tableau papier lors de l'inventaire : Module de formation Programmation VBG actuelle et engagement des dirigeants. **l'inventaire : Module de formation Programmation VBG actuelle et engagement des dirigeants** training module.

Durée

2 heures

Procédure

Étape 1 : Exercice en petit groupe : Explorer le potentiel dans les domaines prioritaires d'engagement (1 heure)

1. Passez brièvement en revue les objectifs de votre programme, tels qu'identifiés durant l'*inventaire* : *Module de formation* Programmation VBG actuelle et engagement des dirigeants. Quels sont les problèmes que votre programme tente d'aborder ?
2. Divisez l'équipe en quatre groupes et assignez à chacun un domaine prioritaire d'engagement. (Vous pouvez écarter un domaine prioritaire d'engagement si le programme n'a prévu aucune intervention dans ce domaine.)

- 3.** Partagez les tableaux papier pertinents résultant de l' inventaire : Programmation VBG actuelle et engagement des dirigeants(module de formation) avec les groupes. Ces notes peuvent aider les participants en ce qui concerne les activités en cours correspondant aux domaines prioritaires d'engagement.
- 4.** Expliquez que chaque groupe examinera le potentiel d'implication (approfondi) des dirigeants communautaires, chacun dans son domaine d'engagement respectif. Après la discussion, les groupes inscriront leurs idées d'engagement sur les tableaux papier et les présenteront en plénière.
- 5.** Demandez aux équipes de :
 - a.** Revoir l'Étape 4 du chapitre Construire les fondements de l'engagement, en répondant aux questions du tableau relatives aux domaines prioritaires d'engagement qui ont été assignés
 - b.** Examiner l'Outil de prise de décisions : identifier les Domaines clés prioritaires d'engagement
 - c.** Parcourir si possible les chapitres de la boîte à outils concernant les domaines prioritaires d'engagement, afin de trouver des idées d'engagement. Examiner les idées potentielles d'engagement, en tenant compte :
 - Des besoins et priorités contextuels
 - Des risques et des bénéfices
 - Des intérêts des survivantes de la VBG ainsi que des femmes et des filles
 - Des capacités et des ressources de l'équipe
 - d.** Accordez-vous sur les mesures prioritaires à prendre avec les dirigeants communautaires au sein de chaque domaine d'engagement, et inscrivez-les sur le tableau.

Étape 2 : Rapport et vote (1 heure))

- 1.** Invitez un volontaire de chaque groupe à présenter brièvement les principaux points de discussion ainsi que les priorités définies. Permettez que l'on pose des questions.
- 2.** Expliquez que tous les participants pourront voter pour les priorités. Distribuez six stickers/autocollants à chaque participant. Invitez les participants à venir regarder chaque tableau et à ajouter des stickers/ autocollants (ou des étoiles, avec un marqueur) à côté des interventions qu'ils souhaiteraient prioriser. Les participants n'ont pas besoin de répartir leurs votes entre les tableaux ou les domaines d'engagement. Ils peuvent utiliser leurs cinq votes pour un unique domaine prioritaire d'engagement, si cela reflète leur point de vue quant aux priorités.
- 3.** Réfléchissez aux résultats du vote en commun. Où l'équipe a-t-elle fait consensus ? Dans quel(s) domaine(s) prioritaire(s) d'engagement ? Pour quelle(s) idée(s) d'engagement ?

Points clés de discussion / Notes supplémentaires pour l'animation

- Assurez-vous que les groupes évaluent les risques éthiques et de sécurité lorsqu'ils réfléchissent aux domaines d'engagement potentiels.
- Cet exercice devrait aider les équipes à commencer à fixer des priorités pour l'implication des dirigeants communautaires et à enchaîner sur une planification plus détaillée.

Identifier les dirigeants à engager

Résumé

En réfléchissant aux structures dirigeantes de la communauté et aux priorités du programme, les participants réfléchiront à quels dirigeants pourraient être impliqués. L'équipe développera des critères pour guider le processus d'identification des dirigeants dans les domaines prioritaires d'engagement.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Réfléchiront à des critères pour l'implication des dirigeants communautaires dans les différents domaines de prévention et de réponse à la VBG
- Identifieront les dirigeants (ou types de dirigeants) susceptibles de soutenir les objectifs du programme

Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Autocollants / stickers (si possible)
3. Guide de la boîte à outils, disponible pour examen (avec des copies imprimées du chapitre Construire les fondements de l'engagement disponibles pour distribution, si possible)
4. Notes du tableau papier des modules de formation **Cartographier le leadership communautaire** et **Fixer les priorités**.

Durée

2 heures 15 minutes

Procédure

Étape 1 : Brainstorming : Quels dirigeants impliquer ? (30 minutes)

Revoyez l'Étape 5 du chapitre Construire les fondements de l'engagement. Référez-vous aux discussions en équipe et aux décisions prises lors de *Cartographier le leadership communautaire* et *Fixer les priorités* (modules de formation). En fonction de la compréhension qu'a l'équipe du leadership et des priorités d'engagement initiales, discutez des dirigeants communautaires (formels ou informels) que le programme pourrait engager. Prenez des notes sur le tableau pendant que l'équipe réfléchit aux questions soulevées pendant l'Étape 5, notamment :

- Quels dirigeants pourraient avoir des intérêts mutuels ou des domaines de préoccupation qui se chevauchent avec le programme de VBG ?
- Lesquels sont considérés comme les dirigeants les plus dignes de confiance, ou respectés, et pourquoi ?
- Les femmes et les filles ont-elles exprimé des préoccupations au sujet de dirigeants en particulier ?
- Comment des facteurs tels que la croyance, l'ethnicité ou le clan influent-ils sur les sphères d'influence des dirigeants en ce qui concerne les domaines prioritaires d'engagement ?

Étape 2 : Développer des critères pour l'engagement des dirigeants communautaires (45 minutes)

1. Répartissez les participants en petits groupes. Si l'équipe a déterminé des priorités pour l'engagement des dirigeants communautaires, attribuez des domaines ou des idées d'engagement spécifiques à chaque groupe.
2. Demandez à chaque groupe d'élaborer des critères pour l'engagement des dirigeants communautaires, en relation avec le domaine qui leur a été attribué. Les groupes doivent discuter puis présenter en plénière, sur le tableau papier, les critères sur lesquels ils se sont accordés.
3. Demandez au groupe de définir des critères spécifiques en tenant compte des éléments suivants (mais pas uniquement) :
 - a. Qualités et caractéristiques personnelles
 - b. Autorité et influence sur des questions pertinentes
 - c. Compétences
 - d. Connaissances
 - e. Valeurs, attitudes et croyances

Étape 3 : Discussion en plénière : S'accorder sur les critères et identifier les dirigeants (1 heure)

1. Invitez un volontaire de chaque groupe à présenter brièvement ses principaux points de discussion, ainsi que les critères définis. Permettez que l'on pose des questions.
2. Réfléchissez aux critères communs ainsi qu'aux différences entre les groupes. Serait-ce utile pour le programme d'avoir des critères différents pour chaque domaine et activité d'engagement différents ? Si des critères clairs apparaissent, notez-les sur le tableau papier pour qu'ils soient approuvés par l'équipe. Si plus de temps est nécessaire, l'animateur ou un volontaire peut puiser dans les notes du groupe pour préparer des critères qui seront examinés par l'équipe avant la finalisation.
3. Sur la base des critères définis, les participants peuvent-ils commencer à identifier des dirigeants (ou types de dirigeants) spécifiques à engager dans différents domaines et activités ? Notez sur le tableau les notes pour la session sur la *Planification de l'engagement par équipe*.

Points clés de discussion / Notes supplémentaires pour l'animation

- Il est préférable que cette session ait lieu après que l'équipe ait recueilli une quantité raisonnable d'informations sur le leadership communautaire, et qu'elle ait réalisé une cartographie. Il sera également utile aux équipes qu'elles aient au moins identifié des priorités au préalable pour l'engagement des dirigeants communautaires.
- Les critères relatifs aux dirigeants communautaires ne doivent pas être restrictifs, en particulier lorsque les programmes doivent s'engager auprès de plusieurs dirigeants pour leur planification et leur accès. Ces critères devraient plutôt guider les équipes dans l'identification des dirigeants les mieux placés pour soutenir les domaines prioritaires d'engagement.

Planification en équipe de l'engagement

Résumé

Les équipes en charge de la VBG s'appuieront sur le Guide de la boîte à outils, ainsi que sur les prises de décisions et les modules de formation précédents pour établir les plans d'engagement des dirigeants communautaires.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- S'exercer à la planification d'activités
- Élaborer un plan d'action raisonné et organisé pour l'implication des dirigeants communautaires

Matériel et préparation

1. Tableau papier et marqueurs
2. Guide de la boîte à outils, disponible pour examen. Les participants se référeront au chapitre Construire les fondements de l'engagement (avec des copies imprimées destinées à la distribution si possible). Les participants devraient aussi avoir accès aux chapitres sur les Domaines prioritaires d'engagement, pour la planification des actions.
3. Photocopier pour distribution ou à disposition pour examen, Outil de planification des activités, dans *Outils et ressources pour Construire les fondements*
4. Les notes du tableau papier, prises pendant les modules de formation **Fixer les priorités** et **Identifier les dirigeants à engager**

Durée

2 heures

Procédure

Étape 1 : Passer en revue les priorités (20 minutes)

Revoyez l'Étape 5 du chapitre Construire les fondements de l'engagement. Revoyez les principaux points de discussion et les décisions prises pendant *Fixer les priorités* et *Identifier les dirigeants à engager* (modules de formation).

Étape 2 : Travail en petit groupe : Planification des activités (1 heure)

1. Répartissez les participants en petits groupes, en fonction de la planification du programme. Envisagez de faire des groupes qui se concentreront sur les domaines prioritaires d'engagement, et/ou des groupes comportant des membres du personnel partageant des rôles communs (par exemple des assistants sociaux VBG ou des mobilisateurs communautaires).
2. Distribuez des copies de l'Outil de planification des activités, et mettez à disposition les chapitres pertinents des Domaines prioritaires d'engagement pour la planification des groupes.

3. Demandez aux groupes d'utiliser l'Outil de planification des activités pour commencer à planifier l'engagement des dirigeants communautaires. Ask groups to use the *Activity Planning Tool* to begin planning community leader engagement.

Étape 3 : Discussion en plénière : Planification des activités (40 minutes)

Réunissez les groupes et passez en revue les plans d'activité. Discutez des prochaines étapes pour unifier le plan, mobiliser les ressources nécessaires et intégrer les activités aux plans de travail des programmes. Accordez-vous sur les plans de suivi, dans le cadre de lignes de rapport et de calendriers de réunions réguliers et/ou par le biais d'un suivi spécifique de l'engagement des dirigeants communautaires.

Points clés de discussion / Notes supplémentaires pour l'animation

- Les méthodes de planification en équipe peuvent être adaptées aux procédures existantes de planification des programmes.
- Les équipes qui intègrent un engagement limité des dirigeants communautaires dans leurs activités régulières peuvent ne pas avoir besoin d'une planification approfondie des activités. Les équipes qui planifient de multiples et nouvelles interventions nécessiteront plus de temps pour planifier soigneusement leurs activités.

Réponse à la VGB

Formation



Réponse à la VGB

À qui s'adresse la formation ?

Les modules de formation sur la réponse à la VGB sont axés sur la réponse communautaire à la VGB et concernent aussi bien les dirigeants communautaires que les équipes en charge de la VGB. La formation est conçue pour s'appuyer sur la formation Concepts de base de la VGB et se propose d'approfondir les connaissances du personnel et des dirigeants communautaires sur les différentes formes de VGB, les moteurs et les conséquences de la VGB dans les communautés, et sur la façon d'appliquer les principes axés sur les survivantes pour mieux soutenir les survivantes de la VGB.

Comment la formation est-elle liée au Guide de la boîte à outils ?

Le contenu couvert dans les modules de formation sur la réponse à la VGB est le plus étroitement lié au chapitre sur la réponse à la VGB du **Guide de la boîte** à outils et s'inspire des outils et ressources de réponse à la VGB.

Temps et ressources nécessaires

Le contenu de la formation peut être couvert en deux jours complets, avec du temps alloué pour les pauses et le déjeuner. Les modules de formation sont conçus pour se concentrer sur une forme ou un type spécifique de VGB, et le cours de formation de deux jours peut être répété pour se concentrer sur d'autres formes de VGB. Les modules de formation sont interdépendants, de sorte que dans les programmes de VGB, il est préconisé d'organiser des formations continues de deux jours dans la séquence recommandée. Se rappeler que les participants doivent d'abord suivre la formation **Concepts de base de la VGB**.

Calendriers de formation à prendre en compte pour la Réponse à la VGB :

- Concepts de base (formation de base) : 2 jours
- Réponse à la VGB (axée sur la compréhension et la réponse à une forme de VGB) : 2 jours*

**Dans la mesure du possible, les équipes peuvent prévoir une demi-journée supplémentaire ou une journée entière avec les dirigeants communautaires pour la planification d'action en vue de renforcer la réponse à la VGB.*

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 / du papier et des stylos individuels, et des outils et documents imprimés/photocopiés.

Aperçu de la Réponse à la VBG : Comprendre et répondre à une forme de VBG

Public Visé



Équipe en Charge de la VBG



Tous les Dirigeants Communautaires

Module	Aperçu du module	Durée estimée
Jour 1		
<u>Révision des concepts de base de la VBG</u>	Les participants passent brièvement en revue les concepts de base de la VBG, tels qu'enseignés durant les deux jours de la formation Concepts de base de la VBG. *Trouvez le module sous Concepts de base de la VBG	1 heure et 30 minutes
Une journée dans la vie d'une femme ou d'une fille	Cet exercice invite les participants à imaginer la réalité quotidienne d'une femme ou d'une fille dans sa communauté et donne le ton aux discussions ultérieures.	30 minutes
Formes de VBG : Contexte, définitions et facteurs de risque	Les animateurs présentent une forme spécifique de VBG qui sera au centre de la formation de deux jours. Les participants commenceront à mieux comprendre cette forme de VBG, y compris les facteurs de risque contextuels.	1 heure et 30 minutes
Formes de VBG : Renforcer la compréhension	En se basant sur des scénarios hypothétiques, les participants sont amenés à réfléchir sur le vécu d'une survivante de la VBG et à considérer les attitudes et les comportements qui motivent la VBG dans leur communauté.	2 heures
Jour 2		
Formes de VBG : Conséquences	Les participants sont amenés à examiner les conséquences individuelles, familiales et communautaires d'une forme spécifique de VBG.	45 minutes

Renforcer les facteurs de protection	Les participants sont amenés à examiner les facteurs qui réduisent la vulnérabilité à la VBG, ainsi que les facteurs qui atténuent les risques des conséquences pour les survivantes, et commencent à définir les actions de protection que les communautés pourront mettre en œuvre.	1 heure et 45 minutes
Rôle des dirigeants communautaires	Les participants sont amenés à identifier les rôles que jouent les dirigeants communautaires dans la réponse à la VBG et à identifier les actions que les dirigeants peuvent prendre pour réduire les risques et renforcer le soutien aux survivantes.	1 heure et 45 minutes
Répondre aux survivantes	Ce module consacre plus de temps pour permettre aux participants de s'exercer à répondre aux survivantes qui révèlent des incidents de VBG, en se basant sur le module de formation Concepts de base de la VBG : <i>Mettre les survivantes en contact avec les services de soutien.</i>	2 heures et 30 minutes



Une journée dans la vie d'une femme ou d'une fille

Résumé

Cet exercice invite les participants à imaginer la réalité quotidienne d'une femme ou d'une fille dans sa communauté et donne le ton aux discussions ultérieures.

Objectifs d'apprentissage

Les participants et les animateurs :

- Réfléchiront aux difficultés et aux possibilités des femmes et/ou des filles dans la communauté

Matériel et préparation

1. Sélectionnez un bref profil pour l'imagerie guidée : Femme ou fille ? Mariée ? En situation de déplacement ? Y a-t-il d'autres facteurs d'identification qui peuvent contribuer aux risques ?
2. Préparez des questions pour l'imagerie guidée, les questions doivent être appropriées au contexte de la communauté et au profil sélectionné. Examinez et adaptez **le document : Exemples de questions pour l'imagerie guidée.**

Durée

30 minutes

Procédure

Étape 1 : Imagerie guidée (15 minutes)

1. Demandez aux participants de fermer les yeux, s'ils sont à l'aise de le faire, et de s'imaginer dans la vie d'une femme ou d'une fille. Donnez une très brève description du profil de la femme ou de la fille imaginée.
2. Demandez aux participants de considérer en silence les réponses aux questions. Posez une série de questions sur la journée de la femme ou de la fille dans la communauté. Voir les exemples de questions dans le document.

Étape 2 : Réflexions (15 minutes)

Demandez aux participants de partager leurs réflexions de l'imagerie guidée. Qu'avez-vous ressenti en vous plaçant dans la vie d'une femme ou d'une fille ? Avez-vous pensé à quelque chose que vous n'avez pas envisagé auparavant ? Quelles questions avez-vous retenues ?

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

L'imagerie guidée peut être adaptée à toute formation, bien qu'elle soit particulièrement indiquée pour les formations sur la réponse à la VBG et l'atténuation des risques de VBG. L'exercice peut également être adapté pour des discussions de groupe ou des réunions d'équipe.

Document : Exemples de questions pour l'imagerie guidée

Femme mariée avec de jeunes enfants

- À quelle heure se réveille-t-elle le matin ?
- Se réveille-t-elle dans un lit ? Où a-t-elle dormi la nuit dernière ?
- Où va-t-elle pour aller aux toilettes ? Peut-elle utiliser les toilettes en toute intimité ? Se sent-elle en sécurité là-bas ?
- Quelles sont ses premières responsabilités ?
- Prépare-t-elle un repas pour sa famille ? Est-ce que quelqu'un l'aide ? Que prépare-t-elle pour son mari ? Que prépare-t-elle pour ses enfants ? Prépare-t-elle de la nourriture pour toute autre personne ? Mange-t-elle ?
- A-t-elle un moyen de se laver le matin ? Qui est allé chercher l'eau ? À quelle distance se trouve l'installation de lavage ? Est-ce privé ? Se sent-elle en sécurité là-bas ?
- S'habille-t-elle pour la journée ? A-t-elle des vêtements propres à porter ? Aide-t-elle ses enfants à s'habiller ?
- Que fait son mari ce matin ?
- Sortira-t-elle de la maison aujourd'hui ? Ira-t-elle travailler ? Quelles choses doit-elle faire ?
- De quoi s'inquiète-t-elle ?
- Elle doit aller au marché aujourd'hui – combien de temps devra-t-elle marcher ? La marche vers le marché est-elle sans danger ?
- Au marché, un jeune homme l'attrape et lui murmure quelque chose de grossier quand elle passe. Ses amis rient. Comment se sent-elle ? Que pourrait-elle dire ou faire ? Que penserait les autres s'ils avaient vu ? Comment réagirait son mari ?
- A-t-elle de l'argent pour acheter les choses dont elle a besoin sur le marché ? À quoi pense-t-elle lorsqu'elle prend des décisions au sujet de ses achats ?
- De retour à la maison, quelles responsabilités a-t-elle ? Combien de temps va-t-elle passer à cuisiner aujourd'hui ? À nettoyer ? À ramener de l'eau ou du carburant ? À prendre soin des enfants ?
- Passera-t-elle du temps à se détendre aujourd'hui ? À lire ? À écouter la radio ? À rendre visite à des amis ? À visiter un centre communautaire ?
- Son mari va-t-il passer du temps à se détendre aujourd'hui ? À parler avec les autres ? Combien de temps va-t-il passer à cuisiner aujourd'hui ? À nettoyer ? À ramener de l'eau ou du carburant ? À prendre soin des enfants ?
- Lorsque son mari rentre à la maison à la fin de la journée, est-elle heureuse de le voir ? Est-ce qu'ils s'embrassent ? Parlent-ils de leurs journées ?
- Quand elle dit à son mari qu'elle n'a pas pu acheter tout ce dont elle avait besoin sur le marché, comment réagit-il ?
- Parfois, son mari se met en colère et la frappe. Qu'est-ce qu'elle ressent ? En parle-t-elle à quelqu'un ? Est-ce que ses voisins savent ? Que pensent-ils d'elle ? Pensent-ils qu'elle est une bonne épouse ? Que diraient ses parents s'ils savaient ? L'inviteraient-ils à rester avec eux ? Seraient-ils gênés ?
- Le soir venu, est-il prudent pour elle de quitter sa maison ? Peut-elle traverser sa communauté dans le noir ? Peut-elle quitter sa communauté dans le noir ? À quels dangers s'exposerait-elle ?
- Quand elle doit utiliser les toilettes la nuit, où va-t-elle ? Se sent-elle en sécurité ?

- A-t-elle faim quand elle s'endort le soir ?
- De quoi s'inquiète-t-elle en essayant de s'endormir ?
- A-t-elle de l'espoir pour le jour à venir ?

Adolescente

- À quelle heure se réveille-t-elle le matin ?
- Se réveille-t-elle dans un lit ? Où a-t-elle dormi la nuit dernière ?
- Vit-elle avec sa famille ? Vit-elle avec quelqu'un d'autre ? Se sent-elle en sécurité chez elle ?
- Où va-t-elle pour aller aux toilettes ? Peut-elle utiliser les toilettes en toute intimité ? Se sent-elle en sécurité là-bas ?
- Quelles sont ses premières responsabilités ?
- Que mange-t-elle le matin ? Prépare-t-elle sa propre nourriture ? Prépare-t-elle de la nourriture pour les autres ? Que mangent ses frères ?
- A-t-elle un moyen de se laver le matin ? Qui est allé chercher l'eau ? À quelle distance se trouve l'installation de lavage ? Est-ce privé ? Se sent-elle en sécurité là-bas ?
- S'habille-t-elle pour la journée ? A-t-elle des vêtements propres à porter ? Aide-t-elle d'autres personnes à s'habiller ?
- Que font ses frères ce matin ?
- Ira-t-elle à l'école aujourd'hui ?
- Qu'est-ce qu'elle aimerait faire aujourd'hui ?
- A quoi va-t-elle passer la majeure partie de sa journée ?
- Elle doit aller au marché aujourd'hui – combien de temps devra-t-elle marcher ? La marche vers le marché est-elle sans danger ? À quels dangers pourrait-elle être exposée ?
- Au marché, un jeune homme l'attrape et lui murmure quelque chose de grossier quand elle passe. Ses amis rient. Comment se sent-elle ? Que pourrait-elle dire ou faire ? Que penserait les autres s'ils avaient vu ? Comment ses parents réagiraient-ils ?
- Quelles responsabilités a-t-elle à la maison ? Combien de temps va-t-elle passer à cuisiner aujourd'hui ? À nettoyer ? À ramener de l'eau ou du carburant ? À prendre soin des autres enfants ?
- Passera-t-elle du temps à jouer aujourd'hui ? À lire ? À écouter la radio ? À rendre visite à des amis ? À visiter un centre communautaire ?
- Ses frères passeront-ils du temps à jouer aujourd'hui ?
- De quoi rêve-t-elle pour son avenir ? Est-elle optimiste ?
- Elle s'imagine mariée un jour à un homme bon. Sera-t-elle en mesure de choisir qui elle épousera ?
- Ses parents s'attendent-ils à ce qu'elle se marie bientôt ? Insisteront-ils pour qu'elle se marie alors qu'elle est jeune ? Que feraient-ils si elle refusait ?
- Elle aimerait mieux comprendre comment son corps change. À qui peut-elle poser des questions à ce sujet ? Si elle est trop timide pour en parler à sa mère, y a-t-il quelqu'un d'autre qui pourrait l'aider ? Peut-elle se rendre à la clinique seule ? Y a-t-il d'autres services dans la communauté pour elle ?
- Quand elle doit utiliser les toilettes la nuit, où va-t-elle ? Se sent-elle en sécurité ? À quels dangers pourrait-elle être exposée ?
- A-t-elle faim quand elle s'endort le soir ?
- De quoi s'inquiète-t-elle en essayant de s'endormir ?
- A-t-elle de l'espoir pour le jour à venir ?



Formes de VBG : Contexte, définitions et facteurs de risque

Résumé

Dans ce module, les animateurs présentent une forme spécifique de VBG qui sera au centre de la formation de deux jours. Les participants commenceront à mieux comprendre cette forme de VBG, y compris les facteurs de risque contextuels.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Définiront une forme spécifique de VBG
- Identifieront les facteurs de risque d'une forme spécifique de VBG dans leur communauté

Les animateurs :

- Comprendront mieux le contexte culturel et sécuritaire, ainsi que les pratiques et les traditions courantes qui se rapportent directement à la forme de VBG en question

Matériel et préparation

1. Un tableau papier et des marqueurs
2. Guide de la boîte à outils pour examen par l'animateur
3. Des *Fiches d'information* pertinentes de *Réponse à la VBG Outils et ressources* pour l'animateur (dans le cas où la formation concerne le personnel en charge de la VBG, prévoir de les imprimer pour distribution)
4. Envisagez de préparer des tableaux papier avec des listes de facteurs de risque associés à la forme de VBG en question

Durée

1 heure et 30 minutes

Procédure

***Les étapes suivantes peuvent être suivies pour toute forme de VBG. Les notes de procédure concernant deux formes courantes de VBG - la violence au sein du couple et le mariage précoce ou le mariage forcé (EFM) - sont présentées en détail ci-dessous.**

Étape 1 : Établir le contexte (30 minutes)

1. Ouvrez une discussion pour recueillir des informations sur le contexte culturel et sécuritaire, ainsi que sur les pratiques courantes, qui se rapportent directement à la forme de VBG en question. Par exemple, si vous vous concentrez sur les agressions sexuelles et les viols, vous pouvez ouvrir une discussion sur le contexte sécuritaire et les types de violence qui touchent le plus souvent les femmes et les adolescentes. Si vous vous concentrez sur le mariage précoce ou forcé ou la violence au sein du couple, vous pouvez discuter des attentes de la communauté en matière de mariage et de la façon dont elles pourraient changer dans une situation d'urgence.

2. Exprimez votre intérêt à apprendre des participants, même si vous connaissez très bien les pratiques communautaires. Soulignez les points de convergence et reconnaissez les désaccords. Différents points de vue sont à prévoir et les questions peuvent être traitées plus en détail au cours de la formation. Essayez de mettre à l'aise les participants qui pourraient être gênés ou sur la défensive. La formation permettra d'explorer davantage les pratiques communautaires.

Étape 2 : Définir la forme de VBG en question (30 minutes)

Présentez des informations sur la forme de VBG en question. Éloignez-vous du contexte communautaire pour partager d'abord des définitions et des informations globales sur les schémas de violence, en s'inspirant des *fiches d'information* dans les outils et ressources de réponse à la VBG. Notez les éléments clés sur le tableau papier et répondez aux questions.

Étape 3 : Identifier les facteurs de risque (30 minutes)

Rappelez aux participants que différentes formes de VBG se produisent dans toutes les parties du monde et que le déséquilibre de pouvoir entre les hommes et les femmes est la cause principale de toute VBG. Posez les questions suivantes :

- Est-ce que la forme de VBG en question se produit dans tous les contextes ?
- Quels facteurs pourraient rendre les femmes et les filles vulnérables à la forme de VBG dans leur communauté ?
- Certains groupes de femmes ou de filles sont-ils plus à risque ?
- Les risques augmentent-ils ?

Recueillez des idées auprès des participants et mettez en évidence d'autres facteurs de risque, en vous basant sur des données probantes mondiales.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Considérez cette séance comme une occasion pour apprendre davantage sur les pratiques et les attitudes communautaires à l'égard de la forme de VBG en question. Créez un espace sûr pour permettre aux participants d'échanger des idées et de tenez compte des différents points de vue, ainsi que des nouvelles informations.
- Ne vous sentez pas obligé de partager toutes les informations disponibles sur la forme de VBG et ne vous attendez pas à ce que les participants absorbent toutes les informations partagées. Couvrez les points clés, en fonction de votre contexte et de votre public, et rappelez-vous que les participants continueront à se renseigner sur la forme de VBG dans les sessions suivantes.

Comprendre les formes de VBG :

Contexte, définitions et facteurs de risque

Mariage précoce et mariage forcé

Procédure

Étape 1 : Établir le contexte : Pratiques matrimoniales

Questions to open discussion and learn about practices from participants might include:

- Quand les filles/femmes sont-elles censées se marier ? Quand les garçons/hommes sont-ils censés se marier ? Comment les conjoints sont-ils choisis ou les mariages arrangés ? Qui fait les choix concernant le mariage ? Des cadeaux ou de l'argent sont-ils échangés ?
- Qu'en est-il des circonstances inhabituelles ? Y a-t-il des pratiques différentes avec certaines populations — comme les femmes divorcées ou veuves ? Les filles qui ont été violées ? Autres ?
- Les pratiques du mariage ont-elles changées depuis la situation d'urgence ? Les cérémonies ont-elles changées ? Les gens se marient-ils plus jeunes ? Les mariages se produisent-ils entre différentes communautés ?

Étape 2 : Définir le mariage précoce/mariage forcé

- Le mariage d'enfants est une union formelle ou informelle où l'une des parties ou les deux ont moins de 18 ans.
- Le mariage forcé se produit à tout âge lorsqu'au moins un conjoint ne donne pas son plein consentement.
- Le « mariage d'enfants » est un autre terme pour décrire le mariage précoce, en particulier lorsqu'un mariage précoce est forcé.
- Le mariage avant l'âge de 18 ans est contraire aux normes internationales des droits de l'homme, telles qu'interprétées par les conventions qui ont été acceptées par presque tous les pays du monde (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), Convention relative aux droits de l'enfant). En 1994, les pays ont convenu d'éliminer le mariage d'enfants et d'appliquer des lois pour garantir que le mariage ne repose que sur le libre et plein consentement des deux époux (Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD)).
- L'EFM est associé à de nombreux risques et conséquences pour les personnes, les familles et les communautés, qui seront approfondis dans le cadre de la formation.

Étape 3 : Identifier les facteurs de risque : Mariage précoce/mariage forcé

- Qui est le plus à risque de mariage d'enfants dans la communauté ? Qui est le plus à risque de mariage forcé (y compris les adultes) ?
- À l'échelle mondiale, l'EFM (mariage précoce ou forcé) a un impact important sur les adolescentes. Certaines filles sont-elles particulièrement exposées à l'EFM ? Les risques augmentent-ils ? Notez les facteurs qui pourraient rendre les adolescentes particulièrement vulnérables à l'EFM dans la communauté.
- Rappelez aux participants la discussion sur les facteurs de risque lors de l'examen des concepts de base. Reportez-vous à l'arbre de la VBG. Demandez aux participants de réfléchir davantage à la vulnérabilité des adolescentes. Les femmes sont vulnérables à la violence en raison d'un déséquilibre de pouvoir lié à la discrimination fondée sur le genre. Les enfants sont vulnérables à la violence en raison d'un déséquilibre de pouvoir lié à l'âge. Les enfants dépendent des adultes, ils n'ont pas les mêmes droits et libertés, ils peuvent être plus facilement dupés et contraints, etc. Les adolescentes (de 10 à 19 ans) sont à l'intersection de ces deux axes de pouvoir. Elles sont doublement vulnérables en raison de la discrimination fondée sur le genre et de leur âge. Par conséquent, les adolescentes sont touchées de façon disproportionnée par la VBG. .

Comprendre les formes de VBG : Contexte, définitions et facteurs de risque

Violence au sein du couple

Procédure

Étape 1 : Établir le contexte : Pratiques matrimoniales

Les questions pour entamer la discussion et en apprendre davantage sur les pratiques des participants peuvent comprendre :

- Qui fait les choix concernant le mariage ? Des cadeaux ou de l'argent sont-ils échangés ? Une fois marié, est-ce que l'un des conjoints est considéré comme faisant partie de l'autre famille ? Avec qui les couples mariés vivent-ils ? La polygamie est-elle pratiquée par certains ?
- Le divorce est-il permis et, dans l'affirmative, dans quelles circonstances ? Une épouse peut-elle demander le divorce ? Qui obtient la garde des enfants dans un divorce ? Quelles sont les conditions de vie possibles pour une femme divorcée ? Retournerait-elle chez ses parents ? Pourrait-elle vivre seule ?
- Les maris et les épouses sont-ils considérés comme égaux dans leurs relations ? Qui doit prendre les décisions ? Est-ce que l'un des conjoints doit obéir à l'autre ?
- Est-ce que la famille ou les voisins s'attendent à ce qu'un mari batte son épouse ? Est-ce que cela est considéré comme une bonne ou une mauvaise pratique, ou est-ce que cela dépend des circonstances ? Que se passe-t-il si l'épouse est considérée comme paresseuse dans ses responsabilités ? Que se passe-t-il si l'épouse ne demande pas au mari la permission de rendre visite à des amis ou de dépenser de l'argent ? Que se passe-t-il si l'épouse est infidèle ?

Étape 2 : Définir de la violence conjugale

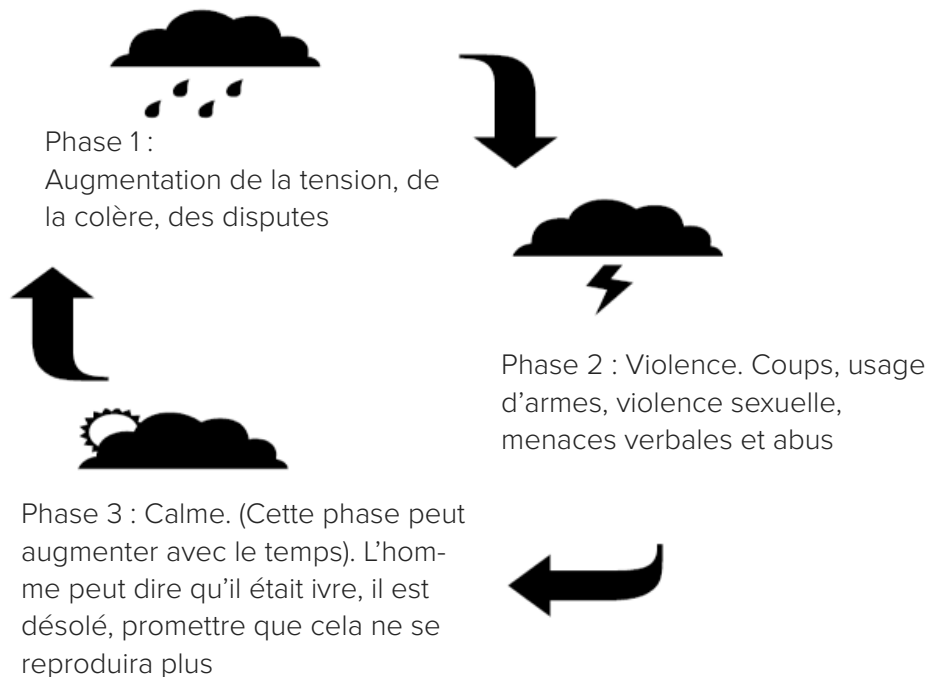
Tirez parti des points énumérés ci-dessous pour définir la violence au sein du couple et donnez un bref aperçu du problème.

- La violence au sein du couple est une violence perpétrée par un partenaire ou un conjoint actuel ou ancien. Le terme violence domestique est souvent utilisé de façon interchangeable.
- La violence au sein du couple peut comprendre la violence physique, sexuelle ou psychologique, ainsi que le contrôle des comportements et le déni de ressources, de possibilités ou de services.
- La violence au sein du couple touche surtout les femmes et est perpétrée par des hommes. Les femmes peuvent aussi être violentes dans leurs relations avec les hommes, mais ce n'est pas aussi fréquent et cela se produit souvent en cas de légitime défense. Les femmes ne détiennent généralement pas le pouvoir dans les relations ou au sein des communautés, et la violence au sein du couple, comme d'autres formes de VBG, est un abus de pouvoir.
- Alors que les hommes sont beaucoup plus susceptibles d'être victimes de violence de la part d'étrangers ou de connaissances, les femmes sont souvent plus à risque de subir des préjudices de la part de leurs partenaires. En fait, à l'échelle mondiale, 38 % de toutes les femmes assassinées sont tuées par leur partenaire intime.
- La violence au sein du couple est une violation des droits des femmes, tels qu'ils sont interprétés par le droit international des droits de l'homme, y compris les conventions ratifiées par presque tous les pays. Les pays se sont également engagés à mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles d'ici 2030, en tant qu'objectif de développement durable.

- Les lois nationales relatives à la violence au sein du couple varient selon les pays et 76 % des pays ont des lois liées à la violence domestique. De nombreuses lois liées à la violence au sein du couple ne traitent que de la violence physique et ne s'appliquent qu'aux couples mariés. La protection juridique reste faible pour la violence sexuelle en tant que forme de violence au sein du couple, où les lois font défaut dans plus d'un pays sur trois. Plus de la moitié des pays n'ont pas de lois relatives à la violence économique en tant que forme de violence au sein du couple. Dans deux pays sur trois, les partenaires intimes non mariés ne sont pas protégés par les lois sur la violence domestique. .

Présentez des modèles courants de violence au sein du couple

- La violence au sein du couple peut varier dans sa forme (sexuelle, physique, économique, etc.), sa fréquence et sa gravité.
- Dans certains contextes, la violence au sein du couple est très courante et même attendue, où les hommes et les femmes s'attendent à ce que les hommes exercent un pouvoir sur leur épouse et même qu'ils disciplinent physiquement leur épouse pour des infractions majeures. Parfois, les gens pensent que ce type d'abus est bon pour les familles et les communautés, mais toutes les violences au sein du couple ont des conséquences néfastes.
- Dans les communautés où un certain niveau de violence au sein du couple est courant et toléré, certains hommes commettent des violences au sein du couple qui sont considérées comme trop graves, spontanées ou non proportionnées aux infractions perçues de leur épouse. Ces hommes peuvent passer des semaines ou des mois sans maltraiter leur épouse. Nous appelons cela un « cycle de violence » qui ressemble à une tempête : il y a une période de calme (beau temps), puis une tension accrue s'installe (nuages de pluie), puis la violence éclate (éclair), suivie à nouveau d'une période de calme. Pendant la période de calme, le mari peut regretter ses actions et promettre que cela ne se reproduira plus. Tout le monde (mari, épouse, voisins, dirigeants...) pourrait être convaincu que la violence ne se reproduira plus. Mais ce cycle a tendance à se répéter et peut devenir de plus en plus dangereux.



Envisagez de dessiner une représentation visuelle du cycle de la violence.

Étape 3 : Discuter des facteurs de risque de la violence au sein du couple

- Rappelez aux participants la discussion sur les facteurs de risque lors de l'examen des concepts de base. Reportez-vous à l'arbre de la VBG. Demandez aux participants qui pourrait être le plus vulnérable à la violence au sein du couple ? Quels facteurs pourraient déterminer qui commet la violence au sein du couple ? Faites ressortir les idées des participants sans les écrire, car certaines pourraient être problématiques. Si les participants évoquent des points de vue problématiques, comme les femmes amORAles sont les plus à risque de violence au sein du couple, reconnaissez que le point de vue est probablement courant et demandez des points de vue différents.
- Concluez la discussion en partageant les facteurs de risque qui ont été identifiés par la recherche et systématiquement associés à une probabilité accrue de violence au sein du couple dans différents contextes. Bon nombre de ces facteurs peuvent correspondre aux points soulevés par les dirigeants. Tirez parti de certains facteurs de risque décrits ci-dessous.

Les facteurs de risque associés à la probabilité accrue d'une femme de subir la violence au sein du couple comprennent :

- Faible niveau d'éducation
- Mariage précoce/mariage forcé
- Exposition à la violence entre parents
- Abus sexuels pendant l'enfance
- Expériences avec d'autres formes de violence antérieures
- Avoir des croyances qui acceptent la violence et l'inégalité de genre

Les facteurs de risque associés à la probabilité accrue d'un homme de commettre la violence au sein du couple comprennent :

- Jeune âge
- Faible niveau d'éducation
- Être témoin ou victime de violence dans son enfance
- Consommation nocive d'alcool
- Troubles de la personnalité
- Croyance qu'il est acceptable qu'un homme batte sa partenaire
- Antécédents de violence conjugale

Les facteurs relationnels associés aux risques de violence au sein du couple

- Conflit ou insatisfaction dans la relation
- Dominance masculine dans la famille
- Contraintes économiques
- Homme ayant plusieurs partenaires
- Disparité dans le niveau d'instruction

Les facteurs communautaires et sociétaux associés aux risques de violence au sein du couple

- Normes sociales où les femmes et les hommes ne sont pas considérés comme égaux
- Normes sociales qui associent la virilité à la dominance et à l'agressivité
- Pauvreté
- Faible statut social et économique des femmes
- Faibles sanctions juridiques contre la violence au sein du couple
- Restrictions des droits des femmes au divorce
- Faibles sanctions communautaires contre la violence au sein du couple
- Acceptation générale de la violence par la communauté comme moyen de résoudre les conflits

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

Dans ce guide de formation, la violence au sein du couple est abordée dans le contexte du mariage et de la séparation/divorce au sein des relations hétérosexuelles. Ces notes sont élaborées pour orienter les discussions dans des contextes où les dirigeants s'attendent en grande partie à ce que les partenariats intimes se limitent au mariage traditionnel ou légal entre hommes et femmes/filles. Les discussions avec les équipes en charge de la VBG et les dirigeants communautaires peuvent être adaptées aux contextes où d'autres partenariats intimes sont reconnus, et qu'il n'y ait aucun risque à les examiner, notamment les discussions liées aux relations intimes entre adolescents non mariés ou les relations intimes entre partenaires de même sexe.



Formes de VBG : Renforcer la compréhension

Résumé

À travers une réflexion sur des scénarios hypothétiques, les participants réfléchissent à l'expérience de la VBG pour une survivante et examinent les attitudes et les comportements qui conduisent à la VBG dans leur communauté.

Objectifs d'apprentissage

Les participants et les animateurs :

- Identifieront les difficultés, y compris les conséquences sociales, auxquelles les survivantes sont confrontées dans la communauté
- Reconnaîtront les attitudes courantes envers les survivantes et les auteurs de la VBG

Matériel et préparation

1. Un tableau papier et des marqueurs
2. Préparez des scénarios pertinents au contexte et à la forme de VBG en question. Des exemples de scénarios sont donnés pour l'EFM, la violence au sein du couple et le viol, et ils peuvent être adaptés au contexte. Envisagez d'imprimer ou de photocopier les scénarios pour les distribuer aux groupes

Durée

2 heures

Procédure

****Les étapes suivantes peuvent être suivies pour toute forme de VBG. Les notes de procédure concernant trois formes de VBG — violence au sein du couple, le mariage précoce et le mariage forcé (EFM) et le viol commis par une connaissance — sont décrites plus en détail ci-dessous.**

Étape 1 : Exercice de groupe : Réfléchir à la VBG à travers un scénario. (30 minutes)

1. Présentez un scénario hypothétique concernant un incident de VBG. Le scénario doit être pertinent au contexte, avec des noms qui sont facilement reconnaissables, mais qui ne sont pas les mêmes que ceux des participants.
2. Divisez les participants en deux groupes. Demandez à un groupe de réfléchir à la position de la survivante et à l'autre groupe de se concentrer sur l'auteur. Demandez à chaque groupe d'axer sa discussion sur les questions liées aux moteurs de l'incident et aux conséquences que la survivante ou l'auteur pourrait subir. Les groupes peuvent désigner un preneur de notes et un représentant pour rendre compte.
 - a. Exemples de questions à examiner par le groupe de la survivante :
 - i. Quelles sont ses préoccupations les plus importantes ?
 - ii. Comment réagira sa famille ?
 - iii. Qu'en pensent ses voisins ?
 - iv. Qui pourrait l'aider ?

b. Exemples de questions à examiner par le groupe de l'auteur :

- i. Que ressentait-il et à quoi pensait-il ?
- ii. Que pensent ses voisins de lui ?
- iii. Comment traite-t-il les autres personnes dans sa vie ?
- iv. Va-t-il subir une quelconque conséquence pour ses actes ?

Étape 2 : Discussion plénière : Réflexions sur le scénario (1 heure et 30 minutes)

1. Demandez à un représentant du groupe de la survivante de répondre brièvement à leurs questions et aux points soulevés durant la discussion. Posez des questions d'approfondissement, y compris des questions pour comprendre en quoi la situation de la survivante peut être différente selon les circonstances.
2. Demandez à un représentant du groupe de l'auteur de répondre brièvement à leurs questions et aux points soulevés durant la discussion. Posez des questions d'approfondissement, y compris des questions sur la façon dont les auteurs pourraient être davantage tenus responsables de leurs actes.
3. Rappelez aux participants l'arbre de la VBG et les racines de l'arbre. Là où les femmes et les filles ne sont pas égales aux hommes, elles sont vulnérables à différentes formes de VBG. Alors que les hommes ont plus de pouvoir que les femmes et les filles, tous les hommes n'abusent pas de ce pouvoir de perpétrer la VBG. Ceux qui le font devraient être tenus pour responsables.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Les scénarios hypothétiques devraient trouver écho auprès des participants sans pour autant être trop spécifiques à la communauté. Ils peuvent être lus comme une histoire d'un autre endroit, pour discuter de la façon dont cette communauté réagirait à des événements similaires.
- Rappelez aux participants de ne pas partager de récits qui identifient des personnes réelles.
- Préparez-vous à ce que des participants fassent des commentaires préjudiciables, y compris en blâmant les victimes ou en justifiant la VBG. Abordez les commentaires préjudiciables sans juger, humilier ou discuter avec les participants. Clarifiez, reconnaissez que d'autres partagent probablement l'idée, demandez d'autres points de vue, mettez en évidence les conséquences potentielles et faites référence à la formation sur les **concepts de base de la VBG** Voir le **document : Stratégies de l'animateur pour la gestion des défis** dans *Les fondements : Approches clés* pour des stratégies plus détaillées.

Renforcer la compréhension - Mariage précoce/mariage forcé

Procédure

Étape 1 : Exercice de groupe : Réfléchir à l'EFM à travers d'un scénario. (30 minutes)

1. Adaptez le scénario ci-dessous pour qu'il soit pertinent dans le contexte. Changez les noms pour qu'ils soient facilement reconnaissables, mais différents des noms des participants. Lisez le scénario à voix haute.

Sarah est une étudiante de 16 ans qui aime étudier et a de grands rêves pour sa vie. Elle vit avec sa famille et aide à s'occuper de ses sœurs cadettes. Un jour, elle apprend que son père a des dettes envers un homme plus âgé et plus riche de la communauté, qui s'appelle Adam. Quatre ans auparavant, son père a eu besoin d'argent pour payer des factures médicales après une blessure et a demandé à Adam s'il pouvait lui emprunter de l'argent. Adam ne croyait pas que le père de Sarah serait en mesure de rembourser un prêt, alors il a plutôt proposé de donner l'argent en échange de la main de Sarah en mariage, une fois qu'elle serait un peu plus âgée.

Adam vient maintenant réclamer Sarah. Elle est anéantie et ne veut pas épouser Adam, qui est beaucoup plus âgé et a déjà deux épouses. Elle se sent trahie par son père, mais elle ne veut pas le mettre en colère ou l'humilier, et il a donné sa parole à Adam.

2. Divisez les participants en deux groupes. Demandez à un groupe de réfléchir à la situation de Sarah et à l'autre groupe de se concentrer sur son père. Les groupes peuvent désigner un preneur de notes et un représentant pour rendre compte.
 - a. Questions à examiner par le groupe de Sarah :
 - i. Quelles sont les principales préoccupations de Sarah ?
 - ii. Quels choix a Sarah ?
 - iii. À quoi ressemblerait l'avenir de Sarah si elle épousait Adam ?
 - iv. Qui pourrait l'aider ?
 - b. Questions à examiner par le groupe du père :
 - i. Quelles sont les principales préoccupations du père ?
 - ii. Quels choix a-t-il ?
 - iii. Le père de Sarah serait-il disposé à écouter les préoccupations de Sarah ?
 - iv. Qui, ou quoi, pourrait aider le père de Sarah à annuler le mariage ?

Étape 2 : Discussion plénière : Réflexions sur le scénario ¹ (1 heure et 30 minutes)

Demandez à un représentant du groupe de Sarah de répondre brièvement aux questions et aux points soulevés durant la discussion.

- Posez les questions suivantes : Serait-il possible pour Sarah de simplement refuser d'épouser Adam ?
 - Posez les questions suivantes : Si Sarah avait signalé le problème aux autorités et avait demandé une aide juridique, en quoi cela affecterait-il ses relations avec sa famille ? Avec sa communauté ?
1. Demandez à un représentant du groupe du père de Sarah de répondre brièvement aux questions et aux points soulevés durant la discussion.
 - Reconnaissez que le père de Sarah est dans une situation difficile
 - Demandez : La situation serait-elle différente si les intérêts du père étaient plus que financiers – s'il voulait vraiment que Sarah épouse Adam ?
 - Demandez : Certains parents pensent-ils que le mariage d'enfants présente des avantages ? Qui ou quoi est à l'origine de cette pratique ?
 2. Rappelez aux participants l'arbre de la VBG et les racines de l'arbre. Là où les filles ne sont pas égales aux hommes, elles seront vulnérables à l'EFM et à d'autres formes de VBG.

¹ Adapté du Guide de mise en œuvre EMAP de l'IRC

Renforcer la compréhension - Violence au sein du couple

Procédure

Étape 1 : Exercice de groupe : Réfléchir à la violence au sein du couple à travers un scénario. (30 minutes)

1. Adaptez le scénario ci-dessous pour qu'il soit pertinent dans le contexte. Changez les noms pour qu'ils soient facilement reconnaissables, mais différents des noms des participants. Lisez le scénario à voix haute.

Miriam vit avec son mari Ali et leurs trois enfants. Lorsqu'ils se sont mariés, Ali a payé une dot à sa famille. Il lui dit souvent qu'il a payé un prix substantiel pour elle et qu'elle devrait travailler dur et être une bonne épouse, sans quoi il la renverra à sa famille et demandera qu'on lui restitue l'argent.

Miriam commence à travailler tôt le matin jusqu'à tard le soir. Elle vend des légumes au marché. Lorsqu'elle rentre à la maison, elle est fatiguée mais elle doit tout de même préparer le dîner, aller chercher de l'eau, laver les vêtements et s'occuper de ses jeunes enfants.

Ali prend souvent l'argent que Miriam gagne au marché et sort le soir. Il rentre tard et souvent, il se met à crier sur Miriam. Il la frappe devant leurs enfants. Quelquefois il la force à dormir dehors pour la punir si le dîner est froid ou s'il n'est pas préparé selon ses goûts, et aussi pour montrer aux voisins qu'il est le chef dans la famille. La plupart des voisins ignorent Miriam. Bien qu'ils voient souvent des traces de coups sur son visage, ils restent silencieux.

2. Divisez les participants en deux groupes. Demandez à un groupe de se concentrer sur Miriam et à l'autre groupe de se concentrer sur Ali. Les groupes peuvent désigner un preneur de notes et un représentant pour rendre compte.
 - a. Questions à examiner par le groupe de Miriam :
 - i. Que disent ses parents au sujet de la maltraitance ?
 - ii. Qu'en pensent ses voisins ?
 - iii. Comment fait-elle face à la maltraitance ?
 - iv. Qui pourrait l'aider ?
 - b. Questions à examiner par le groupe d'Ali :
 - i. Qu'a-t-il appris sur ce que signifie être un homme ?
 - ii. Que pensent ses voisins de lui ?
 - iii. Comment traite-t-il les autres personnes dans sa vie ?
 - iv. Comment se sent-il lorsqu'il maltraite Miriam ? À quoi pense-t-il ?

Étape 2 : Discussion plénière : Réflexions sur le scénario² (1 heure et 30 minutes)

1. Demandez à un représentant du groupe de Miriam de répondre brièvement aux questions et aux points soulevés durant la discussion.
 - Demandez : Miriam serait-elle moins vulnérable à la maltraitance, et pourrait-elle recevoir plus facilement de l'aide, si ses voisins et sa famille croyaient qu'elle a des droits égaux dans son mariage et une valeur égale en tant que femme ?
2. Demandez à un représentant du groupe d'Ali de répondre brièvement aux questions et aux points soulevés durant la discussion.
 - Reconnaissez qu'Ali peut se sentir frustré, en colère, irrespectueux, etc.
 - Demandez : Ali extérioriserait-il sa frustration et sa colère sur une personne ayant un statut élevé dans la communauté ?
 - Demandez : Ali battrait-il toujours Miriam s'il croyait qu'il fera face aux conséquences de ses actes ?
3. Rappelez aux participants l'arbre de la VBG. La cause principale de la violence au sein du couple est la même que pour les autres formes de VBG. Là où les femmes ne sont pas égales aux hommes, les hommes ont la possibilité d'abuser de ce déséquilibre de pouvoir. Tous les hommes n'abuseront pas du pouvoir, et ceux qui le font devraient être tenus responsables de leurs actes.

2 Adapté du Guide de mise en œuvre EMAP de l'IRC

Renforcer la compréhension – Le viol

Procédure

Étape 1 : Exercice de groupe : Réfléchir au viol à travers un scénario. (30 minutes)

1. Adaptez le scénario ci-dessous pour qu'il soit pertinent dans le contexte. Changez les noms pour qu'ils soient facilement reconnaissables, mais différents des noms des participants. Lisez le scénario à voix haute.

Tamra est une femme de 25 ans qui vit avec son nouveau-né, son mari et la famille de son mari. Elle tisse des paniers et se déplace parfois dans la communauté pour vendre les paniers et gagner de l'argent pour sa famille. La semaine dernière, alors qu'elle passait devant la maison du cousin de son mari, Ben, il l'a fait entrer pour voir certains de ses paniers. Tamra n'entre généralement pas chez les autres, mais comme Ben est de la famille, elle voulait être polie. Une fois à l'intérieur, il a commencé à la regarder d'une manière qui la mettait mal à l'aise, et elle s'est demandée s'il n'avait pas bu. Ben lui a demandé de s'approcher de lui, mais elle lui a dit qu'elle devait rentrer à la maison. Alors qu'elle se retournait pour partir, Ben l'a attrapée par-derrière. Elle s'est mise à hurler lorsqu'il a arraché ses vêtements puis l'a violée. Dès que Ben l'a relâchée, Tamra s'est rapidement rhabillée et s'est échappée. Elle a vu les voisins de Ben la regarder alors qu'elle se précipitait chez elle.

2. Divisez les participants en deux groupes. Demander à un groupe de réfléchir à la situation de Tamra et à l'autre groupe de se concentrer sur Ben. Les groupes peuvent désigner un preneur de notes et un représentant pour rendre compte.
 - a. Questions à examiner par le groupe de Tamra :
 - i. estions à examiner par le groupe de Tamra :
 - ii. Quelles sont ses préoccupations les plus importantes ?
 - iii. Que disent d'elle les voisins de Ben ?
 - iv. Son mari et sa famille seront-ils fâchés contre elle lorsqu'ils apprendront ce qui s'est passé ?
 - v. Qui pourrait l'aider ?
 - b. Questions à examiner par le groupe de Ben :
 - i. Comprend-il qu'il a fait du mal à Tamra ?
 - ii. Comment traite-t-il les autres personnes dans sa vie ?
 - iii. Est-il inquiet de la réaction de sa famille ?
 - iv. Est-il inquiet d'une punition ou de conséquences ?

Étape 2 : Discussion plénière : Réflexions sur le scénario (1 heure et 30 minutes)

1. Demandez à un représentant du groupe de Tamra de répondre brièvement aux questions et aux points soulevés durant la discussion. .
 - Reconnaissez que Tamra est probablement bouleversée et préoccupée par le viol lui-même, qui a été une expérience horrible, ainsi que par la façon dont les gens la traiteront. Les survivantes de viol sont souvent blâmées.
 - Demandez : En quoi la situation de Tamra serait-elle différente si elle était plus jeune et n'était pas mariée ?
 - Demandez : En quoi la situation de Tamra serait-elle différente si Ben était étranger à la communauté ?
2. Demandez à un représentant du groupe de Ben de répondre brièvement aux questions et aux points soulevés durant la discussion.
 - ints soulevés durant la discussion.
 - Demandez : Si Ben est accusé d'avoir violé Tamra, mais qu'il répond que Tamra était consentante, qui les gens vont-ils croire ? Que va-t-il se passer ?
 - Demandez : Ben est-il susceptible d'agresser Tamra à nouveau ? Va-t-il agresser quelqu'un d'autre ?
 - Demandez : Ben ferait-il face à des conséquences différentes s'il était étranger à la communauté ?
3. Rappelez aux participants l'arbre de la VBG. La cause principale du viol est la même que pour les autres formes de VBG. Là où les femmes ne sont pas égales aux hommes, les hommes ont la possibilité d'abuser de ce déséquilibre de pouvoir. Tous les hommes n'abuseront pas du pouvoir, et ceux qui le font devraient être tenus responsables de leurs actes.



Formes de VBG : Conséquences

Résumé

Les participants sont amenés à examiner les conséquences individuelles, familiales et communautaires d'une forme spécifique de VBG.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Identifieront les conséquences individuelles, familiales et communautaires/sociétales de la forme de VBG en question
- Comprendront que les survivantes ont besoin de soutien et d'accès aux services

Matériel et préparation

1. Un tableau papier et des marqueurs
2. Guide de la boîte à outils pour examen par l'animateur
3. *Des Fiches d'information* pertinentes de la Réponse à la VBG Outils et ressources pour l'animateur (dans le cas où la formation concerne le personnel en charge de la VBG, à imprimer pour distribution)
4. L'animateur peut envisager de préparer un tableau papier avec une liste des conséquences associées à la forme de VBG en question

Durée

45 minutes

Procédure

Étape 1 : Présenter des informations sur les conséquences (20 minutes)

1. Rappelez aux participants la révision des concepts de base de la VBG, notamment la révision des conséquences de la VBG. Les participants ont précédemment identifié : 1. Les conséquences pour la santé des survivantes, 2. Les conséquences émotionnelles/psychologiques pour les survivantes, 3. Les conséquences relationnelles/sociales pour les survivantes, 4. Les conséquences pour les membres de la famille et pour les communautés élargies.
2. Partagez des informations sur les conséquences spécifiques et communes de la forme de VBG en question, en vous basant sur les preuves mondiales décrites dans les *Fiches d'information*. Répondez aux questions.

Étape 2 : Discuter des conséquences sociales courantes dans la communauté (35 minutes)

En plénière ou en petits groupes, demandez aux participants quelles sont les conséquences dans leur communauté de la forme de VBG en question. Questions à considérer :

- Comment les partenaires et les membres de la famille réagiraient-ils ?
- La survivante court-elle un danger de la part de sa famille ?
- Est-ce que quelqu'un aurait de la sympathie pour la survivante ?
- Comment la position d'une survivante dans la communauté serait-elle affectée ?
- Pourrait-elle continuer l'école/le travail/les activités sociales ?
- Les gens la blâmeraient-ils ?
- Les gens la croiraient-ils ?
- Les gens conviendront-ils que c'était un problème ?
- Quelle serait l'incidence sur son mariage ou sur ses opportunités de mariage ?
- Que penseraient les gens de sa famille ?

Inscrivez les mots clés et les points soulevés sur le tableau papier.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Alors que les conséquences sur la santé de la VBG sont largement cohérentes dans tous les contextes, les conséquences sociales liées à des formes spécifiques de VBG varient considérablement.
- Le soutien de la famille et des proches des survivantes est essentiel et peut aider à prévenir ou à atténuer de nombreuses conséquences préjudiciables de la VBG. Les survivantes doivent être crues et non blâmées ni jugées d'avoir subi la violence



Renforcer les facteurs de protection

Résumé

Les participants sont amenés à examiner les facteurs qui réduisent la vulnérabilité à la VBG, ainsi que les facteurs qui atténuent les risques des conséquences pour les survivantes, et commencent à définir les actions de protection que les communautés pourront mettre en œuvre.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Examineront comment leur communauté pourrait mieux protéger les femmes et/ou les filles contre une forme de VBG
- Examineront comment leur communauté pourrait réduire les conséquences pour les survivantes

Matériel et préparation

1. Un tableau papier et des marqueurs
2. Guide de la boîte à outils pour examen par l'animateur
3. Les Fiches d'informations pertinentes de la Réponse à la VBG Outils et ressources pour l'animateur
4. Les notes sur le tableau papier du module de formation **Formes de VBG : Module de formation** définitions et facteurs de risque.
5. Les notes sur le tableau papier du module de formation **Formes de VBG : Conséquences.**

Durée

1 heure et 45 minutes

Procédure

Étape 1 : Discussion plénière : Atténuation des risques d'une forme de VBG (40 minutes)

Rappelez aux participants les facteurs de risque pour la forme de VBG en question, tels qu'ils ont été examinés dans le module *Formes de VBG : Module Contexte, définitions et facteurs de risque*. Dans la mesure du possible, afficher les notes du tableau papier. Discutez des actions que les membres de la communauté pourraient entreprendre pour mieux protéger les femmes et/ou les filles contre la forme de VBG en question et notez les principaux points sur le tableau papier.

- Les gens sont-ils conscients que cette forme de VBG se produit dans la communauté et constitue un problème sérieux ? Que pourrait-on faire pour sensibiliser au problème ?
- Y a-t-il des risques liés à l'environnement physique ou sécuritaire qui pourraient être traités ? (Si les participants ont reçu une formation sur l'atténuation des risques de VBG, se reporter aux risques identifiés pendant la formation.)
- Quelles attitudes ou croyances contribuent à perpétuer la forme de VBG ? Est-ce que tout le monde a ces croyances ? Qu'est-ce qui pourrait amener les gens à adopter des croyances plus protectrices ?
- Que pourrait-on faire pour mieux protéger les individus et les groupes de femmes ou de filles les plus à risque ?

Étape 2 : Discussion en petits groupes : Atténuation des conséquences pour les survivantes (40 minutes)

1. Demandez aux participants de penser à une survivante. Décrivez brièvement un scénario hypothétique lié à la forme de VBG en question. Par exemple :
 - Une femme est régulièrement battue par son mari.
 - Une jeune fille de 16 ans a été forcée d'épouser un homme plus âgé.
 - Une jeune fille de 14 ans a été violée par son voisin de 18 ans.
 - Une femme a été violée alors qu'elle ramassait du bois de chauffage à l'extérieur de la communauté.
2. Rappeler aux participants l'ensemble de conséquences identifiées dans le module de formation *Formes de VBG : Conséquences*. Dans la mesure du possible, afficher les notes du tableau papier. Expliquez que les participants réfléchiront à ce qui pourrait aider la survivante à réduire ses risques de conséquences.
3. Divisez les participants en petits groupes et demandez-leur de réfléchir aux questions clés liées à l'atténuation des conséquences pour une survivante (exemples ci-dessous). Demandez aux groupes d'inscrire leurs réponses sur le tableau papier pour les afficher.
 - Comment les partenaires et les membres de la famille pourraient-ils aider ?
 - Qui d'autre dans la communauté pourrait aider et comment ?
 - Que faudrait-il pour que la survivante puisse (en toute sécurité et confortablement) poursuivre ses études, son travail ou ses activités sociales ?
 - Quels services pourraient être bénéfiques à la survivante et comment pourrait-on l'aider à y accéder ?

Étape 4 : Séance plénière (25 minutes)

1. Demandez aux groupes d'afficher les feuilles sur des supports ou de les scotcher au mur. Donnez aux participants le temps de passer en revue les feuilles de tous les groupes. Réfléchissez aux idées communes. Posez des questions pour clarifier les points et répondez à toutes les suggestions préjudiciables.
2. Demandez quelles recommandations ou actions, proposées par les groupes, pourraient être adoptées par les dirigeants communautaires. Expliquez que les participants pourront s'appuyer sur ces idées et planifier des actions pour les dirigeants communautaires lors de la prochaine session.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Préparez-vous à ce que des participants soulèvent des idées potentiellement préjudiciables comme stratégies défensives. Abordez les commentaires préjudiciables sans juger, humilier ou discuter avec les participants. Clarifiez, reconnaissez que d'autres partagent probablement l'idée, demandez d'autres points de vue, mettez en évidence les conséquences potentielles et faites référence aux concepts examinés pendant la formation. Voir le **document : Stratégies de l'animateur pour la gestion des défis** Les fondements : Approches clés pour des stratégies plus détaillées.



Rôle des dirigeants communautaires

Résumé

Les participants sont amenés à identifier les rôles que jouent les dirigeants communautaires dans la réponse à la VBG et à identifier les actions que les dirigeants peuvent prendre pour réduire les risques et renforcer le soutien aux survivantes.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Examineront les possibilités de renforcer la réponse à la VBG dans la communauté
- Identifieront les actions spécifiques que les dirigeants peuvent prendre

Les animateurs :

- Comprendront mieux le rôle des dirigeants communautaires dans la réponse à la VBG.
- Identifieront les actions actuelles ou prévues des dirigeants qu'une équipe en charge de la VBG pourrait soutenir.

Matériel et préparation

1. Un tableau papier et des marqueurs
2. Guide de la boîte à outils disponible pour référence par l'animateur
3. Les notes sur le tableau papier du module de formation **Renforcer des facteurs de protection**.
4. Envisagez d'imprimer ou de photocopier le **document : Planification de l'action de réponse à la VBG**, pour distribution.
5. Blocs-notes et stylos pour les participants

Durée

1 heure et 45 minutes*

**Une demi-journée supplémentaire ou une journée complète peut être prévue avec les dirigeants communautaires pour la planification de l'action de réponse à la VBG.*

Procédure

Étape 1 : Discussion plénière : Rôles habituels des dirigeants (20 minutes)

Initiez une discussion sur la participation des dirigeants communautaires à la réponse à la forme de VBG en question. Utilisez un cas hypothétique bref, si cela s'avère utile.

- Les différents dirigeants ont-ils des rôles et des responsabilités différents ?
- Qui implique les dirigeants ? Les survivantes sont-elles susceptibles de s'adresser directement aux dirigeants ou d'autres personnes doivent le faire ?
- Quelles sont les principales préoccupations des dirigeants lorsqu'un cas est porté à leur attention ?
- Les dirigeants sont-ils susceptibles de réagir d'une manière qui respecte les principes d'une approche axée sur les survivantes ?

Étape 2 : Discussions de groupe : Les actions que les dirigeants peuvent entreprendre

(1 heure)

1. Rappelez aux participants les facteurs de protection identifiés dans le module précédent, ainsi que des idées sur des actions qui pourraient réduire les conséquences pour les survivantes. Expliquez que les participants examineront plus en détail les actions que les dirigeants communautaires pourraient entreprendre.
2. Divisez les participants en groupes, selon ce qui est le plus approprié pour la planification d'action (par exemple, en fonction des rôles de leadership ou des sections de la communauté). Demandez aux groupes de désigner un preneur de notes. *(Le preneur de notes sera responsable de la tenue des notes ou des projets de plans d'action, si les groupes se réunissent pour une journée supplémentaire de planification d'action ou se réunissent à un stade ultérieur pour affiner les plans.)*
3. Demandez aux groupes d'envisager des actions que les dirigeants communautaires pourraient entreprendre pour renforcer la réponse à la forme de VBG en question, en rapport avec les cinq stratégies décrites ci-dessous. Les groupes doivent tenir compte des rôles des dirigeants dans toutes les stratégies, mais ils peuvent choisir de se concentrer sur des stratégies particulières.
 - a. Accroître l'accès aux services de réponse
 - b. Soutenir chaque survivante
 - c. Partager l'information et influencer les autres
 - d. Renforcer la sécurité et la protection
 - e. Tenir les auteurs pour responsables
4. Les groupes peuvent créer des listes d'actions sur le tableau papier ou commencer à planifier à l'aide du Document : Planification de l'action de réponse à la VBG.
5. Allez voir chaque groupe pendant le travail de planification. Aidez les groupes à envisager de nouvelles actions, en s'inspirant de la section Idées d'engagement du chapitre Réponse à la VBG de la boîte à outils.
6. Vers la fin du temps alloué, demandez aux groupes de partager brièvement des idées d'action qu'ils aimeraient faire avancer. Demandez aux groupes de se mettre d'accord sur des plans de réunions supplémentaires ou de suivi, le cas échéant (et si une journée de planification d'action n'est pas prévue dans le cadre de la formation).

Étape 3 : Réflexions et engagements personnels (25 minutes)

Demandez aux participants de réfléchir aux idées qui sont ressorties durant la discussion de groupe, ainsi qu'à d'autres parties de la formation, et de réfléchir aux changements ou aux nouvelles actions qu'ils aimeraient prendre. Invitez les participants à trouver un espace privé pour réfléchir et consigner tranquillement leurs plans et engagements personnels.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Envisagez de planifier une demi-journée ou une journée complète pour élaborer des plans d'action de réponse à la VBG. Comme alternative, envisagez de planifier des réunions de suivi avec les participants.
- Notez les informations recueillies sur les rôles des dirigeants communautaires, les participants qui font preuve d'engagement et les idées pour améliorer la réponse communautaire, en vue de mettre à jour les stratégies et les plans du programme de VBG, la cartographie des dirigeants communautaires ou les critères d'implication, le cas échéant.

Document : Planification de l'action de réponse à la VBG

Accroître l'accès aux services de réponse

Action	Étapes requises	Délai	Participants	Responsable

Soutenir chaque survivante

Action	Étapes requises	Délai	Participants	Responsable

Partager l'information et influencer les autres

Action	Étapes requises	Délai	Participants	Responsable

Renforcer la sécurité et la protection

Action	Étapes requises	Délai	Participants	Responsable

Tenir les auteurs pour responsables

Action	Étapes requises	Délai	Participants	Responsable



Répondre aux survivantes

Résumé

Ce module consacre plus de temps pour permettre aux participants de s'exercer à répondre aux survivantes qui révèlent des incidents de VBG, en se basant sur le module de formation Concepts de base de la VBG :

Mettre les survivantes en contact avec les services de soutien.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Développeront des compétences en matière de réponse axée sur les survivantes
- Se sentiront prêts à orienter une survivante vers les services de soutien appropriés, conformément à ses souhaits

Matériel et préparation

1. Un tableau papier et des marqueurs
2. Des copies du parcours d'orientation communautaire en matière de VBG, pour affichage et distribution
3. Des copies de la *Fiche-conseils : Que dire et que faire lorsqu'une survivante révèle un incident de VBG*³ dans Outils de Réponse à la VBG et ressources pour distribution.

Durée

2 heures et 30 minutes

Procédure

Étape 1 : Examen des services disponibles (30 minutes)

Affichez et/ou distribuez des copies du parcours d'orientation de la VBG de la communauté. Utilisez les tableaux papier pour présenter les informations d'orientation pertinentes qui pourraient manquer dans les parcours d'orientation, comme par exemple des points de service spécifiques ou des coordonnées spécifiques.

Discutez les points suivants :

- Rappelez aux participants que les services spécialisés de réponse à la VBG et les services médicaux sont des orientations prioritaires pour les survivantes.
- Discutez des services qui sont particulièrement pertinents pour les survivantes de la forme de VBG en question. Fournissez des informations sur la gamme d'options que les fournisseurs de services peuvent offrir aux survivantes.
- Rappelez aux participants l'importance du consentement et d'aider les survivantes à prendre leurs propres décisions quant aux services qu'elles veulent recevoir.
- Discutez du consentement aux services dans le contexte de la forme de VBG en question. La plupart des survivantes sont-elles des adultes ? Les survivantes de moins de 18 ans devraient-elles pouvoir choisir elles-mêmes les services qu'elles souhaitent

³ La fiche-conseils est adaptée de : IASC (Comité permanent Interorganisations). Guide de poche : Comment aider les survivantes de violences basées sur le genre quand les acteurs de la VBG ne sont pas sur place, 2015. Le guide de poche est disponible dans plus de 15 langues, tandis que la fiche-conseils est uniquement disponible en anglais, français et arabe. Les animateurs peuvent accéder au Guide de poche pour le télécharger ici : <https://www.gbvguidelines.org/en/pocketguide/>

Étape 2 : Examen de la Fiche-conseils (20 minutes)

Distribuez la *Fiche-conseils* : *Que dire et que faire lorsqu'une survivante révèle un incident de VBG* dans Outils de Réponse à la VBG et ressources. Faites appel à des volontaires pour passer en revue les principaux points de la Fiche-conseils, tels qu'ils ont été abordés lors de la formation sur les concepts de base de la VBG : *Regarder, écouter, mettre en contact*. Dans les milieux peu alphabétisés, l'animateur peut présenter les informations de la Fiche-conseils.

Étape 3 : Exercice de jeu de rôle (1 heure et 30 minutes)

1. Demandez aux participants de se répartir en binômes. Expliquez que les binômes s'exerceront à mettre en contact une survivante avec les services de soutien grâce à un jeu de rôle. (Avec un nombre impair de participants, un troisième participant peut se joindre à un binôme pour observer.)
2. Présentez un bref scénario pour le jeu de rôle en binômes, adapté au contexte et pertinent à la forme de VBG en question. Exemples :
 - Une femme vous confie qu'elle a été violée hier, alors qu'elle se déplaçait à l'extérieur de la communauté pour gagner sa vie. (Viol)
 - Une mère vous dit qu'elle croit que sa jeune fille a été agressée par un voisin. (Viol ou agression sexuelle d'enfant)
 - Une femme mariée vous confie que son mari la bat. Violence au sein du couple
 - Une jeune fille de 16 ans demande votre aide pour arrêter un mariage forcé. (EFM)
3. Demandez aux binômes de choisir une personne qui va jouer le rôle d'une survivante (ou d'un parent ou tuteur d'une survivante), tandis que l'autre participant s'exercera en tant que membre de l'équipe en charge de la VBG ou de dirigeant communautaire, recevant une survivante et l'aidant à entrer en contact avec les services.
4. Laissez les binômes jouer le jeu de rôle pendant 10 minutes. Ensuite, arrêtez les binômes et demandez à ceux qui ont joué le rôle de survivante de partager un bref retour d'information avec leur partenaire.
5. Demandez à des volontaires de faire part de leurs réflexions à l'ensemble du groupe. Comment les survivantes se sont-elles senties ? Qu'est-ce que vos partenaires ont fait ou ont dit de bien ? Vous êtes-vous senti(e) soutenu(e) ? Avez-vous compris que c'était votre choix de demander des services ?
6. Dans les mêmes binômes, demandez aux participants de changer de rôle en utilisant le même scénario ou un scénario différent.
7. Laissez les binômes jouer le jeu de rôle pendant 10 minutes. Ensuite, arrêtez les binômes et demandez à ceux qui ont joué le rôle de survivante de partager un bref retour d'information avec leur partenaire.
8. Demandez à des volontaires de partager de nouveau leurs réflexions avec l'ensemble du groupe.
9. Surveillez l'engagement des participants dans le jeu de rôle et adaptez l'exercice aux besoins et aux intérêts. Envisagez les options suivantes
 - Demandez aux participants de changer de binôme.
 - Demandez à un binôme volontaire de faire une démonstration d'un jeu de rôle pour l'ensemble des participants, puis discutez de la démonstration.
 - Fournissez de nouveaux scénarios.
 - Mettez à jour les scénarios avec de nouveaux renseignements ou des facteurs compliqués que les binômes doivent prendre en considération.
 - Passez à la discussion en groupe ou en plénière sur les bonnes actions à entreprendre en réponse à un scénario (si l'engouement pour le jeu de rôle diminue).

Étape 3 : Conclusion (10 minutes)

Revoyez les principes d'une approche axée sur les survivantes et les bénéfices des services de réponse. Répondez aux questions ou traiter les points de confusion.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- L'exercice de jeu de rôle est conçu autour des circonstances d'une survivante (ou d'un parent/gardien d'une survivante) révélant un incident. Avec des groupes de dirigeants communautaires, envisagez d'introduire un scénario où *quelqu'un d'autre* signale un incident de VBG. Aidez les dirigeants à réfléchir au défi d'agir conformément à une approche axée sur les survivantes.

Atténuation des Risques de VBG

Formation



Atténuation des Risques de VBG

À qui s'adresse la formation ?

Les modules sur l'atténuation des risques de VBG de ce manuel sont conçus pour tous les dirigeants communautaires et peuvent également être pertinents pour les équipes en charge de la VBG. Les modules de formation se concentrent sur l'identification des risques de VBG au niveau communautaire et la mise en place de plans pour faire face aux risques.

Comment la formation est-elle liée au Guide de la boîte à outils ?

Le contenu couvert dans les modules de formation sur l'atténuation des risques de VBG est le plus étroitement lié au chapitre sur *l'atténuation des risques de VBG* du **Guide de la boîte à outils** et s'inspire des outils et ressources d'atténuation des risques de VBG.

Temps et ressources nécessaires

Le contenu de la formation peut être couvert en une journée et demie, avec du temps pour les pauses et le déjeuner pendant la journée entière. Les modules de formation sont interdépendants, de sorte que dans les programmes de VBG, il est préconisé d'organiser des séances dans la séquence recommandée. Se rappeler que les participants doivent d'abord suivre la formation sur les Concepts de base de la VBG.

Calendriers de formation à prendre en compte pour l'atténuation des risques de VBG :

- Concepts de base (formation de base) : 2 jours
- Atténuation des risques de VBG : 1,5 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 / du papier et des stylos individuels, et des documents et outils imprimés/photocopiés de la boîte à outils.

Aperçu de l'Atténuation des risques de VBG

Public Visé

 Équipe en Charge de la VBG

 Tous les Dirigeants Communautaires

Module	Aperçu du module	Durée estimée
<u>Révision des concepts de base de la VBG</u>	Les participants passent brièvement en revue les concepts de base de la VBG, tels qu'enseignés durant la formation de deux jours sur les Concepts de base de la VBG. *Trouvez le module sous Concepts de base de la VBG	1 heure et 30 minutes
<u>Une journée dans la vie d'une femme ou d'une fille</u>	Cet exercice invite les participants à imaginer la réalité quotidienne d'une femme ou d'une fille dans sa communauté et donne le ton aux discussions ultérieures. *Trouver le module sous Réponse à la VBG	30 minutes
Identifier les risques	Les participants prennent part à un exercice participatif pour identifier les zones à risque pour les femmes et les filles et déterminer qui est susceptible de faire face à des risques élevés de VBG.	2 heures
Protection contre l'exploitation et les abus sexuels	Les participants en apprennent davantage sur les droits et les responsabilités liés à la SEA et reçoivent des informations sur les mécanismes de coordination, de plaintes et de signalement.	1 heure et 15 minutes
Établir de plans pour réduire les risques	Les participants identifient des stratégies d'atténuation des risques qui pourraient être renforcées, ainsi que de nouvelles possibilités, et établissent des priorités et des plans d'action sommaires pour augmenter la sécurité des femmes et des filles dans leur communauté.	3 heures



Identifier les risques

Résumé

Les participants prennent part à un exercice participatif pour identifier les zones à risque pour les femmes et les filles et déterminer qui est susceptible de faire face à des risques élevés de VBG.

Objectifs d'apprentissage

Les participants et les animateurs :

- Identifieront les risques de sécurité et de protection pour les femmes et les filles de la communauté
- Tiendront compte des groupes de femmes et de filles qui peuvent faire face à des risques accrus

Materials and Preparation

1. Un tableau papier et des marqueurs
2. Guide de la boîte à outils disponible pour examen par l'animateur
3. Sélectionner et adapter des l'outil de *l'Atténuation des risques de VBG Outils et ressources* à utiliser pendant l'animation (et imprimer l'outil distribution, si la formation est destinée au personnel en charge de la VBG) :
 - a. *Liste de contrôle de l'audit de sécurité*
 - b. *Outil de cartographie de la communauté*
 - c. *Guide de discussion : Risques de VBG*

Durée

2 heures

Procédure

Étape 1 : Définir les risques de VBG (10 minutes)

En faisant référence à la révision des Concepts de base de la VBG, rappeler aux participants que l'inégalité de genre et les déséquilibres de pouvoir correspondants sont la cause principale de la VBG, tandis que les risques de VBG peuvent augmenter là où des facteurs supplémentaires sont présents (les facteurs de risque sont représentés par la pluie dans l'arbre de la VBG). Bien que la cause principale de la VBG soit la même partout dans le monde, les facteurs de risque varient. L'identification et la gestion des risques au sein d'une communauté peuvent réduire la probabilité que la VBG se produise. La gestion des risques permet également aux femmes et aux filles de vivre plus librement, en ayant moins peur.

Étape 2 : Identifier les risques au moyen d'un exercice participatif (1 heure et 30 minutes)

Utilisez un outil des *Outils et ressources de l'Atténuation des risques de VBG* pour guider les participants dans un exercice visant à identifier les risques. Demandez et rappelez aux participantes de se concentrer sur les risques pour la sécurité et la protection des femmes et des filles, notamment pour les groupes particuliers de femmes et de filles, comme les adolescentes et les femmes et les filles handicapées.

- a.** Audit de sécurité. Adaptez la *Liste de contrôle de l'audit de sécurité* et envisagez l'une des approches suivantes pour effectuer l'audit avec les participants à la formation :
- Se déplacer dans la communauté pour recueillir des informations par l'observation (prévoir plus de temps pour cette option).
 - Constituer des petits groupes responsables de différents éléments de l'audit.
 - Animer une discussion plénière à l'aide de la liste de contrôle de l'audit..
- b.** Cartographie de la communauté. Reportez-vous à *l'outil de cartographie de la communauté* et utilisez l'une des approches suivantes pour cartographier les risques :
- Dessin collectif : Présentez une carte de la communauté ou commencez par un document vierge et animez une discussion sur les zones à risque.
 - Représentation du site : En utilisant un espace ouvert, les participants pourront marquer physiquement les zones à risque pendant la discussion.
 - Visite du site : Invitez les participants à une marche transversale à travers la communauté pour identifier les risques (prévoyez plus de temps pour cette option).
- c.** Discussion de groupe : Utilisez le *Guide de discussion : Les risques de VBG* pour animer une discussion sur les risques.

Étape 3 : Résumer les constatations (20 minutes)

Invitez les participants à mettre en évidence les principales constatations de l'exercice participatif. Consignez les notes sur le tableau papier. Sondez pour comprendre les risques spécifiques. Sondez pour comprendre les risques spécifiques ou accrus pour les femmes et les filles présentant des vulnérabilités croisées liées à l'âge, au handicap, à une minorité ethnique ou religieuse, etc.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Tenez compte de la dynamique de groupe, y compris la dynamique de pouvoir parmi les participants, pour sélectionner et adapter un exercice, et pour adapter la discussion autour des risques de VBG.
- Les risques de VBG peuvent comprendre des facteurs antérieurs à une situation d'urgence, des facteurs liés à une situation d'urgence (conflit, catastrophe, déplacement) et des facteurs liés à l'environnement humanitaire (surpeuplement, services défaillants, exploitation sexuelle et abus sexuels, etc.).
- Les adolescentes sont confrontées à des vulnérabilités intersectorielles liées à l'âge et au sexe et, par conséquent, font face à des risques accrus de VBG dans les contextes d'urgence. Les femmes et les filles handicapées font également face à des risques accrus de VBG. D'autres groupes à risque peuvent varier selon le contexte.
- Préparez-vous à recentrer la conversation sur les risques spécifiques auxquels les femmes et les filles sont confrontées, car les participants peuvent orienter la discussion vers les risques généraux ou les risques pour les hommes et les garçons.



Protection contre l'exploitation et les abus sexuels

Résumé

Les participants en apprennent davantage sur les droits et les responsabilités liés à la SEA et reçoivent des informations sur les mécanismes de coordination, de plaintes et de signalement.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Définiront la SEA comme un risque spécifique de VBG dans les situations humanitaires
- Comprendront leurs droits en matière de protection contre la SEA
- Identifieront les possibilités de signaler des allégations et de rechercher de l'aide pour les survivantes de SEA

Materials and Preparation

4. Un tableau papier et des marqueurs
5. Guide de la boîte à outils disponible pour examen par l'animateur
6. *Guide de discussion : Protection contre l'exploitation et les abus sexuels de l'Atténuation des risques de VBG Outils et ressources*, à la disposition de l'animateur
7. Des copies imprimées des politiques de la PSEA, des parcours d'orientation ou d'autres documents pertinents, pour distribution

Durée

1 heure et 15 minutes

Procédure

Step 1: Defining SEA (15 minutes)

Partagez des informations sur l'exploitation sexuelle et les abus sexuels (SEA) :

- La SEA est une forme de VBG enracinée dans des rapports de pouvoir déséquilibrés.
- La SEA est perpétrée par des personnes en position de pouvoir. Ces personnes peuvent être des enseignants, des policiers ou d'autres, mais dans les contextes humanitaires, le terme est couramment utilisé pour désigner les actes de VBG perpétrés par des Casques bleus ou des travailleurs humanitaires.
- Les risques de SEA sont directement associés à l'action humanitaire, c'est-à-dire aux personnes censées contribuer à faire courir ce risque aux communautés qu'elles servent.
- La SEA cause un grand tort aux individus et aux communautés. En plus des conséquences de la violence sexuelle examinées dans les *Concepts de base*, les conséquences de la SEA peuvent comprendre :
 - Les survivantes (et les enfants des survivantes) sont parfois ostracisées par la communauté
 - La SEA empêche les personnes de recevoir les services dont elles ont besoin
 - La SEA nuit à la confiance entre les communautés et les travailleurs humanitaires

Étape 2 : Scénario et discussion (30 minutes)

Rappelez aux participants l'importance de ne pas partager des récits qui identifient des membres de la communauté. Expliquez-leur que vous aimeriez utiliser des scénarios hypothétiques pour discuter des risques de SEA. Présentez un bref scénario hypothétique adapté à votre contexte. Animez une discussion sur les risques de SEA dans la communauté, la façon dont les survivantes de SEA pourraient être traitées et les mesures qui pourraient réduire les risques. Envisagez d'adapter l'exemple de scénario et les questions ci-dessous.

Une veuve qui est le seul soutien de ses deux jeunes enfants et de son père vieillissant. Alors qu'elle faisait la queue pour s'inscrire à la distribution de nourriture, un travailleur d'une ONG lui a dit qu'il lui donnerait chaque mois un kilo de blé supplémentaire si elle lui rendait visite le soir pour «lui tenir compagnie».

- Pensez-vous qu'une telle situation puisse arriver au sein de cette communauté ?
- Le travailleur de l'ONG a-t-il fait du mal à cette femme ? L'a-t-il aidée ? Que devrait-il lui arriver, selon vous ?
- Que pourrait-on faire pour réduire le risque d'une telle exploitation ?
- Comment réagiraient les membres de la communauté s'ils savaient ce qui arrive à cette femme ?
- Pensez-vous que cette femme puisse obtenir de l'aide de quelqu'un ? De qui ?
- Comment réagiriez-vous si la femme vous confiait cette situation ?

Étape 3 : Examiner les responsabilités, les droits et les options de signalement (30 minutes)

1. Expliquez qu'il est interdit aux travailleurs humanitaires (y compris le personnel et les bénévoles) et aux Casques bleus de perpétrer la SEA. Nous avons des règles de conduite communes que nous devons respecter pendant les heures de travail et les congés, notamment :
 - Pas de relations sexuelles avec une personne de moins de 18 ans (peu importe l'âge du consentement ou les pratiques courantes du pays).
 - Pas d'attribution d'argent, de biens, de services ou d'emploi en échange d'une relation sexuelle (indépendamment des lois et des pratiques en vigueur dans le pays).
 - Pas de relations sexuelles avec les bénéficiaires de l'aide (en raison du déséquilibre de pouvoir et du risque d'exploitation).
 - Responsabilité de signaler tout travailleur humanitaire soupçonné de SEA (quelle que soit l'organisation et sans réunir de preuves).
2. Examinez les droits en matière de protection contre la SEA des personnes touchées par des situations d'urgence, notamment :
 - L'aide apportée par les agences humanitaires est toujours gratuite. Toute demande de paiement ou de contrepartie est répréhensible et peut être signalée.
 - Quelqu'un qui a été exploité par un humanitaire n'est jamais en faute. Toute personne a droit à l'aide et le droit d'être à l'abri des préjudices et des abus.
 - Les survivantes de SEA peuvent demander des services de réponse à la VBG ainsi que d'autres formes de soutien. Les travailleurs sociaux en charge de la VBG sont formés pour soutenir les survivantes de SEA.
 - Tout soupçon de SEA peut être signalé pour enquête.

- 3.** Échangez des informations sur les services communautaires, les mécanismes de coordination et de traitement des plaintes et les options de signalement.
- Distribuez des copies des circulaires de la PSEA, des parcours d'orientation, des coordonnées des points focaux de la PSEA et/ou d'autres ressources pertinentes.
 - Examinez les options pour signaler tout soupçon de SEA.
 - Précisez que la réponse aux survivantes de SEA doit être centrée sur les survivantes. Les survivantes peuvent être orientées vers des services, selon leurs souhaits et avec leur consentement.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Lors de la formation des équipes en charge de la VBG, partagez les politiques organisationnelles liées à la PSEA et assurez-vous que le personnel connaît bien les exigences et les procédures en matière de signalement.
- Préparez-vous à répondre aux questions ou aux malentendus entre la SEA et le *harcèlement sexuel*. Au sein des organisations humanitaires, le harcèlement sexuel est en grande partie défini comme étant lié à des allégations entre les membres du personnel d'une organisation. L'EAS se produit dans les relations entre les travailleurs humanitaires et les bénéficiaires.



Établir de plans pour réduire les risques

Résumé

Les participants identifient des stratégies d'atténuation des risques qui pourraient être renforcées, ainsi que de nouvelles possibilités, et établissent des priorités et des plans d'action sommaires pour augmenter la sécurité des femmes et des filles dans leur communauté.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Examineront les stratégies spécifiques d'atténuation des risques
- Établiront des priorités et des plans pour leur communauté

Materials and Preparation

1. Un tableau papier et des marqueurs
2. Scotch
3. Préalablement à la discussion, révisez les Idées d'engagement du chapitre Atténuation des risques de VBG de la boîte à outils.
4. Envisagez d'imprimer ou de photocopier le **document : Planification d'action d'atténuation des risques.**
5. Préparer les tableaux papier à l'avance pour les groupes.
6. Des étoiles ou autres autocollants (utiliser des marqueurs de couleur si les autocollants ne sont pas disponibles)

Durée

3 heures

Procédure

Étape 1 : Faire le point sur les stratégies d'atténuation des risques (1 heure et 15 minutes)

1. Répartissez les participants en petits groupes (les membres du groupe doivent être issus de la même communauté). Demandez aux groupes de nommer un preneur de notes et un représentant pour répondre aux questions.
2. Distribuez les tableaux papier préparés, avec les en-têtes illustrés dans le tableau.

Identifier et sensibiliser aux risques de VBG

Stratégies actuelles

Possibilités

Gestion des risques de VBG

Stratégies actuelles

Possibilités

3. Expliquez que les groupes devront consigner des idées sur les stratégies actuelles pour 1. Identifier et sensibiliser aux risques de VBG dans leur communauté et 2. Gérer les risques de VBG.
4. Demandez aux groupes de réfléchir d'abord aux stratégies d'identification et de sensibilisation aux risques de VBG. Donnez des exemples aux groupes et leur laissez le temps pour en discuter et consigner leurs idées sur le tableau papier :
 - Y a-t-il des personnes (programmes, bénévoles, associations de femmes, militants, etc.) au sein de la communauté qui travaillent à la sensibilisation aux risques de VBG ?
 - Des audits de sécurité sont-ils effectués ?
 - Les femmes dirigent-elles les analyses de risques ?
 - L'information sur les risques de VBG est-elle partagée d'une façon ou d'une autre (groupes de discussion, radio, affiches, etc.) ?
 - Y a-t-il des risques qui ne sont pas bien compris ou des lacunes dans le partage d'information ?
5. Demandez aux groupes de réfléchir ensuite aux stratégies pour gérer les risques de VBG. Donnez des exemples aux groupes et leur laissez le temps pour en discuter et consigner leurs idées sur le tableau papier :
 - Y a-t-il des personnes ou des groupes, au sein de la communauté, qui travaillent activement à réduire les risques de protection et de sécurité des femmes et des filles ? Si oui, que font-ils ?
 - Les femmes ou les filles s'organisent-elles pour atténuer des risques particuliers (comme la collecte organisée du bois de chauffage ou les réseaux d'information) ?
 - Est-il nécessaire que les groupes s'organisent et gèrent les risques de protection ?
 - La communauté a-t-elle des plans de préparation pour communiquer et protéger les personnes vulnérables en cas de nouvelle urgence ou de déplacement ?
 - Les kits de dignité sont-ils distribués aux femmes et aux adolescentes ? Si oui, qui les reçoit et l'initiative est-elle suffisante ?
 - Les femmes et les filles sont-elles impliquées dans la prise de décision communautaire ?
 - Les besoins des femmes et des filles sont-ils prioritaires dans la planification des services humanitaires ?
 - La communauté dispose-t-elle de protection contre l'exploitation et les abus sexuels par les travailleurs humanitaires ?
6. Demandez aux groupes d'afficher leurs tableaux papier sur des supports ou de les scotcher au mur. Laissez aux participants le temps d'examiner les tableaux papier de tous les groupes. Réfléchissez aux constatations et aux idées communes. Invitez les participants à poser des questions. Demandez aux représentants de groupe de répondre aux questions des participants.

Étape 2 : Établir des priorités (45 minutes)

1. Demandez aux participants de regagner leur petit groupe et distribuez un nouveau tableau papier à chaque groupe.
2. Demandez aux groupes de réfléchir à l'exercice précédent, en faisant le point sur les stratégies actuelles d'atténuation des risques ainsi que sur les possibilités et les nouvelles idées qui ont émergées de leur propre groupe et des autres groupes. En ayant ces idées à l'esprit, demandez aux groupes de préparer une liste d'actions prioritaires pour leur communauté afin de mieux identifier, sensibiliser et gérer les risques de VBG. Les actions peuvent consister à poursuivre ou à renforcer les efforts actuels ou à lancer de nouvelles stratégies.
3. Laissez le temps aux groupes d'élaborer une liste des priorités, puis demandez-leur d'afficher leurs tableaux papier sur des supports ou de les scotcher au mur.

4. Distribuez trois autocollants à chaque participant. Demandez aux participants d'examiner les listes de priorités de tous les groupes, puis de « voter » en plaçant un autocollant à côté de trois actions - sur tous les tableaux papier - qu'ils classeraient avec la priorité la plus élevée. (Si des autocollants ne sont pas disponibles, les participants peuvent dessiner des étoiles à côté des actions prioritaires.)
5. Une fois que tous les participants ont voté, réfléchissez en groupe aux actions qui ressortent comme des priorités communes. Expliquez que dans le prochain exercice, les participants auront l'occasion d'examiner comment ces actions pourraient être réalisées grâce à la planification.

Étape 3 : Planification d'action (1 heure)

En fonction des résultats de l'étape 2, examinez comment les participants pourraient être divisés en groupes pour le plan d'action. Les membres des groupes doivent se concentrer sur une même communauté, mais ils peuvent être divisés par section de la communauté, ou ils peuvent être assignés à une catégorie d'actions spécifiques, ou se voir attribuer des rôles/responsabilités spécifiques (comme se concentrer sur les actions qu'un groupe de travail sur la protection prendrait). Le plan d'action peut également se faire en plénière.

Demandez aux participants d'élaborer des plans conformément au *document : Planification d'action d'atténuation des risques*. Selon le groupe de participants, vous pouvez choisir de limiter la planification aux actions auxquelles les participants peuvent contribuer eux-mêmes, ou aux actions qu'ils pourraient attribuer à d'autres. Si les participants attribuent des actions à d'autres, ils doivent également examiner comment ces personnes/groupes pourraient être persuadés d'agir.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Mettez les participants au défi de renforcer les stratégies positives existantes pour atténuer les risques de VBG. Mettez l'accent non seulement sur les stratégies formelles menées par les acteurs humanitaires, mais aussi sur les réseaux et les initiatives informelles dirigées par les femmes et les filles au sein de la communauté.
- Insistez sur le fait que les stratégies d'atténuation des risques doivent être dirigées par les femmes et être fondées sur les expériences de divers groupes de femmes et de filles. Les femmes et les filles seront confrontées à différents niveaux et types de risques en fonction de multiples facteurs.
- Préparez-vous à ce que les participants soulèvent des idées potentiellement préjudiciables comme stratégies pour réduire les risques (par exemple, empêcher les filles d'aller à l'école, limiter le mouvement des femmes ou forcer les filles à se marier). Traitez les commentaires préjudiciables sans juger, humilier ou discuter avec les participants. Clarifiez, reconnaissez que d'autres partagent probablement l'idée, demandez d'autres points de vue, mettez en évidence les conséquences potentielles et faites référence à la formation sur les Concepts de base de la VBG. Voir le **document : Stratégies de l'animateur pour la gestion des défis** dans *Les fondements : Approches clés* pour des stratégies plus détaillées.
- Reconnaissez que les problèmes peuvent être importants et que de nombreux risques de VBG peuvent échapper au contrôle des membres engagés de la communauté. Demandez aux participants de se concentrer sur ce qui peut être fait. Quelles actions peuvent contribuer à un environnement plus sûr pour les femmes et les filles ?

Document : Planification de l'action d'atténuation des risques

Risque de VBG	Action	Lieu	Délai	Participants	Responsable

Changement En Profondeur Formation



Changement En Profondeur

À qui s'adresse la formation ?

Certains modules de la formation Changement en profondeur ne sont seulement indiqués que pour les équipes en charge de la VBG, tandis que d'autres sont autant opportuns pour les équipes en charge de la VBG que pour les dirigeants communautaires. Les modules de la formation Changement en profondeur explorent les causes principales de la VBG et envisagent les changements au niveau communautaire qui pourraient prévenir la VBG.

Comment la formation est-elle liée au Guide de la boîte à outils ?

Le contenu couvert dans les modules de formation sur le changement en profondeur est le plus étroitement lié au chapitre sur le Changement en profondeur du **Guide de la boîte à outils**. Les modules de formation s'inspirent également des Outils et ressources du chapitre *Changement en profondeur*.

Temps et ressources nécessaires











Le contenu de la formation pour les équipes en charge de la VBG peut être couvert en deux jours complets, avec du temps alloué pour les pauses et le déjeuner. Les équipes en charge de la VBG peuvent avoir besoin d'une formation supplémentaire, selon l'approche choisie par le programme pour la programmation du changement en profondeur. Les programmes de changement en profondeur établis comprennent des plans de formation pour le personnel clé. Ne pas oublier que tous les participants doivent d'abord suivre la formation sur les concepts de base de la VBG.



Calendriers de formation à prendre en compte pour les équipes en charge de la VBG concernées par le Changement en profondeur :

- Concepts de base (formation de base) : 2 jours
- Changement en profondeur (contenu complet pour les équipes en charge de la VBG) : 2 jours
- Changement en profondeur (dirigeants communautaires) : 1 jour et demi

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 / du papier et des stylos individuels, et des documents et outils imprimés/photocopiés.

Aperçu du Changement en profondeur

Module	Public Visé	Aperçu du module	Durée estimée
<u>Révision des concepts de base de la VBG</u>	 Équipe en Charge de la VBG  Tous les Dirigeants Communautaires	<p>Les participants passent brièvement en revue les concepts de base de la VBG, tels qu'enseignés durant la formation de deux jours sur les Concepts de base de la VBG.</p> <p>*Trouvez le module sous Concepts de base de la VBG.</p>	1 heure et 30 minutes
<u>La vie d'une femme ou d'une fille</u>	 Équipe en Charge de la VBG  Tous les Dirigeants Communautaires	<p>Cet exercice invite les participants à imaginer la réalité quotidienne d'une femme ou d'une fille dans sa communauté et donne le ton aux discussions ultérieures.</p> <p>*Trouvez le module sous Réponse à la VBG</p>	30 minutes
Programmation du changement de comportement social	 Équipe en Charge de la VBG	<p>Cette session fournit un aperçu aux équipes en charge de la VBG sur les concepts et les théories liés à la programmation du changement de comportement social pour la prévention de la VBG.</p>	1 heure et 30 minutes
Approches pour la programmation du CCS	 Équipe en Charge de la VBG	<p>Les équipes en charge de la VBG examineront les pratiques exemplaires émergentes et envisageront des approches pour la programmation du changement de comportement social dans leur communauté. Les équipes examineront également les outils liés à la communication pour le changement de comportement social.</p>	2 heures et 15 minutes
Analyse des causes profondes	 Équipe en Charge de la VBG  Tous les Dirigeants Communautaires	<p>Grâce à un exercice interactif, les participants identifient les systèmes, les normes, les attitudes et les comportements qui pourraient être changés pour prévenir la VBG dans leur communauté.</p>	2 heures
Définir une vision du changement	 Équipe en Charge de la VBG  Tous les Dirigeants Communautaires	<p>Les participants visualisent une communauté plus sûre et plus équitable et envisagent les changements qui pourraient concrétiser cette vision.</p>	2 heures et 30 minutes

Planification de l'action de prévention	 Équipe en Charge de la VBG  Tous les Dirigeants Communautaires	Les participants établissent des plans pour soutenir les initiatives existantes et prendre de nouvelles mesures pour prévenir la VBG dans leur communauté.	3 heures
--	--	--	----------

Programmation du changement de comportement social

Résumé

Cette session fournit un aperçu aux équipes en charge de la VBG sur les concepts et les théories liés à la programmation du changement de comportement social pour la prévention de la VBG.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Acquerront une compréhension de base des théories liées au changement de comportement et aux normes sociales
- Mettront en relation les comportements individuels avec les processus d'influence et de promotion du changement social pour la prévention de la VBG

Matériel et préparation

1. Un tableau papier et des marqueurs
2. Guide de la Boîte à outils disponible pour examen. Les participants consulteront le chapitre *Changement en profondeur* (si possible avec des copies imprimées disponibles pour distribution).
3. *Ressources pour en savoir plus sur les théories et les approches de prévention de la VBG à partir des outils et des ressources pour le changement en profondeur* à disposition de l'animateur et imprimés pour distribution.

Durée

1 heure et 30 minutes

Procédure

Étape 1 : Examen des concepts de base (30 minutes)

1. Lisez ensemble les *Concepts de base* du chapitre *Changement en profondeur* du Guide de la boîte à outils, y compris le *Rôle des dirigeants communautaires dans le changement en profondeur pour prévenir la VBG* et *Considérations pour les équipes en charge de la VBG se préparant à impliquer les dirigeants communautaires dans le changement en profondeur pour prévenir la VBG*.
2. Discutez des concepts et partagez des informations :
 - La programmation du changement en profondeur est souvent axée sur le changement des croyances, des comportements et des attentes sociales
 - Les preuves démontrent que cela peut se produire même dans le cadre de programmes à relativement court terme

Étape 2 : Examen des théories et des approches (30 minutes)

1. Examinez les deux premières pages de *Ressources pour en savoir plus sur les théories et les approches de prévention de la VBG*, dans Outils et ressources du Changement en profondeur
2. Dirigez la discussion :
 - Rappelez le modèle écologique des concepts de base de la VBG. Le modèle écologique explique les niveaux d'influence sur le comportement.
 - De multiples facteurs déterminent si les personnes adoptent de nouveaux comportements
 - Le modèle trans-théorique, ou « les étapes du changement », est couramment utilisé dans la programmation VBG. Ces étapes peuvent être considérées comme des marches vers un changement positif, bien que les gens puissent passer plus de temps sur certaines étapes que d'autres, et ils ne montent pas toujours régulièrement. Il est courant que les gens fassent des pas en arrière temporaires, ou « rechutent », lorsqu'ils adoptent de nouveaux comportements.

Étape 3 : Activité : Croiser les bras (10 minutes)

1. Demandez aux participants de se lever et de croiser les bras sur leur poitrine.
2. Demandez aux participants de baisser les bras puis de croiser à nouveau les bras, mais cette fois d'une manière différente.
3. Accordez un moment aux participants pour envisager une façon différente de croiser les bras et de trouver une nouvelle position.
4. Discutez brièvement de ce qui suit :
 - Qu'avez-vous ressenti lorsqu'on vous a demandé de croiser les bras d'une nouvelle manière ? Aviez-vous pensé qu'il pouvait y avoir plusieurs façons de croiser les bras ?
 - Avez-vous dû réfléchir à la façon dont vous croisez habituellement vos bras avant de pouvoir identifier une nouvelle façon de les croiser ?
 - La nouvelle façon de faire était-elle confortable ? Pensez-vous que vous croiserez les bras de cette façon à partir de maintenant ?
 - Que faudrait-il pour que vous croisiez toujours les bras de la nouvelle manière à partir de maintenant ?

Étape 4 : Présenter des informations sur les normes sociales (20 minutes)

1. Revenez à *Ressources pour en savoir plus sur les théories et les approches de prévention de la VBG* et passez en revue la rubrique : Normes sociales.
2. Discutez des principaux points :
 - Les normes sociales sont des croyances partagées sur les idées et les comportements des autres
 - Des normes sociales existent au sein de « groupes de référence » de personnes qui partagent une identité culturelle commune. Il peut y avoir divers groupes de référence au sein des communautés, et les membres de la communauté peuvent être reliés à des groupes de référence ou à des influences culturelles à l'extérieur de leurs communautés. Les personnes déplacées par des situations d'urgence, par exemple, peuvent être plus influencées par les gens des communautés qu'elles ont fuies que par ceux des communautés d'accueil.
 - Les comportements liés à la perpétration ou à la prévention de la VBG sont maintenus, en partie, grâce à l'approbation ou la désapprobation des groupes de référence.

Points de discussion clés /Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- La sensibilisation est une composante importante de la prévention de la VBG, mais à elle n'est pas suffisante à elle seule. La programmation du changement de comportement social va au-delà de la sensibilisation et vise à modifier les comportements individuels et les normes sociales.
- La programmation du changement en profondeur concernent également la transformation des systèmes de pouvoir, y compris les lois et les politiques. Cette formation est axée sur la programmation du changement de comportement social, qui est plus courante au niveau communautaire, et pertinente pour tout effort visant à influencer ou à transformer les systèmes de leadership communautaire.
- Il ne devrait pas être important pour la plupart du personnel en charge de la VBG de maîtriser des termes ou des théories spécifiques, mais les programmes de VBG intéressés par la prévention de la VBG devraient être ancrés dans une analyse de la manière d'influencer et de soutenir le changement.
- Le personnel en charge de la VBG devrait régulièrement réfléchir sur ses propres expériences, croyances et comportements.

Changement de comportement social : Approches de programmation

Résumé

Les équipes en charge de la VBG examineront les pratiques exemplaires émergentes et envisageront des approches pour la programmation du changement de comportement social dans leur communauté. Les équipes examineront également les outils liés à la communication pour le changement de comportement social.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Comprendront les approches recommandées pour la programmation du changement de comportement social
- Identifieront les approches et les outils appropriés pour leur programme

Matériel et préparation

1. Un tableau papier et des marqueurs
2. Guide de la boîte à outils pour examen (si possible avec des copies imprimées du chapitre *Changement en profondeur* pour distribution)
3. Sélectionnez et imprimez des copies des outils de *Outils et ressources du Changement en profondeur* à partager entre les participants :
 - a. *Étapes pour développer des messages clés*
 - b. *Liste de contrôle : Matériel de communication*
 - c. *Fiche-conseils : Tester la communication au préalable*
 - d. *Fiche-conseils : Impliquer les dirigeants communautaires dans les événements*
 - e. *Guide de discussion : Normes, attitudes et comportements équitables*

Durée

2 heures et 15 minutes

Procédure

Étape 1 : Examiner les approches pour la mise en œuvre des programmes de changement de comportement social (40 minutes)

1. Présentez aux participants les Approches du chapitre *Changement en profondeur* du guide de la boîte à outils.
2. Mettez en évidence trois approches principales pour un programme de VBG et lisez les options en détail si l'équipe évalue une décision de programmation :
 - a. Utiliser un programme de changement en profondeur établi
 - b. Créer un nouveau programme de changement en profondeur
 - c. Concevoir des interventions limitées visant à un changement en profondeur

3. Ensemble, lisez et discutez des approches liées à la conception d'interventions limitées visant à un changement en profondeur :
 - a. Renforcer la sensibilisation, les connaissances et les compétences
 - b. Favoriser des normes sociales, des attitudes et des comportements équitables, respectueux et non violents en matière de genre
 - c. Promouvoir l'autonomisation des femmes et des fillest

Étape 2 : Présenter et discuter des preuves et des bonnes pratiques (40 minutes)

1. Expliquez qu'il existe des preuves croissantes et encourageantes pour la programmation de la prévention de la VBG dans les situations humanitaires.
 - Partners for Prevention, une initiative menée par l'ONU en Asie-Pacifique, a mené une étude à grande échelle sur les facteurs qui contribuent à la perpétration de la VBG par les hommes. L'étude a révélé une incidence élevée de perpétration signalée et les facteurs les plus importants identifiés étaient liés aux normes de genre et aux pratiques relationnelles. Les hommes et les garçons qui ont des opinions plus équitables à l'égard des femmes et des filles sont moins susceptibles de commettre des actes de VBG.¹
 - L'initiative « Ce qui marche pour prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles dans les situations humanitaires et de conflit » a documenté des réductions significatives de la violence (environ 50 %) et de multiples effets secondaires. Les approches prometteuses comprenaient des programmes portant sur les normes sociales, des interventions en milieu scolaire avec une sensibilisation communautaire et des programmes d'autonomisation économique transformatrice de genre.²
 - Une étude d'impact du programme SASA! de Raising Voices a constaté une expérience réduite de la violence physique au sein du couple au cours de la dernière année (52 %) ³
2. Mettez en évidence et discutez les caractéristiques des programmes réussis
 - Dirigés par les femmes et les filles et redevables envers elles
 - Enracinés dans les théories des normes sociales et du changement de comportement
 - Enracinés dans une analyse locale du problème
 - Participatifs
 - Suivis attentivement
 - Impliquant des communautés entières
 - L'engagement des hommes et des garçons est souvent un objectif particulier de la programmation de la prévention de la VBG, mais cette focalisation trop étroite sur les hommes et les garçons peut être problématique. Il est préférable d'adopter une approche de « l'ensemble de la communauté ».
 - La programmation VBG doit être dirigée par des femmes et des filles et être éclairée par leurs expériences
 - Les initiatives d'engagement des hommes doivent être redevables aux femmes et aux filles et ne doivent pas éclipser l'accent mis sur les femmes et les filles.

1 Partners for Prevention (2013) *Pourquoi certains hommes utilisent-ils la violence à l'égard des femmes et comment pouvons-nous la prévenir? Résultats quantitatifs de l'étude multi-pays des Nations Unies sur les hommes et la violence en Asie et dans le Pacifique*. Disponible sur : [Partners4Prevention](#)

2 Département du Développement international du Royaume-Uni (2020), *Ce qui marche pour prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles: Programme de recherche et d'innovation - évaluation finale des performances*. Disponible sur : [What Works - Home](#)

3 Raising Voices, LSHTM and CEDOVIP. 2015. *Is Violence Against Women Preventable? Findings from the SASA! Study summarized for general audiences*. Kampala, Uganda: Raising Voices. Available at: <http://raisingvoices.org/resources/>

3. Mettez en évidence et discutez des approches recommandées pour la communication pour le changement de comportement social, dans le cadre de la programmation du changement de comportement social.

- Renforcer les efforts existants, en particulier ceux menés par les femmes et les filles de la communauté
- Identifier les publics cibles, y compris les dirigeants communautaires
- Appliquer une approche axée sur les bénéfiques, en mettant l'accent sur les comportements souhaités et les bénéfiques de la non-violence et des relations saines
- Faire preuve de respect et d'intérêt pour l'apprentissage
- Envisager différents canaux de communication
- Développer et mettre à l'essai des messages clés
- Développer soigneusement et pré-tester tout le matériel de communication

Étape 3 : Exercice en petits groupes : Examen des outils (30 minutes)

1. Divisez les participants en petits groupes. Demandez aux groupes d'identifier un preneur de notes et quelqu'un pour présenter un rapport.

2. Distribuez des outils sélectionnés, chaque groupe se concentrant sur un seul outil des *Outils et ressources du Changement en profondeur* à partager entre les participants :

a. *Étapes pour développer des messages clés*

b. *Liste de contrôle : Matériel de communication*

c. *Fiche-conseils : Tester la communication au préalable*

d. *Fiche-conseils : Impliquer les dirigeants communautaires dans les événements*

e. *Guide de discussion : Normes, attitudes et comportements équitables*

3. Demandez aux groupes d'examiner et de discuter de leur outil, à l'aide des questions d'orientation ci-dessous. Après l'exercice, un représentant du groupe doit être prêt à « enseigner » brièvement aux autres participants comment utiliser l'outil.

a. Comment votre programme pourrait-il utiliser cet outil pour travailler avec les dirigeants communautaires ?

b. Adapteriez-vous l'outil à votre communauté et à votre programme ?

c. Auriez-vous besoin d'outils, de conseils ou d'une formation supplémentaires pour utiliser cet outil ?

Étape 4 : Discussion plénière sur les outils (45 minutes)

Demandez aux représentants de chaque groupe d'« enseigner » aux autres participants comment utiliser leur outil, y compris les informations sur la façon dont l'outil pourrait être adapté et quel soutien supplémentaire pourrait être nécessaire pour utiliser l'outil efficacement.

Invitez les participants à poser des questions et identifiez les outils les plus utiles pour votre programme et votre communauté.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Des preuves et des pratiques exemplaires sont encore en train d'émerger pour la programmation de la prévention de la VBG. L'initiative « Ce qui marche » du gouvernement britannique a permis de tirer des enseignements d'une programmation efficace. Les preuves émergentes sont encourageantes et indiquent que les communautés peuvent connaître des changements importants dans des délais relativement courts.
- Les programmes de VBG intéressés par la mise en œuvre de stratégies de changement de comportement social peuvent envisager des programmes établis. Ces programmes ont été mis à l'essai et comprennent des directives, du matériel de formation et des critères pour la mise en œuvre de stratégies dans les situations humanitaires.
- Les programmes de VBG qui ne peuvent mettre en œuvre que des interventions de changement en profondeur à plus petite échelle peuvent toujours contribuer à la prévention de la VBG, en particulier si les programmes sont capables de travailler en partenariat pour renforcer les efforts locaux.
- Les programmes de VBG peuvent envisager des changements en profondeur même pendant les premières étapes d'une réponse humanitaire et envisager des activités à plus petite échelle qui pourraient être renforcées et développées avec une participation, une stabilité et des ressources accrues.



Analyse des causes profondes

Résumé

Grâce à un exercice interactif, les participants identifient les systèmes, les normes, les attitudes et les comportements qui pourraient être changés pour prévenir la VBG dans leur communauté.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Se sentiront encouragés à partager leurs idées et leurs points de vue
- Identifieront les causes principales et les facteurs qui contribuent à la VBG dans leur communauté

Matériel et préparation

1. Un tableau papier et des marqueurs
2. Guide de la boîte à outils disponible pour l'animateur
3. Ayez à disposition pour revoir ou distribuer à titre d'exemple (après l'exercice), *Exemple : Analyse des causes profondes* dans Outils et ressources du Changement en profondeur
4. Les notes du tableau papier du module de formation **Révision des concepts de base de la VBG.**

Durée

2 heures

Procédure

Étape 1 : Exercice de groupe : Analyse des causes profondes (1 heure et 30 minutes)

Guidez les participants à travers une analyse des causes profondes. Trouvez des informations sur la conduite d'une analyse des causes profondes dans Idées d'engagement dans le chapitre Changement en profondeur du Guide de la boîte à outils, ainsi qu'un *Exemple : Analyse des causes profondes* dans Outils et ressources du Changement en profondeur.

1. Commencez l'analyse par une question. Notez les idées sur le tableau papier, en haut du tableau. Envisagez les options suivantes pour les questions d'ouverture :
 - a. Demandez simplement : « Pourquoi la VBG (ou la violence à l'égard des femmes et des filles) se produit-elle dans cette communauté ? »
 - b. Demandez aux participants de nommer des formes courantes de VBG dans la communauté, puis commencez par une forme et demandez pourquoi cela se produit dans la communauté.
 - c. Sélectionnez une forme de VBG en fonction de votre connaissance de la communauté et demandez pourquoi cela se produit.
2. Demandez à nouveau « pourquoi » et notez les réponses sous les premières réponses. Poursuivez ce processus jusqu'à ce qu'on ne puisse plus demander « pourquoi ».
3. Envisagez de diviser les participants en petits groupes pour mener des analyses parallèles de différentes formes de VBG, ou pour aborder différents thèmes de la discussion de groupe plus large (par exemple, si les participants identifient des facteurs liés à la loi, à la religion et à l'urgence), ou si la dynamique de grand groupe ne permet pas une pleine participation.

Étape 2 : Réflexions pour avancer (30 minutes*)

*Si les participants se divisent en petits groupes au cours de l'Étape 1, interrompez l'Étape 1 plus tôt pour laisser plus de temps pour la réflexion en plénière.

1. Invitez les participants à réfléchir en silence aux notes de l'exercice.
2. Posez des questions sur le processus, par exemple :
 - Qu'est-ce qui vous a surpris ?
 - Qu'est-ce qui vous a mis mal à l'aise ?
 - Qu'avez-vous appris ?
3. Posez des questions sur les résultats de l'exercice :
 - Les participants se sont-ils mis d'accord sur des causes principales communes ?
 - Les résultats correspondent-ils aux causes principales de l'arbre de la VBG, comme enseigné lors de la formation et de la révision des *concepts de base de la VBG* ?
 - Les causes principales sont-elles liées aux normes sociales ? (Expliquez que les normes sociales sont des croyances partagées au sujet des idées et des comportements des autres)
 - Quels sont les facteurs auxquels les communautés et les dirigeants communautaires pourraient le plus facilement s'attaquer pour apporter des changements ?
 - Quels sont les changements nécessaires pour mettre fin à la VBG dans cette communauté ?

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Permettez aux participants de mener la discussion sans les conduire vers les réponses souhaitées. Le processus est essentiel dans cet exercice.
- L'exercice peut servir d'activité brise-glace et donner le ton à l'apprentissage dirigé par les participants. Montrez aux participants que leurs points de vue vous intéressent.
- Préparez-vous à ce que les participants soulèvent des idées potentiellement préjudiciables comme causes de VBG (par exemple, l'immoralité des femmes ou les croyances d'une population minoritaire). Ne jugez pas et n'humiliez pas, mais assurez-vous également de répondre aux commentaires préjudiciables. Reconnaissez que d'autres partagent probablement l'idée et revenez à l'analyse pour demander pourquoi cette croyance est courante. Voir le **Voir le document : Stratégies de l'animateur pour la gestion des défis** dans *Les fondements : Approches clés* pour des stratégies plus détaillées afin de traiter les commentaires préjudiciables.



Définir une vision du changement

Résumé

Les participants visualisent une communauté plus sûre et plus équitable et envisagent les changements qui pourraient concrétiser cette vision.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Réfléchiront aux nombreux bénéfices de la prévention de la VBG
- Identifieront les changements susceptibles d'avoir un impact positif sur la communauté

Matériel et préparation

1. Un tableau papier et des marqueurs de couleur à partager avec les petits groupes
2. Scotch
3. Facultatif : matériel artistique supplémentaire, tel que de la peinture, des pinceaux, du papier de construction, des ciseaux, des magazines
4. Étoiles ou autres autocollants (utiliser des marqueurs de couleur si les autocollants ne sont pas disponibles)
5. Conservez les tableaux papier et le travail des participants si le module de formation est divisé sur deux jours.

Durée

2 heures et 30 minutes

Procédure

Étape 1 : Exercice de groupe : Illustrer une vision (1 heure)

1. Divisez les participants en petits groupes. Attribuez à chaque groupe un domaine d'intérêt, en fonction des discussions qui ont eu lieu au cours des séances de formation précédentes, y compris **l'Analyse des causes profondes**. Les domaines d'intérêt peuvent concerner les environnements, les structures communautaires, les relations, la tranche d'âge ou tout autre espace physique ou figuratif où la discrimination et les formes de VBG se produisent. Les exemples comprennent :
 - École
 - Foyer familial
 - Mariage
 - Quartier
 - Abri d'urgence
 - Jeunesse féminine
 - Marché
 - Leadership communautaire

2. Expliquez que chaque groupe présentera **des visions positives** de ses domaines d'intérêt au moyen d'une illustration, d'un collage, un story-board, un poème ou toute autre expression créative.
3. Demandez aux groupes de travailler ensemble à leur vision et de choisir un représentant pour présenter un résumé de la vision après le travail de groupe.
4. Distribuez du papier, des marqueurs et tout autre matériel artistique.
5. Circulez parmi les groupes pendant qu'ils discutent de leurs idées. Encouragez les participants à rester concentrés sur les visions positives plutôt que sur les problèmes. Posez des questions d'approfondissement, telles que :
 - À quoi ressemblerait cette vision si tout le monde était : Égal ? En bonne santé ? Redevable de ses actes ? En sécurité ?
 - À quoi ressemblerait cette vision si les femmes ou les filles partageaient les mêmes possibilités que les hommes ou les garçons ? Si les hommes partageaient les mêmes responsabilités que les femmes ? S'ils prenaient des décisions ensemble ?
 - Que ressentent les gens (femmes, filles, garçons et hommes) dans cette vision ?

Étape 2 : Partager les visions (30 minutes)

1. Affichez les visions à l'aide de supports pour tableau papier ou en les scotchant au mur.
2. Invitez les participants à faire une « visite de la galerie » et à observer les visions des autres groupes.
3. Invitez les représentants de groupe à partager les caractéristiques de leur vision et à répondre aux questions des participants.
4. Posez des questions pour faire ressortir les bénéfices des communautés équitables et non violentes, par exemple :
 - a. Quelles sont les principales différences entre cette vision et des environnements semblables dans notre communauté ?
 - b. En quoi cette vision est-elle meilleure pour les femmes et les filles ? En quoi est-elle meilleure pour les hommes et les garçons ?
 - c. À quoi ressemblerait l'avenir pour les enfants qui grandissent dans l'environnement que vous avez imaginé ?

Étape 3 : Brainstorming : Qu'est-ce qui doit changer ? (45 minutes)

1. Demandez à quelques volontaires de vous aider à noter les idées sur le tableau papier.
2. Demandez aux participants : Quels sont les changements nécessaires (grands et petits) pour que les visions des participants soient réalisées ?
3. Approfondissez avec des questions de suivi, similaires à l'exercice d'analyse des causes profondes. Si un participant identifie un grand changement, comme la fin du mariage d'enfants, demandez quels changements sont nécessaires pour rendre cela possible.
4. Une fois les idées recueillies, demandez aux participants :
 - Quels changements nous appartiennent à tous (normes, attitudes, comportements) ?
 - Quels changements nécessitent une action de la part de personnes ou de groupes spécifiques (modifications des conflits armés, changements de loi ou de politique, etc.) ?
 - Quel est le rôle des dirigeants communautaires pour rendre ces changements possibles ?
 - Faire des changements personnels ?
 - Persuader ou influencer les autres à changer ?
 - Partager des informations ?
 - Montrer l'exemple ?
 - Agir avec autorité pour apporter des changements ?

Étape 4 : Vote sur les priorités de changement (15 minutes)

1. Affichez les idées du brainstorming (étape 3) à l'aide de supports pour tableaux papier ou en les scotchant au mur.
2. Distribuez **trois** autocollants à chaque participant. Demandez aux participants de « voter » en apposant un autocollant à côté de trois changements, sur tous les tableaux papier, qu'ils classeraient au premier rang des priorités pour que les dirigeants communautaires les appuient d'une façon ou d'une autre. (Si les autocollants ne sont pas disponibles, les participants peuvent dessiner des étoiles à côté des actions prioritaires.)
3. Une fois que tous les participants ont voté, réfléchissez ensemble aux changements qui émergent en tant que priorités communes. Expliquez que dans le prochain module de formation, les participants auront l'occasion d'examiner comment ces changements pourraient être réalisés grâce à la planification de l'action.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Ce module peut être réparti sur deux jours de formation, s'interrompant après l'étape 1 ou l'étape 2. Prévoyez du temps pour la récapitulation au cours de la deuxième journée et assurez-vous de conserver les notes du tableau papier et les visions des groupes.



Planification de l'action de prévention

Résumé

Les participants établissent des plans pour soutenir les initiatives existantes et prendre de nouvelles mesures pour prévenir la VBG dans leur communauté.

Objectifs d'apprentissage

Les participants :

- Identifieront les initiatives communautaires que les dirigeants peuvent renforcer
- Envisageront des actions pour contribuer au changement en profondeur
- Établiront des plans d'action
- Prendront des engagements personnels

Matériel et préparation

1. Un tableau papier et des marqueurs
2. Scotch
3. Avant la discussion passez en revue Idées d'engagement dans le chapitre Changement en profondeur de la boîte à outils.
4. Imprimez/photocopiez **Outil de planification de l'action de prévention** de *Outils et ressources du Changement en profondeur*. L'outil est joint en tant que document.

Durée

3 heures

Procédure

Étape 1 : Faire le point sur les initiatives de prévention (30 minutes)

1. Divisez les participants en groupes, selon ce qui est le plus approprié pour la planification de l'action (par exemple, en fonction des rôles de leadership ou des sections de la communauté). Demandez aux groupes de se mettre d'accord sur un représentant pour faire le rapport ainsi que sur un preneur de notes. *(Le preneur de notes sera responsable de la tenue des notes ou des projets de plans d'action, si les groupes se réunissent après la formation pour développer davantage les plans.)*

2. Demandez aux groupes de réfléchir aux initiatives existantes visant à améliorer les possibilités pour les femmes et les filles et à créer une communauté plus sûre et plus équitable. Les groupes peuvent considérer les cinq catégories suivantes :
 - a. **Les gens** : Quelles personnes aident les femmes et les filles ? Qui milite pour un changement positif ? Que font-ils ?
 - b. **Réseaux** : Existe-t-il des associations informelles, des groupes communautaires ou des réseaux qui tentent de créer un changement ? Que font-ils ?
 - c. **Programmes et services** : Quelles organisations ou services se concentrent sur la prévention de la VBG ou la promotion des droits des femmes ? Que font-ils ?
 - d. **Droit et politique** : Y a-t-il un mouvement pour changer les règles communautaires, ou réformer les lois ou politiques actuelles pour mieux protéger les femmes et les filles ?
 - e. **L'information** : Des informations sont-elles disponibles sur les préjudices de la VBG ? Existe-t-il des programmes radio, des affiches, des campagnes faisant la promotion du changement ? Comment l'information est-elle partagée ?

Étape 2 : Discussion en plénière (30 minutes)

Invitez les représentants de groupe à partager brièvement les initiatives identifiées par les groupes. Demandez aux représentants de s'appuyer sur des exemples partagés par d'autres plutôt que de répéter. Demandez ce que les dirigeants communautaires peuvent faire pour aider à renforcer les initiatives existantes pour prévenir la VBG.

Étape 3 : Planification de l'action (1 heure et 40 minutes)

1. Demandez aux groupes d'élaborer des plans d'action pour renforcer la prévention de la VBG dans la communauté. Selon le groupe de participants, vous pouvez choisir de limiter la planification aux actions auxquelles les participants peuvent eux-mêmes contribuer ou aux actions qu'ils attribueraient à d'autres. Si les participants attribuent des actions à d'autres, ils doivent également réfléchir à la manière dont ces personnes/groupes pourraient être persuadés d'agir.
2. Demandez aux groupes d'envisager des actions que les dirigeants communautaires pourraient prendre pour renforcer les efforts de prévention existants, ainsi que de nouvelles initiatives, dans les cinq catégories suivantes :
 - a. Sensibilisation
 - b. Développer les connaissances, les attitudes, les compétences
 - c. Soutenir l'autonomisation des femmes et des filles
 - d. Influencer les normes et les comportements
 - e. Créer et appliquer des règles
3. Les groupes peuvent utiliser le *document : Planification de l'action de prévention* ou planifier sur une feuille vierge de tableau ou de bloc-notes, conformément aux cinq catégories ci-dessus.
4. Allez voir chaque groupe à mesure qu'il planifie. Aidez les groupes à envisager de nouvelles actions, en s'inspirant de la section *Idées d'engagement* du chapitre *Changement en profondeur* de la boîte à outils.
5. Vers la fin du temps alloué, demandez aux groupes de partager brièvement leurs idées d'action. Demandez aux groupes de s'entendre pour programmer des réunions supplémentaires ou un suivi, s'il y a lieu.

Étape 4 : Réflexions et engagements personnels (20 minutes)

Demandez aux participants de réfléchir aux idées qui sont ressorties de la discussion de groupe, ainsi qu'à d'autres parties de la formation, et de réfléchir aux changements ou aux nouvelles actions qu'ils aimeraient entreprendre personnellement. Invitez les participants à trouver un espace privé pour réfléchir tranquillement et noter leurs projets et engagements personnels.

Points de discussion clés / Notes supplémentaires d'animation

- Envisagez de prévoir une demi-journée ou une journée complète supplémentaire pour développer davantage les plans d'action pour la prévention de la VBG. Comme solution de rechange, envisagez de planifier des réunions de suivi avec les participants. Notez les idées des participants concernant les ressources et le soutien nécessaires pour accomplir les plans.
- Mettez les participants au défi de renforcer les initiatives positives existantes pour accroître l'égalité des femmes et prévenir la VBG. Concentrez-vous non seulement sur les stratégies formelles dirigées par des organisations, mais également sur des réseaux et initiatives informels dirigés par des femmes et des filles au sein de la communauté.
- Insistez sur le fait que les stratégies de prévention de la VBG doivent être dirigées par des femmes et éclairées par les expériences de divers groupes de femmes et de filles.
- Préparez-vous à ce que les participants soulèvent des idées potentiellement préjudiciables comme stratégies de prévention de la VBG (par exemple, limiter les déplacements des femmes ou forcer les filles à se marier). Rappelez aux participants de se concentrer sur la prévention des causes principales de la VBG et de souligner les conséquences potentielles des idées préjudiciables. Voir le **document : Stratégies de l'animateur pour la gestion des défis** dans *Les fondements : Approches clés* pour des stratégies plus détaillées.
- Notez les informations recueillies sur les rôles des dirigeants communautaires, les participants qui font preuve d'engagement et les idées pour renforcer les efforts existants de prévention de la VBG pour mettre à jour les stratégies et les plans du programme de VBG, la cartographie des dirigeants communautaires ou les critères d'implication, le cas échéant.

Document : Planification de l'action de prévention

Problème à aborder :					
Moteurs/ Risques	Action requis	Ressources	Responsabilités	Délais	Plans de suivi

Problème à aborder :					
Moteurs/ Risques	Action requis	Ressources	Responsabilités	Délais	Plans de suivi

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 ?