



**EngenderHealth**  
for a better life

# Manuel de Formation du Personnel sur le Genre, la Jeunesse, et l'Inclusion Sociale (GYSI)



# EngenderHealth

EngenderHealth est une organisation à but non lucratif basée à Washington, DC et qui dénombre plus de 400 employés répartis dans l'ensemble des bureaux pays à travers l'Afrique, l'Asie et les Amériques. EngenderHealth a pris l'engagement d'un effort interne de réflexion et de changement, au sein de ses propres équipes, en matière du genre, de la jeunesse et de l'inclusion sociale (GYSI).

## **Vision**

Un monde dans lequel l'égalité entre les genres est une réalité où toutes les personnes jouissent de leur santé et droits sexuels et reproductifs (SDSR)

## **Mission**

Mettre en œuvre des programmes de haute qualité sans discrimination entre les genres et faisant la promotion de la SDSR.

## **Engagement**

Chez EngenderHealth, nous savons que l'égalité entre les genres et la SDSR sont entièrement et inextricablement liées. Nous savons également que les groupes marginalisés – en l'occurrence les filles, les femmes et les minorités sexuelles et de genre; adolescents et jeunes; personnes handicapées; groupes économiquement défavorisés; et les populations rurales et autres populations difficilement atteignables – sont particulièrement vulnérables aux pratiques discriminatoires qui peuvent les empêcher de mener une vie épanouie. Mais cela peut changer.

C'est pourquoi nous avons pour objectif de créer un monde où les femmes et les filles exercent leurs droits à des services de santé sexuelle et reproductive (SSR) sans discrimination entre les genres et où elles y prennent part en tant que membres à part entière de la société. Nous soutenons le droit de chaque personne à prendre des décisions libres et éclairées à savoir d'une part, si, quand et avec qui avoir des relations sexuelles et d'autre part, si, quand et avec qui avoir des enfants. Nous sommes conscients des problèmes et de la discrimination auxquels les femmes et les filles sont confrontées dans l'exercice de ces droits et nous nous attaquons aux obstacles liés au genre et au manque de pouvoir qui les empêchent d'exercer ces droits. Afin de mettre en œuvre des programmes de haute qualité, dépourvu de toute discrimination basée sur le genre et qui font la promotion de la SDSR, nos programmes adoptent une approche transformative orientée vers le genre et s'appuient sur les jeunes et sur les principes d'inclusions sociales.

## **Formation GYSI**

Dans le cadre de la promotion de nos activités, nous nous sommes rendu compte de l'importance cruciale d'améliorer continuellement notre façon de travailler et nous avons également compris que les personnes avec lesquelles nous travaillons sont confrontées à de multiples vulnérabilités. Ce manuel est destiné à aider les équipes d'EngenderHealth, les organisations partenaires et les autres acteurs dans les pays bénéficiant du programme EngenderHealth à renforcer leurs capacités en matière de GYSI. Cette formation ne consiste pas en de nouvelles activités mais plutôt en l'amélioration du travail que nous faisons déjà.

Ce manuel comprend un compendium d'outils, développé à partir de manuels basés sur les faits probants et de matériels de formation, obtenus à partir des propres outils d'EngenderHealth et d'autres ressources utilisées dans le monde entier. Il contient des outils pour:

- Aider les équipes à réfléchir sur, à remettre en question et à changer leurs propres préjugés, croyances, et stéréotypes en matière de GYSI
- Aider les équipes à analyser les causes profondes de la violation des SDSR des GYSI dans le contexte de leur travail
- Aider les équipes à développer des plans d'action pour intégrer les éléments du GYSI dans leur travail
- Former les collègues et partenaires au cadre *Do No Harm (ne pas nuire)* d'EngenderHealth

En mettant en œuvre cette formation dans toute l'organisation, EngenderHealth s'engage totalement dans des programmes qui reflètent et traitent les vulnérabilités auxquelles les femmes, les filles et d'autres groupes marginalisés sont confrontés au quotidien. En utilisant les outils et le matériel de formation contenus dans ce compendium, nous visons à rendre plus accessibles des concepts apparemment complexes et faire de sorte que chaque participant se joigne à nous pour faire la promotion de l'égalité entre les genres, des droits des jeunes et de l'inclusion sociale dans leurs propres sphères d'influence.

© 2020 EngenderHealth. Tous les droits sont réservés.

EngenderHealth  
505 9th Street NW, Suite 601  
Washington, DC 20004  
Téléphone: +1 202 902 2000  
Email: [info@engenderhealth.org](mailto:info@engenderhealth.org)  
[www.engenderhealth.org](http://www.engenderhealth.org)

### **Citation Suggérée**

EngenderHealth. 2020. *Manuel de Formation du Personnel sur le Genre, la Jeunesse et l'Inclusion Sociale*. Washington, DC: EngenderHealth.

### **Photo Credits**

Paul Bronstein/EngenderHealth, pages 10, 12  
EngenderHealth, pages 14, 25, 41, 47, 49, 57, 68, 94, 100  
Cristian Buehner/EngenderHealth, pages 35



# Note de Cadrage

Ceci est une version condensée du *manuel de formation du personnel de Engender Health sur le genre, la jeunesse et l'inclusion sociale*. Cette version du manuel s'aligne sur les exigences et les restrictions législatives et politiques du gouvernement des États-Unis en matière de santé mondiale liées au soutien aux avortements, telles que détaillées dans le document *Protection de la vie dans le cadre de l'assistance sanitaire universelle (anciennement connue sous le nom de politique de Mexico)*. Cette version peut être utilisée par le personnel et les programmes financés par le gouvernement des États-Unis. Veuillez noter que nous avons publié séparément une version complète de ce manuel qui traite des soins complets en matière d'avortement, qui peut être utilisée par le personnel et les programmes financés par d'autres sources qui ne sont pas soumis à ces restrictions.



# Table des Matières

Avant-propos	5
Remerciements	7
Abréviations	8
Introduction	9
Stratégie Genre, Jeunesse et Inclusion Sociale (GYSI)	9
Comment utiliser ce manuel	11
Outils de compréhension du GYSI	13
À propos des outils	13
Liste des outils	14
Power Walk	15
La Boite à outils genre	21
Triage	26
Cartographie corporelle	31
Silent power	36
Votez avec vos pieds (clarification des valeurs)	41
Passer de l'autre bord	48
Cercles d'Influence	50
Analyse de l'arbre à problèmes	58
« Mais pourquoi ? »	62
Cartographie de sûreté, sécurité et mobilité	66
Hiérarchisation des normes sociales	69
Qui est affecté et comment	72
Analyse des acteurs	76
Renforcement des capacités pour l'intégration GYSI	79
Analyse GYSI et Pouvoir	80
Cadre Do No Harm (DNHF) d'EngenderHealth	81
Mesurer la transformation GYSI	86
Outils pour l'intégration du GYSI dans la planification du travail et les activités MEL	88
Intégration GYSI dans la planification du travail	88
Suivi continu: le marqueur « Genre et Jeunesse » (GY)	90
Durabilité de l'intégration GYSI	101
Annexes	103
Annexe A: Préparation de votre plan de formation	103
Annexe B: Tests d'évaluation	116
Annexe C: Guide de l'animateur	120
Références	125
Remarques	126

# Avant-propos

De Renu Golwalkar, Directeur du Genre, de la jeunesse et de l'inclusion sociale d'EngenderHealth

EngenderHealth œuvre en vue d'un monde sans discrimination basée sur le genre où tous les individus jouissent de leur santé et leurs droits sexuels et reproductifs (SDSR). Nous utilisons des approches qui intègrent l'égalité entre les genres, la participation des jeunes et l'inclusion sociale afin de s'assurer que les femmes, les filles et les personnes issues de groupes marginalisés peuvent avoir accès de façon équitable à des informations et des services de santé sexuelle et reproductive (SSR) de haute qualité.

Dans l'ensemble de nos bureaux pays, le personnel d'EngenderHealth est engagé dans ce sens et dans la mise en œuvre des programmes susmentionnés et en toute équité. Avec 75 ans d'expérience, EngenderHealth est conscient des problèmes historiques et sociaux qui ont empêché les femmes, les adolescents, les jeunes et d'autres groupes marginalisés d'être traités de manière égale et de déployer leur plein potentiel, en particulier en ce qui concerne la SDSR. Nos approches reconnaissent et tiennent compte de ces inégalités et sont adaptées aux personnes que nous servons, en tenant soigneusement compte de leurs expériences personnelles et des environnements dans lesquels elles vivent. Cela transparaît dans notre stratégie qui repose sur l'équité.

Nous croyons que le changement transformateur en matière de genre commence en nous-mêmes et par conséquent, garantir un accès équitable aux informations et aux services de SSR signifie souvent encourager l'autoréflexion au sein du personnel d'EngenderHealth, des prestataires de santé dans les établissements, des agents de santé communautaires et des acteurs communautaires. Ce processus qui permet à nos propres équipes et les autres acteurs de réfléchir sur, remettre en question et de modifier leurs propres préjugés, perceptions et stéréotypes basés sur le genre, l'âge, et d'autres éléments socio-culturels, est une première étape cruciale dans l'acquisition d'une vision plus claire en matière de genre, de jeunesse et d'inclusion sociale (GYSI), chose nécessaire à la facilitation d'un changement transformateur en matière de SDSR. Ce manuel de formation nous interpelle à une prise de conscience active et donne de nouvelles approches pour s'assurer que le travail que nous accomplissons dans le monde ait le plus grand impact en matière de SDSR pour le plus grand nombre de femmes, de filles, de jeunes et d'autres groupes marginalisés.

Ce manuel de formation, tout comme notre mission et notre approche programmatique générale, s'appuie sur un modèle socio-écologique et un contexte d'autonomisation des femmes afin de mener à un changement transformateur en matière de genre et de jeunesse dans la vie des personnes victime de la marginalisation sociale. Il s'inspire également de l'approche Social Analysis and Action (Analyse et Action Sociale) (SAA), développée par le Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). L'approche SAA est enracinée dans l'idée que les programmes transformateurs et les interventions en matière de genre commencent par une transformation interne. Cela signifie que le personnel, les prestataires de services, les autorités publiques, les groupes communautaires et tous les autres acteurs doivent continuellement réfléchir, apprendre et remettre en question les normes dans lesquelles ils opèrent eux-mêmes afin de se sentir plus à l'aise avec et d'avoir la capacité de comprendre et de traiter la question du genre et de la dynamique du pouvoir par leur travail

Ce programme de formation demande aux animateurs et aux participants de réfléchir, de questionner, d'explorer, de désapprendre et d'apprendre afin de faciliter une société qui garantit l'équité entre les genres, l'implication des jeunes et l'inclusion sociale. Cette approche renforcera la capacité des participants en matière de GYSI et améliorera la qualité de notre travail en termes de mise en œuvre et d'impact. Ce manuel met également l'accent sur le renforcement des capacités techniques et des compétences des participants pour comprendre les normes sociales sous-jacentes et les barrières qui

influencent les résultats de la SDR. La formation développe les compétences et les capacités afin de comprendre et mettre en œuvre de l'ensemble du cadre « Do No Harm », cadre qui protège les participants au programme de tout désagrément involontaire causé par une intervention.

Il s'agit d'une formation obligatoire pour tout le personnel et les parties prenantes d'EngenderHealth. Et comme programmes de formation technique supplémentaires et plus spécifiques sur le GYSI nous pouvons citer : *Men As Partners*® (MAP®) curriculum d'EngenderHealth, la formation sur la violence basée sur le genre et la formation sur la santé et les droits sexuels et reproductifs des adolescents et des jeunes.

Nous espérons que ce manuel de formation du personnel sur le GYSI sera une ressource importante pour nos équipes et partenaires dévoués et passionnés qui travaillent en vue d'un monde socialement inclusif, où chacun a accès à des informations et des services raisonnables en matière de SSR de haute qualité.



# Remerciements

EngenderHealth tient à remercier les contributions de plusieurs personnes et organisations qui ont rendu ce manuel de formation possible. Ce manuel s'inspire des ressources sur les meilleures pratiques développées par les organisations phares, notamment Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE), Ipas, Raising Voices Uganda et Rutgers.

Ce guide s'appuie sur les connaissances techniques et l'expertise de Renu Golwalkar, Directeur chargé du Genre, de la Jeunesse et de l'Inclusion Sociale à EngenderHealth. Ana Aguilera, Directrice Adjointe chargée de la Santé Sexuelle et Reproductive des Adolescents et des Jeunes à EngenderHealth, ainsi que plusieurs équipes de formateurs des formateurs GYSI en Éthiopie, en Inde, au Malawi et en Tanzanie qui lutte avec enthousiasme pour un monde plus égalitaire en matière de genres et qui ont contribué à l'élaboration de ce manuel. Le personnel d'EngenderHealth à travers le monde, notamment Ida Ntawundora au Burundi; Aboudou Nabiehoua Soro de Côte d'Ivoire; Nina Shalita en République démocratique du Congo; Bella Bayu, Melika Ibrahim et Tesfu Mathewos en Éthiopie; Harshwardhan Dere et Durga Pande en Inde; et Simon Mbele en Tanzanie qui a également fourni son expertise. Amy Agarwal, Rédactrice Principale et Rédactrice en Chef à EngenderHealth, qui a fourni la direction éditoriale et a apporté son appui pour le contenu et la conception de ce manuel.

EngenderHealth salue le soutien que l'équipe de consultants de The Torchlight Collective composée de Grace Wilentz, Lindsay Menard-Freeman et Matt Michels qui a assuré la compilation de ce manuel, ainsi que les contributions éditoriales et de conception de Caitlin Chandler et Enrico Gianfranchi.

Cette publication a été rendue possible grâce au financement de la Fondation Bill et Melinda Gates, du ministère du Commerce extérieur et de la Coopération au Développement du Royaume des Pays-Bas et de UK aid du gouvernement du Royaume Unis. Son contenu relève uniquement de la responsabilité d'EngenderHealth et ne représente pas nécessairement les opinions officielles de l'une de ces agences de financement.





# Abréviations

DNHF	Do No Harm Framework ( <i>cadre ne pas nuire</i> )
MGF/E	Mutilation Génitale Féminine / Excision
SAN	Sécurité alimentaire et nutritionnelle
VBG	Violence basée sur le genre
GYSI	Gender, Youth and Social Inclusion ( <i>Genre, jeunesse et inclusion sociale</i> )
LGBTQ +	Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer/Questioning, and Other Individuals and other—including Nonbinary, Intersexual, Asexual, and Pansexual ( <i>Lesbiennes, gays, bisexuels, transexuels, les personnes en questionnement et assimilés et autres, y compris les personnes non-binaires, intersexuelles, asexuelles et pansexuelles</i> )
S & E	Suivi et Evaluation
SEA	Suivi —Evaluation et Apprentissage
s/o	Sans Objet
PVVIH	Personnes vivant avec le VIH
PWD	Personnes handicapées
SAA	Analyse et Action Sociale
SSR	Santé Sexuelle et Reproductive
SDSR	Santé et Droits Sexuels et Reproductifs
IST	Infections sexuellement transmissibles
AEF	Autonomisation économique des femmes



# Introduction

## Stratégie en matière de Genre, Jeunesse et Inclusion Sociale (GYSI)

### Qu'est-ce que le GYSI?

Au cœur de la stratégie GYSI d'EngenderHealth se trouve le renforcement de l'agence des femmes, des filles et des personnes issues de groupes marginalisés afin de leur faire connaître leurs droits sexuels et reproductifs et d'en exiger la pleine jouissance. En même temps, nous reconnaissons que la réalisation de cette vision nécessite un engagement avec les prestataires de services, les dirigeants communautaires, les groupes communautaires, les décideurs et les personnes en charge de la mise en œuvre des programmes. Nous devons dialoguer avec ces acteurs pour les sensibiliser aux besoins et aux droits des femmes, des filles et des personnes marginalisées, et aussi pour les responsabiliser. Ceci est particulièrement d'une importance capitale pour les gouvernements, qui sont les détenteurs de pouvoir publique.

EngenderHealth travaille à intégrer une orientation GYSI dans tous ses programmes et services. Afin de dialoguer avec de multiples acteurs travaillant à différents niveaux, nous avons basé notre stratégie GYSI sur un modèle socio-écologique, qui met l'accent sur plusieurs niveaux d'influence (par exemple, au niveau individuel, interpersonnel, organisationnel, communautaire et politique) et sur le principe que les comportements, à la fois, façonnent et sont façonné par l'environnement social. Ce manuel et la formation qu'il décrit sont des étapes essentielles pour faire la promotion de notre vision qui est de transformer positivement des vies.

### Qu'est-ce que l'Approche d'Analyse et d'Action Sociale (SAA) et pourquoi est-elle importante pour le GYSI?

Cette définition de l'approche SAA est adaptée de l'ouvrage de CARE *Social Analysis and Action Global Implementation Manual*<sup>1</sup>

Ce manuel utilise l'approche SAA pour structurer l'intégration du GYSI aussi bien au niveau des bureaux pays que des programmes et services. L'approche SAA est un processus simplifié par lequel les individus et les communautés explorent et remettent en question diverses croyances, normes et pratiques sociales, en rapport avec le genre, qui ont de l'impact sur leur vie. Ces croyances, normes et pratiques sont souvent à l'origine des problèmes de la Santé Sexuelle et Reproductive (SSR) que EngenderHealth cherche à résoudre. Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE) a développé et mis en œuvre l'approche SAA de manière efficace dans des projets de SSR dans plusieurs pays de contextes différents. Cette approche est conçue pour faciliter un changement transformateur en matière de genre qui aura des impacts tangibles et positifs sur la vie des femmes, des filles et d'autres groupes marginalisés.

En tant que processus de changement en constante évolution, les éléments fondamentaux du SAA sont:

- **Réfléchir**, afin de faire comprendre comment les normes en matière de genre et de sexualité influencent la santé et les droits sexuels et reproductifs (SDSR), le rapport entre les différents problèmes, notamment entre l'autonomisation économique des femmes (AEF), la sécurité alimentaire et nutritionnelle (SAN) et la violence basée sur le genre (VBG).
- **Remettre en question** les normes, en s'attaquant directement au SSR et aux problèmes reliés entre eux tels que la SAN, le AEF et d'autres problèmes sociaux en utilisant un cycle de réflexion et d'action et en soutenant les changements d'attitudes individuelles et de normes sociales, ce qui conduira à améliorer considérablement l'égalité entre les genres dans les ménages, les communautés et la société.
- **Explorer**, en envisageant des alternatives, résultant d'une prise de conscience des effets négatifs des normes sur le bien-être et sur le développement, et en se tournant vers d'autres modes de pensée et de comportement.

1. CARE. 2018. *Social Analysis and Action Global Implementation Manual*. Atlanta, GA: CARE. 9–14. [insights.careinternational.org.uk/images/in-practice/Gender-in-the-workplace/SAA.GlobalImplementationManual\\_FINAL.English.rights-reserved\\_2018.pdf](https://insights.careinternational.org.uk/images/in-practice/Gender-in-the-workplace/SAA.GlobalImplementationManual_FINAL.English.rights-reserved_2018.pdf). [Social Analysis and Action Global Implementation Manual. © 2018 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Utilisé avec autorisation.]

- **Apprendre** comment les normes sociales, les normes en matière de genre et de pouvoir façonnent nos propres perceptions et attentes et celles des autres, et comment ces perceptions et attentes influencent les décisions et les comportements.

La transformation du personnel est l'étape fondamentale du SAA. Cependant, il s'agit également d'un processus continu qui se produit tout au long de la mise en œuvre. Grâce à une auto-réflexion critique et continue sur les normes sociales, les normes en matière de genre et de pouvoir, les membres du personnel améliorent leur compréhension des sujets ainsi que leur familiarité avec ceux-ci et par conséquent améliorent leurs compétences dans la facilitation des dialogues en matière de genre et de sexualité. Cette pratique régulière de réflexion permet aux membres du personnel de mieux connaître le processus du SAA; les fondements théoriques; et les valeurs implicites du modèle qui sont l'égalité entre les genres, la participation des jeunes et l'inclusion sociale. Le renforcement de la capacité individuelle en matière de GYSI des membres du personnel leur permettra de devenir des fervents défenseurs des causes des femmes, des filles et d'autres populations marginalisées aussi bien au sein des programmes que dans leur vie personnelle.

Renforcer les connaissances et la réflexion critique n'est pas possible en une seule séance ou en une seule journée – il doit plutôt s'agir d'un processus continu, de plus de prise de conscience, de renforcement de capacité et de motivation à la fois au niveau individuel que collectif. Avant de sélectionner les outils à utiliser pour régler les problèmes liés aux normes sociales, normes en matière de genre, et de pouvoir lors des dialogues de réflexion, les équipes doivent identifier les normes les plus pertinentes en impliquant et en engageant les groupes communautaires qui sont les plus touchés par ces problèmes. Les équipes du programme peuvent ensuite identifier ceux qui ont le pouvoir d'influencer ces normes en effectuant des analyses GYSI et de pouvoir (reportez-vous à la section analyse GYSI et du pouvoir pour plus de détails). Les équipes peuvent alors faciliter des dialogues de réflexion avec les groupes cibles et les influenceurs pour identifier et évaluer les normes sociales et les normes en matière de genre et pour déterminer comment ces normes contribuent ou affectent négativement les objectifs et aspirations partagés.



Cette réflexion critique est cruciale pour la transformation de la motivation au changement en action, car ces dialogues offrent des opportunités d'envisager des alternatives aux situations actuelles. Au cours de la planification et de la mise en œuvre du travail, les équipes classent d'abord par ordre de priorité les problèmes qu'elles traiteront, puis proposent des solutions à ces préoccupations prioritaires. Le rôle des formateurs dans l'orientation de cette planification permet de renforcer la capacité des participants à évaluer la faisabilité et l'impact potentiel des solutions proposées. La planification et la prise de décision au sein du groupe sont un processus dirigé par les participants. Ce processus de planification conjointe reflète les relations favorisées par le dialogue, augmentant davantage à la fois l'efficacité individuelle et collective. Les participants peuvent ensuite mettre en œuvre des plans pour lutter contre les inégalités sociales, inégalités en matière de genre et de pouvoir grâce à un activisme plus poussé afin d'adopter et de maintenir des changements positifs.

Enfin, ces dialogues permanents offrent des opportunités de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (SEL). Cela permet aux responsables de programme de mieux comprendre la contribution du SAA dans l'acquisition de cet environnement propice (c'est-à-dire les normes d'équité entre les genres) et permet aux personnes en charge de la mise en œuvre des programmes d'apprendre et de s'adapter aux sources des points forts et d'opportunités déjà existantes dans les communautés.

## Comment utiliser ce manuel

La principale cible de cette formation est le personnel de EngenderHealth. Nous attendons du personnel qu'il modifie et adapte ces ressources aux réalités et contexte de leurs parties prenantes respectives. Les autres cibles peuvent inclure, entre autres: les prestataires de services tels que les médecins, les infirmières, les sages-femmes, les conseillers; le personnel du ministère et les agents de santé relevant du public; ainsi que les leaders communautaires.

Ce manuel est destiné à être utilisé avec la collaboration et par le personnel d'EngenderHealth afin de permettre la pleine compréhension des causes sous-jacentes des barrières en matière de GYSI dans le contexte de la SSR. Il aide le personnel à comprendre l'interaction et la dynamique du pouvoir autour de ces questions critiques ainsi que leur impact sur la vie des femmes, des hommes, des personnes non binaires, des jeunes et d'autres groupes marginalisés. Ce manuel guidera le personnel d'EngenderHealth dans sa réflexion sur ses propres préjugés, croyances, appréhensions et stéréotypes – tout ce qui influencent la façon dont les équipes conçoivent, mettent en œuvre, suivent et évaluent les interventions transformatrices et socialement inclusives sur le genre et la jeunesse.

Il s'agit d'un outil de formation des formateurs des formateurs et des partenaires, y compris les employés des cliniques et le personnel du secteur public fournissant des services de premier niveau. La version de cinq jours de cette formation donne aux participants les connaissances et les compétences nécessaires leur permettant de dispenser une formation GYSI à une variété de publics. Un formateur des formateurs est une personne qui a terminé la version complète de cinq jours de la formation GYSI et qui a la capacité et est désireuse de former efficacement d'autres personnes. Nous attendons des formateurs des formateurs qu'ils utilisent ce manuel afin de transmettre la formation et partager leur connaissance avec leurs collègues, partenaires, communautés et donateurs dans leurs contextes locaux, nationaux et régionaux respectifs.

Les formateurs des formateurs sont également les garants de l'intégration et de la pérennisation du GYSI. Les formateurs des formateurs ont ainsi la responsabilité de s'assurer que le GYSI reste toujours une priorité pour les équipes d'EngenderHealth et que ces équipes intègrent efficacement les principes GYSI dans les projets ainsi que dans les activités de suivi et évaluation (S&E). Nous attendons des formateurs des formateurs de dispenser régulièrement des stages de recyclage afin de les appuyer dans cette responsabilité.

Étant donné que certains formateurs des formateurs n'ont peut-être pas une grande expérience dans la préparation et la dispensation de formations, nous avons inclus un bref guide de l'animateur en annexe à ce guide. Ceci est destiné à aider ceux qui estiment qu'ils ont besoin de conseils et d'un soutien supplémentaires sur la façon de mener des séances de formation.

Nous sommes conscients que dans certains contextes, les participants ne pourraient pas être en mesure de prendre part à toute la formation prévu s'étendre sur cinq jours; pour cela, nous avons conçu le programme de formation GYSI de sorte qu'il soit flexible afin de permettre aux personnes en charge de la mise en œuvre de modifier le calendrier si nécessaire. Par exemple, cela peut être le cas pour les prestataires de services qui ne peuvent pas quitter leurs postes pendant une semaine entière. Pour cette raison, nous avons également inclus dans les annexes des directives pour les versions de cinq, trois et un jour de cette formation, ainsi que des conseils sur les outils qui fonctionnent plus efficacement avec certaines cibles bien données.

Ce manuel encourage une prise de conscience durable et continue des problèmes en matière du GYSI, plutôt que de réduire l'apprentissage qu'aux jours de formation. Nous avons mis l'accent sur des outils sélectionnés qui fonctionnent bien comme des outils de mise à niveau dans les annexes afin de s'assurer que les questions relatives au GYSI restent constamment dans l'esprit du personnel et dans les programmes des équipes. Vous pouvez fournir ces outils en séances de 20 à 30 minutes, par exemple, au début d'une réunion régulière du personnel. En plus de créer un espace permettant au personnel de discuter et de renforcer sa pratique actuelle en matière de GYSI, ces outils offrent également aux participants l'occasion de faire une auto-reflexion et d'échanger entre eux sur de nouvelles et manières engageantes de faire.

Nous avons sélectionné les outils de ce manuel qui peuvent s'appliquer à un bon nombre de contextes nationaux et locaux. Cependant, il est impossible de répondre à tous les besoins particuliers de chaque contexte. Par conséquent, nous attendons des formateurs qu'ils adaptent les exercices pour répondre directement aux problèmes liés au GYSI dans les domaines où ils travaillent. Par exemple, nous demandons aux formateurs de modifier les exercices tout au long de la formation pour répondre aux besoins des groupes les plus marginalisés de leurs communautés.

Pour toute question ou demande d'assistance supplémentaire concernant l'utilisation de ce guide, veuillez contacter:

EngenderHealth  
505 9th Street NW, Suite 601  
Washington, DC 20004  
+1 202 902 2000  
[info@engenderhealth.org](mailto:info@engenderhealth.org)



# Outils de compréhension du GYSI

## A Propos des Outils

La conception de programmes caractérisés par l'équité entre les genres, la participation des jeunes et l'inclusion sociale est bien des fois un exercice académique ou de spécialiste. Sous l'orientation des experts nous arrivons non seulement à explorer ces concepts, mais encore, à les comprendre et à les appliquer dans notre travail quotidien. Les outils de cette section du manuel visent à faciliter un processus de réflexion interne et de groupe autour des questions GYSI pour aider les participants à comprendre comment appliquer ces connaissances pour éliminer les obstacles qui empêchent les personnes que nous servons de jouir de leur SDSR.

Ce compendium d'outils s'appuie sur des méthodologies interactives et participatives pour faciliter la réflexion individuelle et collective dans une ambiance conviviale et intéressante. Les outils sont séquencés de manière à ce que les connaissances soient acquises progressivement au cours d'une formation intensive de cinq jours. Cependant, après avoir terminé la formation, les membres du personnel formés peuvent partager ce qu'ils auront appris avec des collègues en sélectionnant un par un les outils afin de s'imprégner des conversations déjà faite sur le GYSI ou de se lancer dans de nouvelles et productives discussions.

Dans cette section, vous trouverez les principaux outils et des instructions sur comment les utiliser. Chaque outil fournit des informations relatives à son objectif principal, le temps nécessaire pour mener à bien l'activité, tout matériel et autre préparation nécessaire, des détails étape par étape pour mener l'exercice et comment adapter l'outil pour explorer les expériences des groupes marginalisés. Ces informations sont suivies par des options supplémentaires permettant d'utiliser l'outil pour résoudre des problèmes spécifiques ou pour s'adapter aux différentes étapes du processus de transformation GYSI.

Lors des travaux sur ces outils avec les collègues de bureau, des prestataires de services ou des membres de la communauté, il est essentiel de demander aux participants «le pourquoi des choses» et aussi veiller à ne pas juger ou conduire les participants vers les soient disant “bonnes” réponses. Ces outils ont été conçus pour aider les participants à tirer leurs propres conclusions le rôle des formateurs est donc de les aider à avoir des discussions et débats productifs.

Puisqu'il est impossible de concevoir des outils personnalisés pour chaque communauté, vous devez alors déterminer comment vous les adapter à votre contexte ou programme spécifique avant d'administrer la formation. Reportez-vous à l'analyse GYSI et du pouvoir, qui se trouve dans la section suivante de ce manuel en vue de contextualiser ces outils.

Ces outils visent à faciliter un processus d'auto-réflexion; cependant, vous ne devez jamais forcer les participants à partager des opinions ou des expériences personnelles s'ils ne se sentent pas à l'aise de le faire. De plus, veillez à respecter la vie privée des participants en gardant confidentiel tout ce qui a été discuté pendant la formation. De même, des invites sont dans les outils qui rappellent aux participants l'importance de la confidentialité. Cependant, comme la confidentialité ne peut être garantie, personne ne devrait se sentir obligé de participer ou de partager s'il se sent mal à l'aise. Les animateurs doivent autoriser aux participants d'être absents à certaines séances lorsque cela est nécessaire pour garantir leur confort et leur bien-être personnels.

Avant d'utiliser ces outils dans un contexte de formation, vous devez administrer le pré-test pour s'imprégner des connaissances de base des participants. Une fois la formation terminée, vous pouvez administrer le post-test, qui vous aide à évaluer les progrès des participants. Un exemple de prétest et de post-test est inclus dans les annexes à cet effet.

## Liste des Outils

1. Power Walk
2. La Boîte à outils Genre
3. Triage
4. Cartographie Corporelle
5. Silent Power
6. Votez avec vos Pieds (Clarification des Valeurs)
7. Passer de l'autre bord
8. Cercles d'Influence
9. Analyse de l'arbre à Problème
10. « Mais Pourquoi ? »
11. Cartographie de Sureté, Sécurité et Mobilité
12. Hiérarchisation des Normes Sociales
13. Qui est Affecté et Comment
14. Analyse des Acteurs



# 1. Power Walk

Nous avons adapté cet outil de la boîte à outils de *Rutgers Adopting a Gender Transformative Approach in Sexual and Reproductive Health and Rights and Gender-Based Violence Programmes*.<sup>2</sup>



## Objectif de l'outil

Cet outil vise à aider les participants à comprendre les relations entre le genre, le pouvoir, l'âge, l'ethnicité, la classe, la caste, la race, etc. – et comment ces facteurs se renforcent mutuellement pour créer ou accentuer les inégalités entre les genres. Cet outil met en évidence comment les formes d'oppression entremêlées aggravent la discrimination et accentuent les obstacles qui empêchent les gens d'atteindre leur plein potentiel. Le Power Walk invite les participants à développer une analyse inter-sectionnelle qui examine comment la discrimination basée sur le genre interagit avec d'autres formes de discrimination, y compris la discrimination basée sur l'âge, la caste, la classe, l'ethnie et la race.



## Temps nécessaire

45 minutes



## Matériel nécessaire et autres mesures de préparation requises

- Personnages Power Walk (réviser et adapter la liste le cas échéant; imprimez et découpez la liste finale en bandes, en vous assurant d'avoir au moins un personnage pour chaque participant)
- Énoncés Power Walk (réviser et adapter la liste en fonction de votre environnement)

2. Rutgers. 2018. *Adopting a Gender Transformative Approach in Sexual and Reproductive Health and Rights and Gender-Based Violence Programmes*. Utrecht, Netherlands: Rutgers. 45–48. [www.rutgers.international/sites/rutgersorg/files/PDF/DEF-web-GTA%20toolkit-module-1.pdf](http://www.rutgers.international/sites/rutgersorg/files/PDF/DEF-web-GTA%20toolkit-module-1.pdf).



## Personnages Power Walk

Femme, 25 ans, avec trois enfants, veut utiliser la contraception mais son mari s'y oppose

Femme, 40 ans, enseignante influente et épouse d'un leader communautaire

Homme, 40 ans, policier et ami du président

Fille, 16 ans, portant une grossesse résultant d'un viol

Un garçon, 15 ans, orphelin, travaille dans un restaurant où il est victime d'abus sexuels

Une femme, 21 ans vivant avec un handicap et ne pouvant sortir de chez elle sans soutien

Femme, 35 ans, mariée et mère de quatre enfants, son mari ne lui permet pas de sortir sans sa permission et ne veut pas qu'elle utilise des contraceptifs

Homme, 45 ans, enseignant à l'école locale avec de fortes croyances religieuses

Homme, 35 ans, leader religieux

Femme, 35 ans, entrepreneur à succès victime d'abus par son mari

## Personnages Power Walk

Femme 40 ans, ministre au gouvernement	Homme, 50 ans, riche administrateur local, avec de fortes convictions religieuses
Fille, 16 ans, ne veut pas encore se marier mais ses parents la forcent à se marier	Adolescent transgenre, 17 ans, au chômage et victime d'abus sexuels et d'intimidation
Garçon, 17 ans, vivant avec le VIH mais ayant peur de le dire à qui que ce soit, vivant et mendiant dans la rue, battu et abusé sexuellement	Femme, 20 ans, célibataire et enceinte, incapable de se rendre dans un établissement de santé par peur de la stigmatisation
Homme, 45 ans, leader communautaire qui a récemment remporté une élection en distribuant de la nourriture aux pauvres	Femme, 40 ans, veuve, vivant avec le VIH, abandonnée par sa famille
Homme, 40 ans, chef de communauté et frère d'un ministre du gouvernement	Femme, 30 ans, travailleuse du sexe vivant avec le VIH.

## Personnages Power Walk

Garçon, 17 ans, sourd et ignorant des campagnes radiophoniques en cours sur la santé et les droits sexuels et reproductifs

Homme, 47 ans, directeur d'une organisation non gouvernementale axée sur la santé

Fille, 12 ans, vivant avec le VIH, à qui un prestataire de services a dit de ne pas avoir de relations sexuelles ou d'aller à l'école.

Garçon, 18 ans, pair éducateur en santé communautaire, gagne un peu plus que les filles de son village et utilise cet argent pour avoir des copines.

Femme, 24 ans, agent de santé communautaire formé pour fournir des services adaptés aux jeunes.

Femme, 20 ans, secrètement lesbienne, contrainte d'épouser un homme.

Femme, 60 ans, grand-mère s'occupant de cinq orphelins.

Garçon, 15 ans, s'occupant de sa mère malade et de ses frères et sœurs, a abandonné l'école, est récemment devenu sexuellement actif et n'est pas informé sur le VIH et les autres infections sexuellement transmissibles (IST).

## Etapes

1. Expliquez que vous allez partager des bandes de papier présentant les caractéristiques de différentes personnes dans une communauté (ou dans un autre cadre, si vous le souhaitez). **Remarque:** Il est utile de donner aux participants des rôles du sexe opposé (par exemple, des hommes peuvent jouer des personnages féminins ou des femmes peuvent jouer des personnages masculins) et des rôles associés à des âges autres que leurs âges réels (par exemple, des participants plus âgés peuvent jouer des adolescents et des jeunes jouer des adultes plus âgés). L'idée est qu'en s'imaginant comme un personnage d'un genre et d'un âge différents, les participants comprendront mieux le genre, le pouvoir et leurs intersections avec l'âge, la race, l'ethnicité et d'autres caractéristiques sociales. En jouant des rôles de différents types de personnages, les participants découvriront comment différents facteurs sociaux agissent ensemble pour accroître le manque de pouvoir et créer de l'empathie pour les plus faibles de la société.
2. Distribuez une étiquettes de personnages à chaque participant et demandez-leur de la lire silencieusement sans la montrer à personne d'autre. Expliquez que chaque personne jouera le rôle de ce personnage pour cet exercice.
3. Demandez à chacun de se tenir en ligne droite en vous faisant face. Dites-leur qu'ils ne peuvent pas parler ou poser des questions à moins qu'on ne leur pose une question. Remarque: vous devrez peut-être sortir pour trouver un espace suffisamment grand pour cette activité
4. Expliquez que vous lirez à haute voix une série d'énoncé et que la tâche des participants sera de réfléchir à la façon dont leurs personnages réagiraient. Si leur personnage répondait «oui», le participant devrait faire un pas en avant; si leur personnage répondait «non», ou s'ils ne sont pas sûrs de la façon dont leur personnage répondrait, ils devraient rester immobiles.
5. Lisez lentement les énoncés ci-dessous, afin de laisser le temps aux participants d'assimiler l'énoncé avant de passer au suivant. **Remarque:** Il n'est pas nécessaire de lire toutes les instructions et vous pouvez les modifier. En fonction du temps disponible, vous pouvez en sélectionner quelques-unes, en omettant des qui peuvent ne pas être appropriées pour votre groupe. Vous pouvez également ajouter de nouveaux énoncés qui peuvent être plus appropriées pour votre contexte et pour les participants.

## Enoncés Power Walk

- Je peux aller à un hôpital seul, à toute heure de jour comme de la nuit.
- Je peux aller à un hôpital seul, même si cela est loin de chez moi.
- Je n'ai besoin de l'autorisation de personne pour me rendre dans un centre de santé.
- Je peux décider quand et à quel âge je veux me marier.
- Je peux choisir mon partenaire de vie moi-même.
- Je peux décider de tomber enceinte ou de concevoir un enfant avec mon partenaire.
- Je peux décider quand je veux avoir des enfants.
- Je peux décider du moment et de l'espacement entre la naissance de mes enfants.
- Je peux exercer mon droit de consentir à des rapports sexuels.
- Je peux choisir ma propre méthode contraceptive, sans craindre les réactions négatives de mon partenaire, de ma famille ou de ma communauté.
- Je peux acheter des préservatifs.
- Je peux négocier l'utilisation du préservatif avec mon partenaire.
- Je peux contacter n'importe quel centre de santé ou agent de santé et obtenir des informations sur les rapports sexuels protégés, et la contraception.
- Je peux empêcher mon partenaire de me violenter physiquement.
- Je peux recourir à un soutien juridique, médical et psychologique lorsque mon partenaire me maltraite.
- Je ne suis pas victime de discrimination en raison de mon genre, de mon âge ou du fait d'une grossesse.
- Je peux participer aux décisions liées aux problèmes touchant les jeunes de ma communauté.
- J'ai accès à des informations complètes sur le VIH.
- Je ne suis pas menacer d'harcèlement ou d'abus sexuels.

6. Après avoir lu toutes les énoncés que vous souhaitez inclure, dites aux participants de ne pas bouger et demandez-leur ce qu'ils pensent que ces énoncés signifient. La réponse est que tous ces énoncés concernent la SDSR à laquelle tout le monde a droit. Essayez de laisser les participants arriver à cette réponse en premier; si, cependant, ils n'obtiennent pas la réponse, vous pouvez fournir des indices.
- 
7. Expliquez aux participants (toujours dans la même position) que vous allez maintenant poser une série de questions de réflexion auxquelles ils devront répondre en tant que personnage.
- Qui sont ceux qui mènent la course?
  - Qui sont ceux qui sont laissés pour compte dans cette course?
  - Quel est le sexe de la majorité des gagnants?
  - Quel est l'âge de la majorité des gagnants?
  - Les adolescents font-ils partie des gagnants?
  - Les femmes ou les filles font-elles partie des gagnants?
  - Les personnes handicapées (PWD) font-elles partie des gagnants?
  - Les personnes vivant avec le VIH font-elles partie des gagnants?
  - Pourquoi les gagnants sont-ils principalement des hommes riches et adultes?
  - Pourquoi les femmes, les adolescents et les groupes marginalisés sont-ils laissés pour compte?
  - Les déclarations Power Walk se rapportent à la SDSR à laquelle tout le monde a le droit d'accéder de manière égale, mais dans cette course, est-ce que tout le monde pourrait accéder de manière égale?
  - Pour le personnel d'EngenderHealth, quels groupes devrions-nous prioriser, tout en œuvrant pour un accès équitable à la SDSR?
- 



### Notes supplémentaires pour les animateurs

Cet outil utilise la participation, la réflexion et la discussion interactives en groupe. Cette séance rend visibles les paramètres souvent cachés et invisibles du pouvoir et de l'inégalité et crée une prise de conscience critique de la façon dont le pouvoir et le genre opèrent lorsqu'ils rencontrent d'autres catégories sociales.



### Considérations pour les groupes socialement marginalisés

Lors de la préparation de cette activité, demandez aux participants de réfléchir sur les groupes socialement marginalisés, tels que les personnes vivant avec le VIH (PVVIH), les populations LGBTQ + (lesbiennes, gays, bi, trans, les personnes en questionnement et assimilés et bien d'autres, y compris les personnes non binaires, intersexuelles, asexuée et pan sexuelle), les travailleurs du sexe, les femmes veuves, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les adolescents de moins de 18 ans. Réfléchissez à la manière d'intégrer ces groupes dans les rôles joués pendant l'activité. Assurez-vous de savoir s'il est culturellement approprié de demander aux participants de jouer de tels rôles. Si vous pensez que les participants peuvent être hostiles, demandez-vous s'il serait utile d'envoyer les plus hostiles à jouer les rôles qui les challengent le plus, ou si cette stratégie pourrait avoir un effet négatif.



### Adaptations pour traiter les questions spécifiques

Sans objet (s/o)



### Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI

s/o

## 2. La Boîte à outils Genre

Nous avons adapté cet outil de Social Analysis and Action Global Implementation Manual de CARE, qui a été aussi adapté à partir de Tools Together Now! 100 Participatory Tools to Mobilise Communities for HIV/AIDS<sup>3</sup> d'International HIV/AIDS Alliance



### Objectif de l'outil

Cet outil vise à aider les participants à identifier et à analyser de manière critique les rôles, les comportements et les normes typiques qui sont attribués ou attendus des filles, garçons, hommes et femmes dans la communauté, y compris la façon dont ceux-ci sont maintenus et comment ils peuvent être changés.



### Temps nécessaire

1 heure à 1 heure 30 minutes



### Matériel nécessaire et autres préparation requises

Tableau à papier, Marqueurs et ruban adhésif



### Etapes

1. Accueillir les participants et introduire de l'activité de façon brève, en expliquant qu'à cette séance, vous allez discuter des «attentes en matière de genre» que nous avons, que nos amis et familles ont, et que nos communautés ont à l'égard les filles, des garçons, des hommes et femmes.
2. Répartissez les participants en deux groupes. Demandez à chaque groupe de dessiner un carré et dites-leur qu'il s'agit d'une boîte à outils Genre et qu'à l'intérieur de cette boîte, que l'un des groupes dessine une femme ou une fille typique et que l'autre groupe dessine un homme ou un garçon typique. **Remarque:** Nous recommandons d'ajouter une couche d'analyse supplémentaire à cet exercice en mettant l'accent sur l'adolescente et l'adolescent typique; cependant, vous pouvez déterminer ce qui sera le plus approprié dans votre contexte. Vous pouvez également décider de répartir les participants en quatre groupes pour examiner séparément les normes sociales des filles, des garçons, des hommes et des femmes.
3. Une fois que vous avez décidé comment vous souhaitez répartir les groupes (par exemple, selon le sexe et éventuellement l'âge), demandez aux participants de dessiner des symboles ou d'écrire des points clés à l'intérieur de la boîte pour définir la population qui leur est assignée. Demandez à chaque groupe de discuter de ses propres expériences concernant les rôles, les comportements et les normes que la société attend de la femme typique et de l'homme typique (et potentiellement de la fille typique et du garçon typique). **Remarque:** Les exemples de réponses peuvent inclure les éléments suivants:
  - **Pour les femmes:** belle apparence, finir leurs études de primaires, être vierge jusqu'au mariage, se marier à un certain âge, savoir cuisiner, savoir s'occuper des enfants, avoir au moins un enfant (de préférence un fils) et ne pas s'opposer à leur maris en public.
  - **Pour les hommes:** terminer leurs études secondaires, avoir un emploi, avoir une expérience sexuelle, se marier à un certain âge, avoir un enfant (de préférence un fils), être physiquement forts, contrôler leur femme et participer à des événements communautaires.
  - **Pour les adolescentes:** obéir aux parents, se marier à un certain âge, s'occuper des frères et sœurs et aider aux tâches ménagères, ne pas avoir de garçons comme amis et ne pas avoir de relations sexuelles.
  - **Pour les adolescents:** aller à l'école (recevoir les ressources pour le faire), être durs et ne pas pleurer, trouver un emploi pour soutenir la famille et faire du sport.

3. International HIV/AIDS Alliance. 2006. *Tools Together Now! 100 Participatory Tools to Mobilise Communities for HIV/AIDS*. Brighton, UK: International HIV/AIDS Alliance. 88–89. [frontlineaids.org/wp-content/uploads/old\\_site/229-Tools-together-now\\_original.pdf?1405520036](http://frontlineaids.org/wp-content/uploads/old_site/229-Tools-together-now_original.pdf?1405520036); adapté de CARE. 2018. 9–14.

4. Après les échanges dans chaque groupe, demandez aux participants d'où viennent ces attentes – d'où ou de qui elles sont apprises? Demandez aux participants d'écrire la source de ces attentes autour de la boîte à outils Genre, en encerclant chaque source.
- 
5. Demandez maintenant aux participants de penser à un stéréotype en matière de genre, de jeunesse ou d'inclusion sociale qu'ils aimeraient remettre en question et changer. Demandez aux participants de l'écrire afin d'échanger dessus plus tard.
- 
6. Ensuite, demandez à chaque groupe de considérer les rôles, les comportements et les normes que la société attribue aux femmes, aux hommes, aux adolescents et aux adolescents jugés (e)s non-typiques et de tirer ou d'écrire ces informations en dehors de leur boîte. Demandez aux participants de discuter des conséquences de la pratique de comportements inscrits en dehors de la boîte. Remarque: Les éléments de réponses peuvent être comme suit:
- *Pour les femmes: s'habiller comme un homme, être sexuellement active avant le mariage, avoir plusieurs partenaires sexuels, parler à haute voix ou en public, fumer et boire de l'alcool et sortir seule (sans permission ou la nuit)*
  - *Pour les hommes: ne pas avoir de revenu ni d'argent, être gay, pleurer en public, être faible, parler doucement, cuisiner et aller chercher de l'eau ou accomplir d'autres tâches ménagères*
  - *Pour les adolescentes: avoir des relations sexuelles, diriger un club à l'école, voyager seul (par exemple, pour des réunions ou clubs) et parler de sexe et de plaisir.*
  - *Pour les adolescents: pleurer en public, participer à des activités artistiques et théâtrales à l'école et ne pas brutaliser les autres.*
- 
7. Une fois que les groupes ont énuméré les attentes concernant les attitudes, comportements, apparences, etc. aussi bien typiques que non-typiques pour chaque type de personne, demandez à chaque groupe de présenter ses boîtes à stéréotype sexuels. Invitez d'autres personnes du même sexe à faire des contributions, après la présentation de chaque groupe, puis offrir à l'ensemble du groupe l'occasion d'apporter des éclaircissements ou des observations.
- 
8. A la suite des présentations, posez aux participants quelques-unes des questions de discussion suivantes:
- Quels types de rôles et d'attentes sont attribués aux femmes? Aux hommes?
  - Sont-ils identiques ou différents? Pourquoi ces différences existent-elles?
  - En quoi les rôles et les attentes sont-ils similaires ou différents en ce qui concerne les adolescentes et les adolescents comparé aux femmes et aux hommes?
  - Ces attentes sont-elles utiles ou bénéfiques? Si oui, à qui et comment?
  - Ces attentes sont-elles nuisibles? Si oui, pour qui et comment?
  - Les attentes sont-elles différentes chez certains groupes? Quels groupes et en quoi différent-elles?
  - Les gens dans nos vies et nos communautés obligent-ils certains hommes et femmes à adopter certains rôles, comportements et normes? Si oui, qui, pourquoi et comment?
  - Lorsque nous observons les attitudes et les comportements qui se trouvent en dehors de la boîte, quelles sont les conséquences (positives et négatives) que les personnes subissent lorsqu'elles « sortent » de la boîte ? Les conséquences sont-elles les mêmes pour les hommes et les femmes ?
  - Y a-t-il un coût (coût social, coût en termes d'opportunité, coût financier, coût de droits, etc.) pour ces rôles, comportements et normes existant dans votre communauté?
  - Qui a plus de liberté de sortir de la boîte? Y a-t-il des avantages à sortir de la boîte?
  - Est-ce que vous correspondez à ces attentes d'une femme ou d'un homme « typique » ? Pourquoi/pourquoi pas?
  - A quel moment choisissez-vous de rester dans la boîte et quand choisissez-vous de sortir de la boîte? Pourquoi?
- 
9. À la suite de la discussion, demandez aux participants s'ils ont des questions ou d'autres points à soulever pour la discussion. Ensuite, remerciez les participants pour leurs contributions et pour avoir permis aux autres de mieux comprendre la situation de tout un chacun. Tout en rappelant aux participants que les histoires et expériences personnelles partagées pendant le dialogue doivent rester au sein du groupe, encouragez-les à aborder les sujets discutés et les enseignements tirés (s'il se sent à l'aise de le faire) avec leurs familles et leurs amis qui n'étaient pas présents.
-

10. Demandez aux participants de réfléchir à la manière de traiter certaines questions discutées au cours de la séance. Cela aidera à poursuivre le dialogue pour la prochaine séance.
- 
11. Terminez l'exercice en demandant aux participants de fermer les yeux pendant cinq minutes et de réfléchir au stéréotype ou au préjugé en matière de genre, de l'âge ou de l'inclusion sociale qu'ils ont identifié au début de l'activité. Cela devrait être un stéréotype ou un préjugé qu'ils ont observé dans leur propre vie, et qu'ils aimeraient remettre en question et changer au cours de cette formation (c'est-à-dire au cours des trois à cinq prochains jours). Les participants n'ont pas à partager les détails du stéréotype ou du préjugé qu'ils ont identifiés; cependant, leur tâche est de commencer à remettre en question et à changer ce stéréotype ou préjugé identifié aujourd'hui. Si les participants sont loin de leur famille et de leur communauté, ils peuvent parler au téléphone à leur partenaire ou à leur famille pour lancer ce processus à distance. Le dernier jour de la formation, il y aura une activité appelée «Cercle de réflexion» dans laquelle tous les participants, y compris les animateurs, partageront un stéréotype ou un préjugé lié au genre, à l'âge ou à l'inclusion sociale qu'ils ont remis en question et changé avec succès ou qu'ils ont essayé de remettre en question et changer mais ne pouvait pas – expliquer les expériences associées à leurs efforts.
- 
12. Vous pouvez poser les questions de discussion suivantes pour aider les participants à identifier les obstacles potentiels au changement et les activités potentielles qui peuvent aider à transformer les attentes des hommes et des femmes:
- Quelles sont les personnes clés de nos communautés qui soutiennent les normes existantes ou traditionnelles? Qui pourrait soutenir le changement de ces normes?
  - Sommes-nous membres de ces groupes ou avons-nous accès à ces groupes? Comment pouvons-nous travailler avec les personnes clés pour soutenir des changements positifs?
  - Est-il possible de remettre en question et de changer les rôles, comportements et normes nuisibles? Si c'est le cas, comment?
- 



### Notes supplémentaires pour les animateurs

1. Prévoyez une heure pour l'activité finale Cercle de Réflexion le dernier jour de la formation. Idéalement, ce sera la dernière activité à l'ordre du jour, où tous les participants s'assoieront en cercle et partageront le stéréotype ou le préjugé liés au GYSI qu'ils ont identifié et essayé de changer.
2. La Boîte de stéréotypes sexuels est un bon outil de base pour montrer clairement les attentes sociales et celles en matière de genre des femmes, des hommes, des garçons et des filles, et pour mettre en évidence les façons dont les femmes et les hommes bénéficient chacun de ces normes et aussi comment ils/elles sont limités par ces normes.
3. Nous devons être conscients des conséquences et des risques liés au changement. Si les participants ne sont pas prêts à changer, nous devons comprendre leurs raisons sans porter de jugement.



### Considérations pour les groupes socialement marginalisés

- Lors de la préparation de cette activité, demandez aux participants de réfléchir sur les groupes socialement marginalisés tels que les PVVIH, les LGBTQ +, les travailleuses du sexe, les femmes veuves, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les adolescents de moins de 18 ans.
- En parlant de femmes et d'hommes « non-typiques », réfléchissez à la manière dont vous pourrez tenir compte du fait que certains membres de groupes socialement marginalisés jugés « non-typiques », en particulier les personnes dont le genre ne correspond pas au binaire homme / femmes et autres populations LGBTQ +. Il est important de souligner que ces individus, bien que « non-typiques », pour certaines personnes, sont des membres à part entière et égaux de la société.
- Si les groupes socialement marginalisés n'interviennent pas naturellement au cours des discussions, envisagez d'ajouter une question relative aux droits et d'autres situations des groupes socialement marginalisés afin de susciter la discussion.



## Adaptations pour traiter les questions spécifiques

### SDSR

Nous pouvons utiliser cet outil pour discuter et analyser les attitudes généralisées liées à la SDSR des garçons, filles, femmes et hommes – et comment ces attitudes affectent l'accès aux services et la réalisation des objectifs de santé.

Questions de discussion:

- Quelles sont les attitudes typiques concernant la sexualité des adolescents non mariés ou mariés?
- Quelles sont les attentes des femmes et des hommes en matière d'utilisation des contraceptifs?
- Quelles sont les attentes des femmes et des hommes en matière d'activité sexuelle?
- Comment les attentes liées au genre affectent-elles les capacités des hommes et des femmes à accéder aux soins SSR?
- Nous avons discuté de certaines conséquences négatives à ne pas agir comme la société l'attend de nous. Ces conséquences affectent-elles la capacité des femmes et des hommes à avoir des relations sexuelles saines et sûres?
- Que pouvons-nous faire pour aider les gens à prendre des décisions autonomes en matière de SSR?

### VBG

Nous pouvons utiliser cet outil pour discuter des expériences des hommes et des femmes en matière de violence, à la fois du plan de vue des victimes comme des acteurs. Questions de discussion:

- Quelles sont les attentes des garçons, des filles, des femmes et des hommes en matière de prévention de la violence?
- Quelle serait la réaction des femmes et des hommes vis-à-vis de la violence (par exemple, en en parlant, en se surpassant ou en répliquant)?
- Comment les rôles présumés des garçons, des filles, des femmes et des hommes conduisent-ils à plus (ou moins) de violence?
- Nous avons discuté de certaines conséquences négatives liées au fait de vivre autrement que ce la société aurait attendu de nous, quelles sont les implications en ce qui concerne les VBG? Ces conséquences conduisent-elles à plus ou moins de violence?

### SAN

Alors que nous demandons aux différents groupes d'échanger sur les rôles, les attentes et les comportements des femmes et des hommes, nous pouvons demander qu'une partie de leurs discussions se concentre sur la SAN. Questions de discussion:

- Quelles tâches, rôles et perceptions sont associés à un agriculteur typique, femme ou homme?
- Quels rôles et caractéristiques sont associés à une femme ou à un homme typique en matière d'alimentation et de nutrition?
- Comment les rôles et caractéristiques en matière de genre se manifestent-ils au niveau des ménages, par exemple en ce qui concerne les pratiques alimentaires des garçons et des filles?
- Comment les attentes en matière de genre des femmes et des hommes affectent-elles la capacité de chacun d'acheter ou de cultiver des aliments nutritifs?
- Comment les attentes en matière de genre affectent-elles l'accès des enfants à des aliments nutritifs?
- Nous avons discuté de certaines conséquences négatives lorsque nous ne vivons pas conformément aux attentes de la société, quelles en sont les implications, par exemple, pour ce qui est des effets de ces conséquences sur la capacité des femmes et des hommes à produire suffisamment de nourriture pour leur famille ou à assurer la santé et la nutrition de celle-ci?

### AEF

Pendant qu'il est demandé aux différents groupes d'échanger sur les rôles, les attentes et les comportements des femmes et des hommes, nous pouvons demander qu'une partie de leurs discussions porte sur l'AEF. Nous pouvons demander aux participants d'échanger sur les rôles, les pratiques et les perceptions des femmes ou des hommes typiques en rapport avec le fait de travailler en dehors de la maison et de gérer des revenus du ménage.

Questions de discussion:

- Comment les attentes en matière de genre des femmes et des hommes affectent-elles la capacité de chacun à travailler en dehors de la maison et à générer et gérer des revenus?
- Nous avons discuté de certaines conséquences négatives à ne pas agir comme la société l'attend de nous. Ces conséquences affectent-elles la capacité des femmes ou des hommes à générer des revenus ou à participer à la prise de décision liée à la façon dont les finances du ménage sont dépensées?

## Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI

s/o



## 3. Triage

Nous avons adapté cet outil de l'ouvrage *Social Analysis and Action Global Implementation Manual*<sup>4</sup> de CARE



### Objectif de l'outil

Cet outil a pour but d'aider les participants à identifier et à réfléchir de façon critique sur :

- Rôles de genre et prise de décision dans le ménage et dans d'autres espaces clés (groupes, comités, organisations, etc.)
- Pourquoi ces rôles sont-ils présents ? Sont-ils équitables, fonctionnels et favorisent-ils le bien-être des individus et des familles ?
- Les choses pourraient-elles être faites différemment, comment ?



### Temps nécessaire

1 heure à 1 heure 30 minutes



### Matériel nécessaire et autres mesures de préparation requises

- Fiches de tâches (voir les instructions ci-dessous)
- Fiches de titre (voir les instructions ci-dessous)
- Fiches de décision (voir les instructions ci-dessous)
- Fiches vierges, avec marqueurs ou stylos

L'exercice comprend deux parties: (A) les tâches et (B) les prises de décision. Pour la partie A, préparez 10 à 15 fiches différentes énumérant ou décrivant les tâches ménagères, puis préparez trois fiches de titre: «hommes», «femmes» et «les deux». Pour la partie B, préparez 10 à 12 Fiches différentes énumérant ou décrivant les décisions du ménage. Vous aurez besoin des mêmes trois Fiches intitulées «hommes», «femmes» et «les deux» pour la partie B. Voir des exemples de tâches et de décisions suggérées ci-dessous.

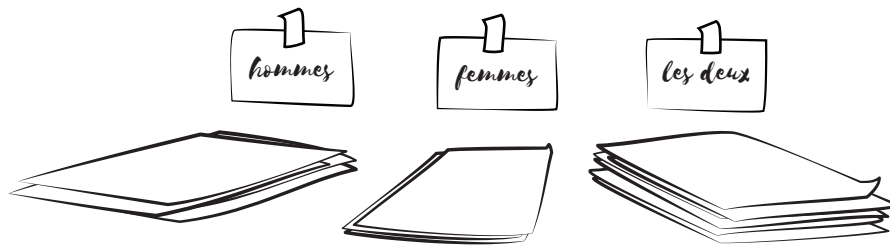
#### Partie A: Suggestions de tâches

- Prendre soin des enfants
- Préparer les enfants pour l'école
- Eduquer les enfants
- Préparation des repas
- Entretien de la maison
- Aller chercher de l'eau
- Aller chercher du bois
- Prendre soin du bétail
- Gagner de l'argent pour acheter la nourriture
- Agriculture marchande
- Agriculture de subsistance
- Vendre de la nourriture au marché
- Participer aux activités communautaires

#### Partie B: Suggestions de décision

- Importants achats du ménage familial
- Scolarisation des enfants
- Mariages des enfants
- Achats quotidiens des ménages
- Nombre d'enfants souhaité
- Utilisation des contraceptifs
- Quand visiter un centre de santé
- Quand s'engager dans une activité sexuelle
- Avec qui avoir des relations sociales
- Vente de biens importants

4. CARE. 2018. 21–25.



## # Etapes

1. Présentez l'exercice en expliquant que dans chaque ménage, groupe, comité, etc. de nombreuses tâches doivent être accomplies et des décisions doivent être prises chaque jour et que dans cette session, nous explorerons quelles sont certaines de ces tâches et décisions, qui accomplit différentes tâches (y compris tâches typiques des femmes et des hommes) et qui prend les décisions et pourquoi, et comment les décisions sont prises.

---

2. Expliquez qu'il existe trois catégories pour cet exercice: les hommes, les femmes et les deux.

---

3. Montrez aux participants les fiches de tâches (partie A), en clarifiant l'écriture ou l'image pour les participants illettrés, au besoin, s'assurer que tout le monde comprend la signification de chaque fiche.

---

4. Demandez aux participants de trier les fiches de tâches et de les placer en trois piles: une pile pour les hommes, une autre pour les femmes, ou une troisième pile pour les hommes et les femmes, selon qui exécute habituellement la tâche donnée. *Remarque: Il est important de demander aux participants d'identifier qui exécute habituellement cette tâche dans le ménage plutôt que simplement qui est capable d'exécuter la tâche cela garantit que toutes les tâches ne sont pas placées sous la pile «les deux».*

---

5. Demandez aux participants s'il manque des tâches. Si c'est le cas, créez des cartes supplémentaires et demandez aux participants de les placer sous les bonnes piles.

---

6. Posez quelques-unes (ou toutes) les questions suivantes pour faciliter le dialogue entre les participants:
  - Quel groupe effectue plus de tâches? Pourquoi?
  - Si un groupe effectue plus de tâches, quelles sont les conséquences de cette répartition inégale du travail?
  - Demandez aux participants de sélectionner trois ou quatre des tâches les plus importantes et demandez aux participants qui effectue ces tâches importantes et pourquoi? »
  - Quelles tâches ne sont généralement pas effectuées par les femmes? Quelles tâches ne sont généralement pas effectuées par les hommes? Pourquoi?
  - Y a-t-il des tâches que vous souhaitez partager avec les autres membres du ménage?

---

7. Demandez à un volontaire de sélectionner une tâche parmi les deux premières piles (pour hommes ou femmes seulement) et demandez aux participants si cela pourrait être une tâche pour les hommes et les femmes. Pensez à poser les questions suivantes pour mener à une discussion:
  - Les hommes effectuent-ils souvent les tâches des femmes et vice versa? Pourquoi?
  - Que se passe-t-il lorsque les hommes font des tâches des femmes et vice versa?
  - Quelles sont les difficultés à déplacer la tâche vers la pile pour les hommes et les femmes?
  - Les hommes et les femmes seraient-ils prêts à accomplir les tâches que nous avons maintenant déplacées pour les deux? Si oui, pourquoi ne sont-elles pas déjà des tâches pour les deux? Si non, quelles sont les raisons?
  - Quels sont les avantages pour les hommes et les femmes à faire cette tâche?

---

8. Demandez aux participants de discuter des fiches de décision (partie B) en suivant les mêmes étapes que celles utilisées pour les fiches de tâches (c'est-à-dire les étapes un à sept ci-dessus). Remarque: il est important de mettre les participants au défi d'identifier qui prend les décisions finales (par exemple, en cas de désaccord) pour s'assurer que toutes les décisions ne sont pas placées dans la pile pour «les deux».

---

9. Demandez aux participants de discuter des décisions conjointes qui aboutissent à un désaccord et celles qui aboutissent à un accord.
- Comment les décisions conjointes sont-elles prises? Qui a le dernier mot?
  - Les hommes et les femmes ont-ils généralement leur mot à dire dans le processus de prise de décision?
- 
10. Si le temps le permet, posez aux participants quelques-unes des questions de discussion de clôture suivantes:
- Cet exercice reflète-t-il les comportements au sein de nos propres familles et ménages? Si non, pourquoi nous attendons-nous à ce que les choses qui se passent chez nous soient différentes de ce que nous percevons dans nos communautés ?
  - Nos comportements individuels sont-ils différents de ce que nous considérons comme normal dans nos communautés?
  - Quand commençons-nous à enseigner aux filles et aux garçons des attentes différentes?
  - Qu'est-ce que cela vous fait de regarder cette liste de tâches et de décisions en tant qu'homme ou femme? La répartition des tâches et des décisions semble-t-elle équitable? Pourquoi ou pourquoi pas?
  - Souhaitez-vous que les tâches et les décisions soient gérées différemment? Comment et pourquoi?
- 
11. Tout en rappelant aux participants que les histoires et expériences personnelles partagées pendant le dialogue doivent rester au sein du groupe, encouragez-les à aborder les sujets discutés et les enseignements tirés (s'il se sent à l'aise de le faire) avec leurs familles et leurs amis qui n'étaient pas présents.
- 
12. Demandez aux participants de réfléchir à la manière de traiter certaines des questions discutées au cours de la session. Cela aidera à poursuivre le dialogue pour la prochaine session.
- 



## Notes supplémentaires pour les animateurs

1. La première étape de cet exercice consiste à aider les participants à prendre conscience de la division du travail et de la prise de décision, selon le genre. La partie importante de cet outil suit le tri des fiches en piles : les animateurs doivent poser des questions approfondies pour aider les participants à comprendre les normes et les valeurs attachées aux tâches et aux décisions qui sont assignées aux hommes et aux femmes. Par exemple, si un participant remarque que « les femmes font plus de tâches à la maison parce que c'est le travail des femmes », l'animateur peut demander « pourquoi ce travail est-il réservé aux femmes ? » avant de s'interroger sur les conséquences de la norme. C'est ainsi que l'approche du processus SAA est différente de celle des autres, car elle permet d'animer la réflexion critique sur la raison pour laquelle les choses sont telles qu'elles sont et sur leur conséquence.
2. Si nous voulons encourager les participants à changer la répartition inégale du travail et la prise de décision, nous devons remettre en question les normes et valeurs attachées au genre. Cela signifie que les activités au niveau communautaire qui permettent de créer des changements structurels doivent avoir lieu en même temps que le soutien aux changements individuels et familiaux.



## Considérations pour les groupes socialement marginalisés

- Lors de la préparation de cette activité, demandez aux participants de mener les réflexions sur les groupes socialement marginalisés tels que les PVVIH, les personnes LGBTQ +, les travailleuses du sexe, les femmes veuves, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les adolescents de moins de 18 ans.
- Au cours des discussions pertinentes, demandez en quoi est-ce que les tâches et les décisions sont différentes pour les membres de groupes socialement marginalisés, en particulier les personnes non binaires et autres personnes LGBTQ + qui peuvent ne pas s'intégrer facilement dans les paradigmes traditionnels.
- Lorsque vous comparez les tâches et les décisions des femmes et des hommes, pensez à demander aux participants comment ces différences sont apparues et comment les différences dans les tâches et les décisions des filles et des garçons (de moins de 18 ans) contribuent aux différences entre les femmes et les hommes plus tard dans la vie.

## Adaptations pour traiter les questions spécifiques

En plus des normes au niveau des ménages incluses dans l'outil principal ci-dessus, envisagez d'ajouter les fiches de tâches et de décision spécifiques au secteur suivants, le cas échéant.

### SDSR

Tâches spécifiques à la SDSR:

- Visite des centres de santé pour obtenir des contraceptifs
- Participation aux visites de soins prénatals et postnatals
- Initiation à l'activité sexuelle
- Préparation à la naissance
- Rechercher des informations sur la contraception et les autres services de SSR
- Utilisation de contraceptifs

Décisions spécifiques à la SDSR:

- Mariage des jeunes filles
- Quand devenir enceinte
- Nombre d'enfants à avoir
- Espacement des naissances entre enfants
- Si et quand s'engager dans une activité sexuelle
- Utilisation de contraceptifs
- Utiliser ou non le stérilet comme moyen de contraception et le type de stérilisation (vasectomie ou tubectomie)
- Quel médecin consulter (un guérisseur traditionnel ou un médecin en établissement)
- Si, quand et où chercher un traitement médical
- Combien d'argent dépenser pour les services de SSR
- S'il faut pratiquer la mutilation génitale féminine / l'excision (MGF / E)

### SAN

Tâches spécifiques SAN:

- Allaitement maternel
- Préparation et cuisson des aliments
- Nourrir les enfants
- Aller chercher de l'eau
- Ensemencement des champs
- Récolte
- Désherbage
- Transport des produits
- Participer à des réunions
- Vente de produits alimentaires sur les marchés
- Recherche d'informations sur le marché
- Acheter des produits alimentaires sur le marché

Décisions spécifiques au SAN:

- Quand planter
- Quand récolter
- Vendre ou acheter du petit bétail et / ou des biens
- Vendre ou acheter du gros bétail et / ou des biens
- Quelle somme d'argent investir dans les intrants

## AEF

Tâches spécifiques AEF:

- Exercer des travaux ménagers non rémunérés
- Exercer dans un travail de soins non rémunéré
- Exercer des travaux productifs, tels que la production agricole et l'élevage
- Exercer un travail salarié (à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison)
- Se rendre au marché (ventes et achats)
- Migrer pour un travail rémunéré
- Se rendre à la banque

Décisions spécifiques AEF:

- Décisions relatives aux moyens de subsistance (par exemple, quoi et quand planter, faut-il migrer pour un travail rémunéré)
- Faut-il acheter ou vendre des biens importants (tels que, motos, bétail et maisons)
- Acquérir des prêts et faire des investissements
- Ouvrir un compte bancaire et effectuer des transactions bancaires
- Devenir propriétaire
- Dépenses au jour le jour
- Les grandes Dépenses liées à la famille (telles que, les urgences, les mariages et de décès)

## Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI

### Transformer la capacité du personnel

Cet outil peut aider les participants à identifier la façon dont le travail est reparti et dont les décisions sont prises dans leurs propres ménages et communautés. Il peut également démontrer la manière dont ils suivent les mêmes rôles de genre que les communautés où ils travaillent. En outre, cet outil aide le membre du personnel à réfléchir sur les conséquences que les répartitions inéquitables des tâches et des décisions ont sur leur propre vie et dans les domaines de mise en œuvre des programmes.

### Réflexion avec la communauté

Utilisez cet outil pendant l'analyse du genre et du pouvoir afin d'établir une compréhension des pratiques et des croyances autour de la répartition du travail selon le sexe et de la prise de décision à explorer dans la mise en œuvre du programme.

### Plan d'action

Cet outil peut aider les participants à identifier ce qui doit être changé, pourquoi et comment afin d'assurer l'équité entre les genres. Incluez les questions de discussion suivantes à la fin du dialogue:

- Qu'avons-nous observé de cet exercice? Souhaitez-vous que quelque chose change? Pourquoi?
- Qu'est-ce qui peut ou ne peut pas changer et pourquoi?
- Que faudrait-il pour changer la répartition de ces tâches et décisions dans votre propre maison? Auriez-vous besoin d'un soutien à l'extérieur à votre domicile pour effectuer de tels changements? Si oui, quel type de soutien?
- Qui dans la communauté peut fournir un soutien? Qui pourrait constituer un obstacle?

## S&E

Utilisez cet outil à différents moments de la mise en œuvre du programme pour évaluer et réévaluer les attitudes, les comportements et les pratiques. Par exemple, demandez aux participants de terminer cette activité pendant les évaluations de mi-parcours et de fin de projet, puis de réfléchir à la question de savoir s'il y a eu des changements dans la répartition des tâches ou des responsabilités décisionnelles entre les femmes et les hommes depuis le début du projet. N'oubliez pas de demander «pourquoi?» pour comprendre si ces changements peuvent être attribués ou non aux interventions du programme et pour en savoir plus sur ce qui facilite le changement et quels obstacles peuvent encore exister. Utilisez ces informations pour faire les modifications nécessaires dans les interventions.

## 4. Cartographie corporelle

Nous avons adapté cet outil de l'ouvrage *Social Analysis and Action Global Implementation Manual*<sup>5</sup> de CARE



### Objectif de l'outil

Cet outil vise à aider les participants à:

- Explorer les liens entre le genre, la sexualité, la violence et le pouvoir
- Être plus à l'aise pour comprendre et parler ouvertement de sujets sensibles
- Établir les raisons pour lesquelles le fait de pouvoir parler de ces choses est essentiel pour le travail et la vie des participants.

*Remarque: Cet outil est mieux adapté pour spécialement les sujets sur les parties du corps qui éprouvent du plaisir, du pouvoir, de la douleur, de la honte, de la stigmatisation, etc.*



### Temps nécessaire

1 heure à 1 heure 30 minutes



### Matériel nécessaire et autres mesures de préparation requises

- Tableau de conférence, marqueurs (de différentes couleurs) et ruban adhésif



### Étapes

1. Séparez les participants en quatre groupes séparés avec idéalement quatre à huit participants par groupe et attribuez à chaque groupe l'un des thèmes suivants: homme, femme, adolescente ou adolescent.  
\_\_\_\_\_
2. Distribuez du papier, des marqueurs et du ruban adhésif à chaque groupe et expliquez que leur tâche sera de dessiner un contour du corps humain qui représente la personne qui leur a été assignée.  
\_\_\_\_\_
3. Demandez aux participants de monter une grande feuille de papier en joignant plusieurs feuilles du tableau et expliquez qu'un volontaire dans chaque groupe doit s'allonger sur la grande feuille de papier pour que les membres de l'équipe puissent dessiner la silhouette de son corps. Une fois la silhouette du corps dessinée, le volontaire peut rejoindre son équipe.  
\_\_\_\_\_
4. Demandez aux équipes de dessiner d'abord toutes les parties du corps visibles de l'extérieur du personnage qui leur a été attribué, y compris les organes sexuels.  
\_\_\_\_\_
5. Demandez aux groupes de marquer les parties du corps où les gens peuvent éprouver du plaisir, du pouvoir, de la douleur, de la honte, de la stigmatisation, etc. en utilisant différentes couleurs pour marquer les sentiments positifs (par exemple, le plaisir) et les sentiments négatifs (par exemple la douleur).  
\_\_\_\_\_
6. Permettez aux participants de réfléchir sur leurs schémas corporels et de discuter des conclusions et justifications de ces conclusions dans leurs petits groupes.  
\_\_\_\_\_
7. Permettez aux petits groupes de présenter leurs schémas corporels au grand groupe, si les participants se sentent à l'aise de le faire. Si non, si les participants ne sont pas à l'aise, vous pouvez présenter un aperçu de chaque schéma corporel.  
\_\_\_\_\_

5. CARE. 2018. 31–34.



9. Animez une discussion à l'aide des questions de réflexion suivantes:
- Quelles sont les similitudes et les différences entre les schémas corporels pour les femmes / filles et les hommes / garçons?
  - Quelles pourraient être les raisons de ces différences?
  - Quelles différences sont biologiques et lesquelles sont liées aux attentes ou aux perceptions liées au genre?
  - Comment ces perceptions ont-elles un impact sur la vie et le bien-être des hommes/garçons et des femmes / filles?
- 
9. Répondez à toutes les questions et corrigez toute information erronée qui survient au cours de la discussion.
- 
10. Remerciez les participants pour leurs contributions et pour leur ouverture à débattre de questions sensibles liées à nos organes. Résumez avec les points clés suivants:
- Être plus à l'aise pour discuter de sujets sensibles peut nous aider à réduire la stigmatisation et les tabous qui créent des obstacles à la pleine jouissance de la SDSR.
  - Cette activité montre que même si nous pensons parfois que les femmes et les hommes sont très différents, ils ont beaucoup de points en communs. Par exemple, toutes les personnes éprouvent du plaisir et de la douleur, ont des besoins émotionnels et veulent être aimées et respectées.
- 
11. Rappelez aux participants que les histoires personnelles et les expériences partagées pendant le dialogue doivent rester confidentielles, mais encouragez-les à aborder les sujets discutés et les enseignements tirés (s'ils se sentent à l'aise de le faire) avec la famille et les amis qui ne sont pas présents.
- 



### Notes supplémentaires pour les animateurs

Les schémas corporels sont très efficaces lorsqu'il s'agit d'animer l'engagement et les réflexions profondes sur les zones sensibles, mais l'animateur doit tenir compte de ce qui suit:

- Les participants sont vraisemblablement plus à l'aise dans des groupes de même sexe, éventuellement avec des personnes d'âge ou de situation matrimoniale similaires, et dans des endroits présentant un peu d'intimité.
- Attendez-vous à la possibilité que les schémas corporels fassent ressurgir des souvenirs traumatiques pour certains participants – par exemple, les personnes victimes de mauvais traitements ou ayant subi des violences, des MGF/, etc. Si un traumatisme ou un cas de violence basée sur le genre (VBG), a été abordé et que quelqu'un a divulgué un incident, assurez le suivi de cet incident avec cette personne en vue de la présenter aux services tout en garantissant la stabilité de ceux-ci.
- Soyez L'animateur doit être disposé à aider le groupe à explorer les attitudes discriminatoires qui sont signalés si cet outil est utilisé pour examiner des questions telles que l'homosexualité et le travail du sexe. Cela peut se faire, non en répondant aux questions, mais en demandant aux participants de réfléchir aux problèmes en posant les questions suivantes : « pourquoi cela se produit, à votre avis ? » ou « d'où vient ce genre d'attitude »
- Les schémas corporels peuvent également être utilisés comme outil d'évaluation avec des commentaires sur les expériences de la personne placés près de la tête, et les sentiments de la personne placés à côté du cœur.



### Considérations pour les Groupes Socialement Marginalisés

- Lors de la préparation de cette activité, demandez aux participants de réfléchir sur les groupes socialement marginalisés, tels que les PVVIH, les personnes LGBTQ +, les travailleurs du sexe, les femmes veuves, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les adolescents de moins de 18 ans.
- Bien que nous vous recommandions d'inclure les catégories homme, femme, adolescent et adolescente, vous pouvez modifier ces catégories en fonction de votre contexte. De même, vous pouvez utiliser les quatre catégories recommandées lors de la formation initiale et introduire d'autres catégories lorsque vous animez cet exercice comme formation de recyclage.

D'autres catégories possibles de schémas corporels pourraient inclure:

- Hommes / femmes non hétérosexuels
- Individus non binaires

- Les transgenres
- Travailleurs du sexe hommes / femmes
- Femmes enceintes, post-partum ou allaitantes
- Les femmes qui ne peuvent pas / ne veulent pas concevoir
- Personnes handicapés
- PVVIH

Selon votre contexte spécifique et l'utilisation de la formation, cette activité peut aider à démontrer les similitudes entre les populations ci-dessus et les individus cisgenres et hétérosexuels sans ces caractéristiques.



## Adaptations pour traiter les questions spécifiques

Les animateurs peuvent choisir un aspect central du schéma corporel relatif aux buts ou objectifs du projet et selon les informations du GYSI et de l'analyse du pouvoir, par exemple, comme illustré ci-dessous.

### SDSR

Domaines d'intervention suggérés pour les cartes corporelles:

- Parties du corps associées à la fierté ou à des sentiments positifs liés à l'activité sexuelle
- Parties du corps associées à la douleur, à la honte ou à des maladies liées à l'activité sexuelle
- Parties du corps associées à la douleur, à la honte ou à des maladies liées à la grossesse
- Parties du corps associées à la fierté ou à des sentiments positifs liés à la grossesse
- Parties du corps associées à la douleur, à la honte ou à des maladies liées à l'accouchement
- Parties du corps associées à la fierté ou à des sentiments positifs pendant la période post-partum
- Parties du corps associées à la douleur, à la honte ou à des maladies liées à l'allaitement
- Parties du corps associées à la fierté ou à des sentiments positifs liés à la garde des enfants
- Parties du corps associées à la douleur, à la honte et à la détresse liées aux menstruations
- Parties du corps associées à la douleur, à la honte et à la détresse ou à des problèmes de santé dus au VIH et à d'autres infections sexuellement transmissibles (IST)
- Parties du corps associées à la douleur, à la honte et à la détresse ou à une mauvaise santé due au travail

Question de discussion:

- Pourquoi certaines maladies sont-elles observées uniquement chez les femmes ou uniquement chez les hommes?

Soyez prêt à clarifier les mythes ou les malentendus concernant la douleur et la maladie vécues par les femmes et les hommes.

### VBG

En mettant l'accent sur la violence, il convient d'être prudent, en veillant à l'inclusion d'une approche Do No Harm. « Ne pas nuire » Soyez prêt à fournir des références aux services de VBG, si nécessaire. Former le personnel spécifique à la VBG à ces compétences et approches avant d'animer l'exercice de cartographie corporelle dans le cadre du VBG. L'outil peut être utilisé pour identifier les raisons et les parties où les femmes et les hommes ressentent-ils la violence et de quelle manière cela affecte leur vie. Domaines prioritaires proposés pour les schémas corporels:

- Parties du corps qui subissent la violence
- Impact de la violence physique sur le corps
- Parties du corps qui subissent la stigmatisation due à la violence
- Parties du corps qui subissent une maladie due à la violence
- Parties du corps qui éprouvent du plaisir
- Parties du corps qui souffrent de douleur, de honte, de stigmatisation, etc.
- Normes sociales, de genre et de pouvoir et attentes des hommes et des femmes liées à leur sexualité.

Questions de discussion:

- Les expériences de violence sont-elles différentes chez les hommes et les femmes?
- La violence est-elle justifiée dans certains cas et condamnée dans d'autres?
- La violence à certaines parties du corps est-elle plus acceptable que d'autres? Si oui, pourquoi? Qui fait cette différence?
- Les femmes et les filles victimes de violence basée sur le genre sont-elles également victimes de stigmatisation ou de douleur de façon particulière? Si oui, pourquoi?

### SAN

Domaines prioritaires proposés pour les schémas corporels:

- Quels sont les effets sur les différentes parties du corps en raison d'une carence alimentaires et d'une malnutrition
- Parties du corps fortes ou faibles liées quand il s'agit de trouver de la nourriture pour notre famille
- Parties du corps associées à la fierté ou satisfaction liés aux activités agricoles
- Parties du corps associées à la douleur ou à la honte liés aux activités agricoles
- Parties du corps associées à la fierté ou satisfaction liées aux activités de vente ou d'achat
- Parties du corps associées à la douleur ou à la honte liées aux activités de vente ou d'achat
- Parties du corps ou nous éprouvons le bien-être et la maladie

### AEF

L'outil peut être utilisé pour discuter des attentes chez les femmes et les hommes en activité. Cela peut concerner les caractéristiques physiques, l'habillement, les attitudes, le comportement, etc. Domaines prioritaires proposés pour les schémas corporels:

- Parties du corps sollicitées par les hommes et les femmes dans le travail
- Parties du corps sollicitées par les hommes et les femmes pour générer revenus
- Parties du corps constituant des forces ou des faiblesses pour générer des revenus
- L'impact du travail sur différentes parties du corps
- Parties du corps sollicitées de façon abusive ou exploitées en raison de déséquilibres économiques et du pouvoir

## Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI

### Transformer la capacité du personnel

Utilisez cet outil pour comprendre les connaissances, les compétences et l'attitude du personnel sur tout une gamme de sujets, tels qu'énumérés au début d'un outil. Cela peut également vous aider à identifier vos propres forces et compétences en tant qu'animateur. Cet outil est efficace pour améliorer le niveau de confort et la volonté du personnel de faciliter les discussions au sujet des questions sensibles, tout en les aidant à comprendre leurs propres préjugés et leurs limites dans le traitement de questions sensibles tels que le plaisir, le pouvoir et la violence en matière de relations humaines.

### Réfléchir avec les communautés

Cet outil peut aider les participants à réfléchir à diverses expériences humaines, notamment le sexe, le plaisir, le pouvoir, les émotions, la violence, les normes sociales et les maladies. Cela aide également les participants à comprendre que tous les êtres humains sans distinction de sexe, ont les mêmes besoins et connaissent des difficultés similaires et différentes liés sur le plaisir, la douleur et la violence – y compris les besoins et les défis émotionnels, physiques et psychologiques.

### S&E

Cet outil peut être utilisé à différents niveaux de la mise en œuvre du projet pour suivre les changements en termes de perceptions et d'expériences des participants. Par exemple, lorsque les participants identifient une partie du corps associée à des sentiments positifs ou négatifs, vous pouvez demander s'il s'agit d'un sentiment qui existait bien longtemps déjà ou d'un nouveau sentiment. De plus, les animateurs et le personnel du projet peuvent évaluer si le nombre

de parties du corps associées à des sentiments négatifs a augmenté ou diminué, et de même, si le nombre de parties du corps associées à des sentiments positifs a augmenté ou diminué depuis la dernière fois, après la pratique de l'exercice. Cela peut aider les participants à comprendre les changements en termes d'auto-efficacité, de confiance, de stigmatisation et de violence. Enfin, vous pouvez noter les changements dans la volonté ou le confort des participants à discuter de ces sujets sensibles avec leurs homologues, par exemple en observant le nombre de participants s'exprimant et participant à la discussion.



## 5. Silent Power

Nous avons adapté cet outil à partir de *Ideas and Action: Addressing the Social Factors that Influence Sexual and Reproductive Health*<sup>6</sup> de CARE



### Objectif de l'outil

Il nous arrive parfois de penser que nous n'avons pas le contrôle sur les choses – que quelqu'un d'autre nous contrôle et contrôle nos choix. Pourtant, nous utilisons tous notre propre pouvoir à différents moments de nos vies. Nous sommes constamment en train de négocier des rapports de force avec les personnes qui nous entourent. De même, certaines personnes définissent de façon restreinte le terme «pouvoir» comme la capacité à provoquer un changement, alors qu'en fait, le pouvoir peut revêtir de nombreuses formes, provenir de nombreuses sources et être mesuré de plusieurs façons – et il peut être positif ou négatif, selon la position et le point de vue d'un individu.

Comprendre les différentes facettes du pouvoir est essentiel pour ceux d'entre nous qui travaillent dans le secteur de la justice sociale. Dans le cadre de la SAA, cet exercice demande aux participants de mener des réflexions sur le pouvoir personnel et à la manière dont ils pourraient influencer les équilibres (et déséquilibres) du pouvoir dans les contextes de développement. Il est important que nous utilisions notre pouvoir pour soutenir les autres, notamment en encourageant les autres à faire des choix par eux-mêmes.

Cet outil vise à aider les participants à:

- Comprendre différents types d'expressions du pouvoir
- Identifier des moyens permettant d'utiliser positivement différents types de pouvoir, en particulier dans leur travail



### Temps nécessaire

1 heure 30 minutes à 2 heures



### Matériel nécessaire et autres mesures de préparation requises

- Feuille de tableau de conférence et marqueurs (d'au moins deux couleurs différentes)
- Un tableau de conférence avec des «expressions de pouvoir» déjà préparé, comme détaillé ci-dessous:
  - Pouvoir SUR: Le pouvoir de dominer les autres, un contrôle externe sur quelque chose ou sur quelqu'un d'autre; il est fondé sur l'autorité.
  - Pouvoir AVEC: Le pouvoir du soutien mutuel, de la solidarité et de la collaboration – qui survient lorsque les groupes travaillent ensemble vers un objectif commun; il est fondé sur les autres êtres humains
  - Pouvoir DE: Le pouvoir qui vient de la capacité d'accomplir quelque chose; il est fondé sur les connaissances, de l'éducation, les compétences ou les talents d'une personne.
  - Pouvoir INTERIEUR: Le pouvoir des croyances, attitudes et habitudes individuelles – lié au sentiment d'estime de soi et de connaissance de soi d'une personne; il est fondé sur la confiance en soi.

6. CARE. 2007. *Ideas and Action: Addressing the Social Factors that Influence Sexual and Reproductive Health*. Atlanta, GA: CARE. 63–67. [www.care.org/sites/default/files/documents/social\\_analysis\\_manual.pdf](http://www.care.org/sites/default/files/documents/social_analysis_manual.pdf). [Ideas and Action: Addressing the Social Factors that Influence Sexual and Reproductive Health. © 2007 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Utilisé avec autorisation.]



## Etapes

1. Demandez aux participants de citer des exemples de personnes ou de groupes de personnes ayant du pouvoir. Les réponses potentielles peuvent inclure:
  - Patrons
  - Leaders politiques
  - Leaders spirituels ou religieux
  - Militaires, policiers ou personnes avec des armes à feu
  - Les personnes d'une caste ou classe supérieure
  - Les gens riches ou les gens avec de l'argent
  - Parents
  - Enseignants
  - Foules ou masses de personne
  - Hommes
2. Demandez au groupe quels types de pouvoir ces différents groupes ont et comment ils savent que ces types de personnes sont puissants. Les réponses potentielles peuvent inclure:
  - Ils créent le changement
  - Ils sont respectés
  - Ils influencent les pensées et les idées
  - Ils ont confiance en eux
  - Ils parlent de façon éloquente
  - Ils sont en mesure d'aider (ou de refuser de l'aide)
  - Ils ont le soutien des gens
  - Ils ont des compétences et des connaissances
  - Ils possèdent des biens
  - Ils contrôlent les décisions
  - Ils ont des armes ou sont physiquement intimidants
  - Ils peuvent vous licencier
  - Ils peuvent faire ou dire ce qu'ils veulent
  - Ils vont où ils veulent
  - Il y en a beaucoup qui travaillent ensemble
3. Affichez les pages des Expression de Pouvoir du tableau de conférence et lisez chacune. Demandez aux participants de réfléchir à des exemples de chaque type de pouvoir pendant que vous écrivez les réponses sur les tableaux de conférence. Susciter cette discussion en expliquant que des exemples peuvent provenir de familles, de lieux de travail, de communautés ou d'autres pays. Le tableau<sup>7</sup> ci-inclus fournit des exemples illustratifs.

Expression	Source	Exemples
Pouvoir SUR	Autorité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un leader qui donne des directives et établit des règles</li> <li>• L'autorité des parents sur les enfants</li> <li>• L'autorité des patrons sur les employés</li> <li>• Des personnes célèbres ou populaires qui utilisent leur charisme pour influencer les autres</li> <li>• Les "groupes sociaux" qui exercent un pouvoir sur les autres</li> </ul>
Pouvoir AVEC	Ressources humaines, les partisans	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les personnes qui soutiennent et assistent un leader</li> <li>• Groupes qui utilisent l'action collective pour atteindre un objectif</li> <li>• Un sens d'identité ou d'appartenance</li> </ul>
Pouvoir DE	Compétences, talents et connaissances intellectuelles ou physiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Education, talent, connaissance de certain domaines</li> </ul>
Pouvoir INTERIEUR	Attitudes d'obéissance et de soumission, la confiance en soi, la foi ou toute autre idéologie, sens de la mission	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habitude à suivre les idées et / ou les attentes des autres</li> <li>• Croire que les autres sont plus capables que soi</li> <li>• Un sens de la mission ou du destin</li> <li>• La volonté d'un enfant de deux ans de dire «non!»</li> </ul>

7. Adapté de Just Associates (JASS). 2002. *Tools for Analyzing Power*. Washington, DC: JASS; and Sharp, G. 1985. *Dynamics of Nonviolent Action: Politics of Nonviolent Action*. Boston, MA: Porter Sargent.

4. Si les participants ne partagent que des exemples de personnes exerçant un pouvoir sur d'autres personnes, demandez: «Pensez-vous que le pouvoir est seulement le contrôle des autres? Comment les gens démontrent-ils leur pouvoir «intérieur»? » Les réponses potentielles peuvent inclure:
- Courage
  - Détermination
  - Confiance en soi
  - Refus de faire ce qu'on nous dit
- 
5. Si les participants ne partagent pas d'exemples du pouvoir des groupes ou de l'action collective, demandez: «Pouvez-vous penser à des exemples de groupes qui exercent un pouvoir en travaillant ensemble?» Les réponses potentielles peuvent inclure:
- Réseaux de plaidoyer
  - Foules, attroupements ou gangs
  - Les syndicats
  - Électeurs
- 
6. Après que le groupe ait partagé des exemples pour chaque catégorie, animez une brève discussion pour savoir si les exemples reflètent des utilisations positives ou négatives du pouvoir. Vous pouvez demander: «Les exemples reflètent-ils une utilisation appropriée du pouvoir ou des abus de pouvoir?» Expliquez que les définitions du positif ou du négatif sont sujettes à débat – et dépendent des circonstances et du point de vue d'un individu. Par exemple, l'utilisation de l'autorité par un enseignant peut être positive ou négative selon ce que fait l'enseignant et selon que vous êtes l'enseignant ou l'élève. C'est l'occasion de clarifier que la nature du pouvoir n'est pas nécessairement bonne ou mauvaise – non plus. Même le pouvoir autoritaire (c'est-à-dire le Pouvoir SUR) peut être extrêmement utile et nécessaire, comme dans le cas de la parentalité.
- 
7. Repartir les participants en quatre groupes. Expliquez que chaque groupe jouera un court sketch (de deux ou trois minutes, maximum) décrivant une expression de pouvoir sans utiliser de mots.
- 
8. Attribuez à chaque groupe une expression de pouvoir en suivant les instructions suivantes:
- **Groupe 1 › Pouvoir SUR:** Un conseiller en planning familial exerçant un pouvoir sur le client
  - **Groupe 2 › Pouvoir AVEC:** Un pair éducateur interagissant avec un groupe d'adolescents
  - **Groupe 3 › Pouvoir DE:** Un leader communautaire intervenant auprès d'un survivant de la VBG
  - **Groupe 4 › Pouvoir INTERIEUR:** Un conseiller en planning familiale aidant un client
- 
9. Demandez à chaque groupe de décrire comment son expression de pouvoir se manifeste lorsque le personnel interagit avec les membres de la communauté. Donnez aux groupes 10 à 15 minutes pour préparer leurs sketches.
- 
10. Lorsque les quatre petits groupes sont prêts, demandez à des volontaires de présenter leurs sketches. Après chaque sketch des petits groupes, utilisez les questions suivantes pour animer une discussion en grand groupe:
- Qu'avez-vous vu? Quelqu'un peut-il résumer? (Demandez aux acteurs des sketches si les résumés des membres du public sont exacts.)
  - Quel a été le résultat de l'expression du pouvoir? Les résultats ont-ils été surprenants?
  - La situation aurait-elle pu avoir des résultats différents si l'un des personnages avait utilisé une autre expression du pouvoir (par exemple, si quelqu'un avait utilisé le « Pouvoir de » au lieu du « Pouvoir sur », ou le « Pouvoir avec » au lieu du « Pouvoir de »)? Des membres du public ont-ils des suggestions sur la manière dont le groupe pourrait atteindre un résultat différent?
  - L'expression du pouvoir était-elle positive ou négative, du point de vue de la vision d'EngenderHealth pour une société plus égalitaire ou du point de vue des populations les plus vulnérables que nous servons?
-

11. Après avoir terminé et discuté les quatre sketches, animez une discussion récapitulative en utilisant les questions suivantes, selon le cas pour votre groupe:

- Lorsque nous, en tant qu'employés d'EngenderHealth, entrons dans des communautés pour notre travail, percevons-nous nous-même comme étant plus ou moins puissants que les personnes vivant dans ces communautés? Sommes-nous perçus comme puissants par les autres? Si oui, par qui?
- Dans notre travail en tant que prestataires de soins de santé (y compris les conseillers en planning familiale), comment pouvons-nous nous assurer que nous respectons les droits des clients d'accéder aux services sans coercition et d'accéder à leur méthode contraceptive favorite? Comment pouvons-nous nous assurer que le « Pouvoir de » et le « Pouvoir intérieur » sont au cœur de notre travail et que le « Pouvoir sur » n'en est pas un élément?
- En tant qu'agents du développement, quels types de pouvoir avons-nous? Quels types d'énergie utilisons-nous? Utilisons-nous nos pouvoirs pour combattre l'injustice et lutter contre les dynamiques de pouvoir inégales? Utilisons-nous le Pouvoir sur, le Pouvoir avec, le Pouvoir de ou le Pouvoir intérieur? Pensez également à demander:
  - Avons-nous un pouvoir sur les autres dans la communauté? Pouvons-nous utiliser notre influence avec des personnes comme la police ou avec le personnel du ministère de la Santé? Ces acteurs vont-ils nous écouter?
  - Créons-nous des opportunités pour que les gens travaillent de façon collective ensemble?
  - Sommes-nous mieux éduqués ou avons-nous des compétences différentes de ceux avec qui nous travaillons? Aidons-nous les autres à acquérir de nouvelles connaissances ou compétences?
  - Travaillons-nous pour aider à renforcer la confiance en soi des gens ou à améliorer leur sentiment de capacité à apporter des changements?

---

12. Demandez aux participants de trouver un partenaire et de discuter des questions suivantes pendant quelques minutes: «Comment pouvons-nous améliorer la façon dont nous travaillons afin de renforcer le Pouvoir sur, le Pouvoir avec, le Pouvoir de ou le Pouvoir intérieur de nos bénéficiaires? Comment pouvons-nous intégrer ces considérations dans notre projet ou nos objectifs actuels?»

---

13. Demandez aux paires de partager brièvement un exemple dont ils ont discuté avec le grand groupe. Écrivez des exemples avec une nouvelle couleur de marqueur sur les pages du tableau de conférences dédié aux expressions du pouvoir.

---

14. Demandez aux participants de prendre chacun cinq minutes de réflexion sur leur propre usage du Pouvoir sur, avec, de et intérieur – soit à la maison avec leur famille, soit au travail au sein de leur communauté.

---

15. Distribuez des feuilles de papier vierges et demandez à chaque participant d'écrire de quelle autre manière il aimerait utiliser ses pouvoirs personnels au cours des trois prochains mois pour relever un défi dans sa vie personnelle ou professionnelle. Expliquez que c'est pour leur usage personnel – vous ne leur demanderez pas de le partager. Lorsque tout le monde a terminé, demandez si quelqu'un souhaite partager sa résolution avec le groupe et permettez aux volontaires de le faire, en les remerciant quand ils auront terminé. Félicitez tout le monde pour un travail bien accompli.



## Notes Supplémentaires Pour les Animateurs

- Le concept de pouvoir est difficile à définir; de nombreux universitaires ont essayé de décrire tous les différents types de pouvoir, sources de pouvoir, expressions de pouvoir, etc. Cet exercice rend plus simple le concept du pouvoir, de sorte que les participants puissent discuter de ou suggérer d'autres exemples autre que les quatre catégories bien conçues que nous avons inclus. Cela est bienvenu et quelques débats (respectueux) peuvent être soulevés!
- Un point principal de cet exercice est que le pouvoir n'est pas nécessairement bon ou mauvais, bien qu'il puisse être utilisé de manière constructive et destructive. Travaillant dans le domaine du développement, nous devons avoir la pleine mesure du pouvoir que notre position nous confère et comprendre comment nous pouvons utiliser ce pouvoir



de manière constructive au sein des communautés. Echanger les idées entre collègues à propos de l'origine du pouvoir et la manière dont il est utilisé peut nous aider à réfléchir de façon créative sur la manière d'identifier les expressions négatives du pouvoir et de les transformer en résultats constructifs.

- Les participants peuvent se laisser emporter par les émotions au cours des discussions sur le pouvoir, car le pouvoir est souvent perçu comme négatif. Cela est particulièrement le cas pour les participants à qui il arrive de se rappeler des moments où ils se sont retrouvés dans une situation d'impuissance et, par conséquent, il peut y avoir des moments inconfortables au cours de cet exercice. Permettez aux gens de ne pas participer et / ou de se retirer de la discussion à leur convenance. Ne permettez pas aux participants de se brutaliser les uns les autres lors des échanges. Prévoyez du temps pour faire un suivi avec les participants qui pourraient avoir des difficultés avec ce sujet après l'exercice, si nécessaire, et soyez prêt à les orienter vers les services d'assistance.

### **Considérations pour les groupes socialement marginalisés**

- Au cours de la préparation de cette activité, demandez aux participants de mener des réflexions sur les groupes socialement marginalisés, tels que les PVVIH, les personnes LGBTQ +, les travailleurs du sexe, les femmes veuves, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les adolescents de moins de 18 ans.
- Demandez aux participants d'examiner comment différentes formes de marginalisation enfreignent l'accès à différentes formes de pouvoir. Par exemple, lors des discussions sur l'origine du pouvoir, demandez aux participants d'identifier les obstacles à l'accès au pouvoir auxquels les membres des groupes socialement marginalisés peuvent être confrontés, demandez également si ces groupes sont confrontés à plus d'obstacles au pouvoir que d'autres, demandez même s'ils ont accès à certaines sources de pouvoir (éducation, talent, ressources, etc.).
- Lors des discussions sur les obstacles supplémentaires, invitez les participants à réfléchir sur la manière dont les membres des groupes socialement marginalisés peuvent accroître leur pouvoir et sur la manière dont les participants peuvent contribuer au succès de ce processus dans leurs différentes communautés.

### **Adaptations pour traiter les questions spécifiques**

s/o

### **Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI**

s/o

## 6. Votez avec vos pieds (clarification des valeurs)

Nous avons adapté cet outil de l'ouvrage *Social Analysis and Action Global Implementation Manual de CARE*, qui a lui-même été adapté de l'ouvrage *Training Guide – Continuum of Approaches for Achieving Gender Integration in Programming: A Decision-Making Tool for Education Officers*<sup>8</sup> de USAID



### Objectif de l'outil

Cet outil vise à aider les participants à explorer une diversité d'opinions concernant les croyances communément répandues, exposer aux participants les divergences d'opinions et à offrir aux participants l'occasion de réfléchir à leurs propres attitudes concernant les croyances communément admises.

*Remarque:* Utilisez cet outil pour explorer des normes et croyances non menaçantes. .



### Temps nécessaire

30 minutes à 1 heure



### Matériel nécessaire et autres mesures préparation nécessaires

- Papier, marqueurs et ruban adhésif
- Deux grandes fiches étiquetées « d'accord » et « pas d'accord » (utilisez des symboles pour représenter « d'accord » et « pas d'accord » si vous travaillez avec des groupes d'analphabètes)
- Choisir quelques (trois à sept) énoncés à explorer en relation avec les normes sociales, le genre, et le pouvoir. Vos sélections doivent avoir un lien avec les résultats du programme et s'inspirer des résultats de l'analyse GYSI et du pouvoir. Des exemples d'énoncés que vous pouvez adapter à votre contexte et aux résultats du programme sont inclus dans le tableau ci-dessous.

*Remarque:* Considérez que certains énoncés de valeur, inclus dans notre tableau peuvent ne pas s'appliquer à votre contexte et prenez soin de sélectionner et d'adapter ces énoncés, le cas échéant, pour refléter les réalités locales et les besoins de votre groupe.

8. USAID. 2007. *Training Guide—Continuum of Approaches for Achieving Gender Integration in Programming: A Decision-Making Tool for Education Officers*. Washington, DC: USAID. [pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/pnado744.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnado744.pdf); adapté de CARE. 2018. 9–14.



Énoncé de valeur	Questions de réflexion
<p>Il incombe uniquement à la femme de laver le bébé, de le nourrir et de changer les couches.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que faut-il pour donner un bain, nourrir et changer les couches d'un bébé? Les hommes ne peuvent-ils pas faire ces tâches? Ou les hommes ne veulent-ils pas faire ces tâches?</li> <li>• Les femmes sont-elles payées pour le bain, l'alimentation et le changement des couches des bébés?</li> <li>• Quel genre de travail l'homme fait-il ordinairement (rémunéré ou non)? Pourquoi?</li> <li>• Qui est responsable du bain, de l'alimentation et le changement des couches des bébés dans les familles où les deux parents travaillent à l'extérieur de la maison? À qui incombe-t-elle en fin de compte?</li> <li>• Pourquoi les hommes peuvent-ils faire un travail rémunéré à l'extérieur de la maison alors que les femmes doivent faire le travail non rémunéré à la maison?</li> </ul>
<p>Les hommes sont des leaders naturels parce qu'ils sont plus rationnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un garçon nait-il leader? Une fille nait-elle suiveuse?</li> <li>• Comment les garçons savent-ils qu'ils sont censés diriger?</li> <li>• Comment les filles apprennent-elles à accepter qu'elles ne peuvent pas être des leaders?</li> <li>• Que se passe-t-il lorsque les femmes dirigent? Les hommes aiment-ils être dirigés par des femmes? Pourquoi ou pourquoi pas?</li> <li>• Y a-t-il moins de femmes leaders que d'hommes? Si oui, pourquoi?</li> <li>• Enseignons-nous à nos filles à être des suiveuses et à nos fils à être des leaders? Si oui, pourquoi?</li> </ul>
<p>Une adolescente enceinte non mariée devrait être retirée de l'école.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le garçon ou l'homme auteur de la grossesse de l'adolescente non mariée est-il très souvent retiré de l'école?</li> <li>• Qu'arrive-t-il à la vie de la fille après son retrait de l'école?</li> <li>• Qu'arrive-t-il aux enfants nés de mères qui n'ont pas terminé leurs études?</li> <li>• Qu'arrive-t-il quand la fille est enceinte suite à un viol?</li> <li>• Pourquoi la société a-t-elle des règles différentes pour les filles et les garçons?</li> </ul>
<p>Une adolescente doit être vierge jusqu'au mariage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourquoi la virginité est-elle importante pour les filles mais pas pour les garçons?</li> <li>• Que se passe-t-il si une fille enfreint les normes de virginité? Comment est-elle punie?</li> <li>• Que se passe-t-il lorsqu'un garçon enfreint les normes de virginité? Comment est-il puni?</li> <li>• Pourquoi les normes relatives à la virginité sont-elles différentes pour les garçons et les filles? En quoi cela désavantage les filles?</li> </ul>
<p>Les femmes / filles qui portent des vêtements osés méritent d'être abusées / harcelées sexuellement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes complètement couvertes de vêtements ne sont-elles jamais victimes de viol?</li> <li>• Pourquoi un nouveau-né est-il violé? Pourquoi une femme de 80 ans est-elle violée?</li> <li>• Le viol concerne-t-il vraiment les vêtements qu'une personne porte ou y a-t-il des raisons?</li> <li>• Les hommes qui ont été agressés sexuellement sont-ils blâmés pour les vêtements qu'ils portaient au moment de l'agression?</li> </ul>
<p>Une adolescente non mariée ne doit pas avoir accès aux contraceptifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourquoi l'accès à la contraception est-il limité par l'état matrimonial?</li> <li>• Pourquoi considérons-nous que l'accès aux contraceptifs doit être différente pour les adolescentes mariées comparé aux adolescentes non mariées?</li> <li>• Pourquoi considérons-nous l'accès aux contraceptifs doit être différent pour les adolescentes comparé aux femmes plus âgées?</li> <li>• Pourquoi un garçon / homme célibataire peut-il acheter des préservatifs si les filles non mariées ne peuvent pas accéder aux contraceptifs ou aux services en charge de la contraception?</li> </ul>
<p>Les MGF/E peuvent aider les filles et les femmes à rester fidèles à leur mari.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourquoi les MGF / E sont-elles pratiquées sur les filles?</li> <li>• Quelles complications les filles / femmes peuvent-elles rencontrer à cause des MGF / E?</li> <li>• Pourquoi les parents / membres de la communauté ont-ils le sentiment qu'ils doivent contrôler la sexualité des femmes / filles à travers les MGF / E?</li> <li>• Existe-t-il une pratique similaire de mutilation génitale pour les garçons et les hommes? Pourquoi pas?</li> <li>• Pourquoi est-il important de contrôler la sexualité des femmes / filles, mais pas celle des hommes / garçons?</li> <li>• Les femmes et les filles méritent-elles la douleur (émotionnelle et physique) associée aux MGF / E? Pourquoi ou pourquoi pas?</li> </ul>
<p>Un homme a besoin de relations sexuelles hors mariage, même si tout va bien avec sa femme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que se passe-t-il lorsqu'un homme a des relations sexuelles hors mariage? Comment est-il puni?</li> <li>• Que se passe-t-il lorsqu'une femme a des relations sexuelles hors mariage? Comment est-elle punie?</li> <li>• Comment la société apprend-elle aux femmes et aux filles à rester fidèles à leur mari?</li> <li>• Comment la société apprend-elle aux hommes et aux garçons à rester fidèles à leur femme?</li> </ul>



## Étapes

1. Présentez l'objectif de l'outil aux participants en expliquant qu'il s'agit d'un exercice d'apprentissage en groupe, où chacun est autorisé à avoir ses propres opinions. Notez que l'objectif est de les amener à réfléchir à leurs attitudes personnelles à l'égard des croyances communément admises et de comprendre qu'il existe une diversité d'opinions. Insistez sur le fait que nos attitudes et nos valeurs ne peuvent pas être simplement définies comme bonnes ou mauvaises – elles sont simplement les prismes à travers lesquelles nous voyons le monde qui nous entoure. Rappelez aux participants d'être respectueux et de s'abstenir de s'interrompre, de se juger et de se ridiculiser les uns les autres.

---
2. Placer les fiches « d'accord » et « pas d'accord » aux extrémités opposées de l'espace, afin que tout le monde puisse les voir et qu'il y ait suffisamment d'espace pour que les gens puissent se déplacer de part et d'autre.

---
3. Lisez le premier énoncé que vous aurez sélectionné. Demandez aux participants de réfléchir calmement (sans discuter les uns avec les autres), puis passez à la fiche qui représente leur opinion (d'accord ou pas d'accord).

---
4. Une fois que tous les participants sont passés à la fiche de leur choix, demandez-leur de discuter, à leur aise, dans leurs différents groupes des raisons pour lesquelles ils ont répondu « d'accord » ou « pas d'accord ».

---
5. Invitez les participants de chaque groupe à partager les raisons dont ils ont discuté. Vous pouvez également demander aux participants quel effet cela leur fait d'être dans leurs différents groupes; si un groupe ne compte qu'un ou deux participants par exemple « Quel effet cela fait d'être en minorité? »

---
6. Une fois que chaque groupe a partagé ses raisons, demandez si quelqu'un souhaite changer sa réponse. Si tel est le cas, invitez les participants qui changent de réponse à donner les raisons de ce changement. Rappelez aux participants que l'objectif n'est pas de discuter ou de convaincre les gens de changer leurs opinions, mais d'apprendre et de réellement comprendre les différentes opinions.

---
7. Répétez cet exercice avec quelques énoncés de plus.

---
8. Après avoir lu tous les énoncés que vous souhaitez lire, demandez aux participants s'ils ont des questions sur les problèmes abordés dans cet exercice et si c'est le cas répondez du mieux que vous pouvez.

---
9. Permettez aux participants de regagner leur place et de poser les questions de réflexion suivantes:
  - Avez-vous appris quelque chose de nouveau de cette discussion? Des surprises?
  - Cette discussion a-t-elle changé votre compréhension de l'une des croyances et normes?
  - Quels sont les avantages de discuter, de remettre en question et / ou de changer nos croyances, attitudes et comportements? Quels sont les inconvénients, les conséquences ou les sanctions?
  - Comment pouvons-nous aider les gens à remettre en question les croyances dont nous avons discuté et à changer leurs comportements?

---
10. Remerciez les participants pour leurs contributions et résumez l'exercice en ces points clés suivants:
  - Nous avons tous des croyances, attitudes et comportements positifs et négatifs qui nous affectent de différentes manières. Cet outil met en évidence certains des points de vue de nos communautés à l'égard de certaines normes communes sociales, de genre, et de pouvoir.
  - Nos attitudes et nos valeurs sont souvent contextuelles et situationnelles – elles sont rarement noires et blanches – il n'est donc pas toujours facile de savoir ce que nous ressentons.
  - Il est important de noter que parfois les gens ont des valeurs ou des opinions différentes sur certaines questions, alors que nous pouvons parfois supposer que tout le monde a les mêmes valeurs ou opinions. De plus,

même les personnes qui semblent nous ressembler et que nous respectons peuvent avoir des idées ou des opinions différentes des nôtres. Il est de notre devoir de respecter ces différences et de comprendre pourquoi elles existent.

11. Rappelez aux participants que les histoires personnelles et les expériences partagées pendant le dialogue doivent rester confidentielles, mais encouragez-les à partager les sujets dont ils ont discuté et les enseignements tirés avec leurs familles et les amis qui n'étaient pas présents, s'ils se sentent à l'aise de le faire.
12. Enfin, demandez aux participants de réfléchir à la manière dont ils pourraient traiter certains des questions discutés au cours de la session, ainsi le dialogue pourrait se poursuivre pour la prochaine session.



### Notes supplémentaires pour les animateurs

- A travers l'analyse GYSI et du pouvoir, les animateurs et les participants doivent identifier les normes dominantes sur lesquelles réfléchir et à remettre en question dans cet exercice. Si vous choisissez d'utiliser les exemples d'énoncés fournis ici, adaptez-les à votre culture et à votre contexte local.
- Les énoncés doivent être des énoncés clairs et simples et avec lesquels on est soit d'accord / pas d'accord et ne doit porter que sur une seule idée, pour éviter toute confusion. Cela aidera les participants à décider rapidement s'ils sont d'accord ou pas d'accord.
- Nous vous conseillons de commencer par des énoncés simples et sûrs avant de passer à des sujets plus sensibles.
- Observez les participants tout au long de l'exercice et utilisez une approche flexible pour décider dans quelle mesure vous voulez remettre en question les normes sensibles. Nous vous recommandons de réfléchir au moment où vous souhaitez utiliser cet outil, en fonction du rapport et de la confiance établis entre les participants.
- Les discussions facilitées par cet outil peuvent devenir émotionnelles et litigieuses. De plus, il est courant que les participants ayant des points de vue opposés se disputent pendant cette activité. Si les dialogues entre les participants ayant des points de vue différents peuvent aider ceux-ci à comprendre les normes et les encourager à penser différemment, vous devrez être aussi prêt à intervenir si la discussion devient agressive. Avant de commencer (et pendant la discussion, si nécessaire), rappelez aux participants d'être respectueux et de s'abstenir de juger, d'interrompre ou de ridiculiser les autres.
- Rappelez aux participants de respecter la vie privée de chacun et de garder toute discussion confidentielle. Cependant, rappelez-leur également que la confidentialité ne peut pas être garantie et que, de ce fait, personne n'est obligé de participer (par exemple, répondre à des questions spécifiques) ou de partager ses opinions, s'il n'est pas à l'aise.
- Insistez sur le fait que les différences sont acceptées. Cet exercice montre que même si nous avons des idées et des croyances différentes au sein de ce groupe, nous pouvons toujours coexister pacifiquement et respectueusement.



### Considérations pour les groupes socialement marginalisés

Lors de la préparation de cette activité, demandez aux participants de mener des réflexions sur les groupes socialement marginalisés, tels que les PVVIH, les personnes LGBTQ+, les travailleurs du sexe, les femmes veuves, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les adolescents de moins de 18 ans. Selon le contexte et l'utilisation de la formation, envisager d'ajouter des énoncés de valeur qui se rapportent aux attitudes ou aux perceptions des PVVIH et des personnes handicapées. Envisagez également de demander aux participants de discuter de la manière dont la marginalisation et d'autres aspects de vulnérabilité peuvent compliquer ou modifier les attitudes ou les perceptions.

## Adaptations pour traiter les questions spécifiques

### SDSR

Énoncés spécifiques à la SDSR:

- Le devoir de l'épouse est de prendre soin des enfants.
- Les adolescentes et les femmes qui portent des préservatifs sont de mœurs légères.
- Les hommes ont plus besoin de relations sexuelles que les femmes.
- Un homme doit respecter la préférence d'une femme en matière de contraception.
- Les femmes ne doivent pas allaiter en public.
- Les problèmes menstruels sont privés et les filles ne devraient pas en discuter publiquement.
- Les filles de bonnes mœurs ne souffrent pas d'infections des voies urinaires.
- Les MGF / E sont conseillés pour nos filles.
- Une femme doit avoir des enfants jusqu'à ce qu'elle ait un fils.
- La responsabilité première d'une femme dans la vie est d'avoir des enfants.
- C'est la faute de la femme si le couple ne peut pas concevoir.
- Un homme a le droit de divorcer d'une femme si elle ne lui donne pas de fils.
- Il est impossible pour un homme de contrôler sa sexualité (c'est-à-dire, ses pulsions et désirs sexuels).
- Les femmes ne devraient pas avoir de relations sexuelles avant le mariage.

### VBG

*Remarque: Comme indiqué précédemment, soyez prudent lorsque vous intégrez des énoncés concernant la VBG dans les formations, car elles peuvent entraîner des réactions émotionnelles de la part des participants et déclencher un traumatisme.*

Énoncés spécifiques à la VBG:

- Les femmes et les adolescentes qui s'habillent de façon osée méritent d'être victimes de harcèlement sexuel ou de viol.
- Un homme doit parfois battre sa femme pour la garder sous contrôle.
- Un homme qui bat sa femme l'aime beaucoup.
- Le viol conjugal n'existe pas.
- Une femme qui refuse d'avoir des relations sexuelles avec son mari mérite d'être battue.
- Les parents doivent battre leurs enfants pour les rendre obéissants.
- Une femme incapable d'avoir un fils ne devrait pas être autorisée à participer aux fonctions familiales.
- Un homme ou une femme attiré(e) par le même sexe devrait être «guéri», avec des médicaments ou par la force.

### SAN

Énoncés spécifiques à la SAN:

- Les hommes devraient traiter avec les agents de vulgarisation.
- Les femmes ne sont pas des fermières car elles ne labourent pas avec des bœufs.
- Les hommes devraient gérer les ventes sur le marché.
- Les femmes devraient prendre soin et nourrir les nourrissons.
- Les femmes communiquent mieux avec les enfants.
- Les femmes devraient prendre des décisions importantes concernant la production agricole et les besoins alimentaires de leurs communautés et ménages.
- Les hommes devraient prendre toutes les décisions relatives au budget et aux dépenses.
- Les femmes devraient manger en dernier après s'être assuré que tout le monde ait mangé.
- Les hommes ont besoin d'une alimentation plus nutritive, car ils sont responsables de tout le dur travail.
- Seules les femmes peuvent cuisiner.
- Les femmes devraient (ou ne devraient pas) manger différents types d'aliments lorsqu'elles sont enceintes, en période de règles ou lorsqu'elles deviennent veuves.
- Les femmes sont obligées de jeûner à certaines occasions, même lorsqu'elles sont enceintes.

- Les femmes doivent cuisiner les aliments qu'aiment les hommes.
- Il n'y a rien de mal à donner aux garçons une nourriture plus abondante et meilleure qu'aux filles, car ils en ont besoin pour être plus sains et plus forts.

### AEF

Enoncés spécifiques à l'AEF:

- Les femmes ne sont pas naturellement douées pour gérer l'argent.
- Les femmes ne devraient pas parler aux hommes en dehors de leur lieu de travail.
- Les femmes respectables ne travaillent pas la nuit.
- Les femmes qui prennent un congé de maternité ne devraient pas recevoir de salaire / rémunération.
- Seuls les hommes peuvent être chauffeurs et agents de sécurité.
- Les hommes qui font ce qui est considéré comme un travail féminin sont homosexuels.
- Utiliser le commerce du sexe pour subvenir à ses besoins est honteux.
- Les femmes ne devraient faire le trajet seules pour se rendre au travail ou en revenir.
- Les hommes sont plus aptes à gérer les transactions bancaires et à tenir des comptes bancaires.
- Les femmes sont de meilleurs gestionnaires que les hommes.
- Le travail des femmes est «léger», tandis que celui des hommes est «lourd».
- Une femme doit avoir la permission de son mari pour dépenser de l'argent.
- Tous les hommes doivent travailler.

## Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI

### Transformer la capacité du personnel

Utilisez cet exercice pour comprendre la diversité des opinions que le personnel a sur différentes questions. Cet outil peut aider les participants à réfléchir à leurs propres points de vue, y compris où ils l'ont appris et pourquoi ils ont de tels points de vue. Certaines questions de discussion pour l'exercice pourraient inclure:

- Que souhaiteriez-vous remettre en question dans cette activité / discussion concernant les croyances dans votre communauté?
- Quelqu'un a-t-il un exemple de cas où une ou plusieurs des croyances dont nous avons discuté ont affecté nos programmes? Si oui, que s'est-il passé?
- Comment pouvons-nous rester neutres et respecter les diverses opinions dans la communauté et ne pas imposer nos opinions aux autres?

### Réflexion avec la communauté

Utilisez cet outil pour aider les communautés à comprendre leurs propres points de vue et croyances sur des questions pertinentes pour votre programme. Cet exercice peut favoriser un processus d'auto-réflexion en créant un espace sûr pour les discussions. Elle peut aider les dirigeants et les membres de la communauté à comprendre les différents points de vue au sein de leur communauté et à réfléchir de manière critique aux implications de ces attitudes et croyances et aux conséquences du maintien des pratiques associées à ces normes.

### Plan d'action

Posez les questions de discussion suivantes à la fin de l'exercice pour évaluer les changements possibles et identifier les opportunités et les obstacles associés à ces changements:

- Cet exercice vous a-t-il amené à changer vos opinions ou vos valeurs sur l'une des questions dont nous avons discuté? Si oui, quels questions et pourquoi? Quelles pourraient être les conséquences, y compris les inconvénients ou les sanctions, de tenter de changer les pratiques associées à ces problèmes?
- Comment pouvons-nous aider les gens à remettre en question les attitudes et les pratiques dont nous avons discuté et à modifier leurs comportements pour promouvoir le bien-être?

## S&E

Utilisez cet outil à différentes étapes de la mise en œuvre du programme, en soulignant les différences dans le groupe de personnes qui sont d'accord et ceux qui ne sont pas d'accord avec les énoncés liés aux problèmes prioritaires identifiés dans GYSI et l'analyse du pouvoir. Il sera donc nécessaire de ne pas oublier d'utiliser les mêmes énoncés et d'enregistrer le nombre « d'accord » et de « pas d'accord » chaque fois que l'outil est utilisé à des fins de comparaison. En outre, nous suggérons de prendre des notes sur les discussions qui ont lieu pendant l'exercice afin d'apporter un contexte et une signification pour compléter les données quantitatives. Voici quelques points à considérer:

- Les tensions sont-elles plus visibles au début qu'à la fin de l'exercice?
- Les participants étaient-ils plus ouverts aux différentes perspectives vers la fin de l'exercice?
- À quoi ressemble le processus de transformation en ce qui concerne la participation, les idées ou la volonté des gens d'expliquer leurs opinions?





## 7. Aller de l'autre bord

Nous avons adapté cet outil de *Ideas and Action: Addressing the Social Factors that Influence Sexual and Reproductive Health*<sup>9</sup> de CARE



### Objectif de l'outil

Cet outil vise à aider les participants à examiner et à remettre en question leurs croyances en matière de genre et de sexualité.



### Durée nécessaire

1 à 2 heures



### Matériel nécessaire et autres mesures de préparation requises

s/o



### Étapes

1. Cet outil utilise le récit pour polariser le groupe, puisque nous demandons aux participants de faire un choix impliquant des comportements sexuels.
2. Cet outil aide également les participants à examiner la position sociale et la manière dont elle influence nos perceptions du pouvoir, les incitant à examiner leurs croyances en matière de genre et de sexualité.

3. Lisez l'histoire suivante au groupe:

*Une femme se rend tous les jours au marché de l'autre côté de la rivière pour acheter des légumes, puis rentre chez elle auprès de son mari. Un jour, alors qu'elle est de l'autre côté de la rivière en train d'acheter des légumes, elle rencontre une autre personne et en tombe amoureuse. Après avoir rencontré cette personne, elle continue de se rendre au marché tous les jours et retourne ensuite chez son mari. Un jour, il y a un gros orage qui a fait monter la rivière si haut qu'elle ne peut pas rentrer chez elle comme d'habitude, en marchant sur les rochers. Il commence à faire nuit et elle doit choisir entre les trois options suivantes:*

- Traverser la rivière à la nage, en sachant très bien que sa mort est presque certaine.
- Traverser la rivière avec un passeur, mais il ne la transportera que si elle a d'abord fait l'amour avec lui.
- Faire une longue marche dans la forêt, où vit un violeur (qui pourrait la violer).

Demandez aux participants : « Si vous étiez cette femme, quelle option choisiriez-vous et pourquoi ? Que diriez-vous pour convaincre les autres d'accepter votre décision ? »



### Notes supplémentaires pour les animateurs

- Cet exercice met les participants au défi d'examiner leurs croyances et leurs notions liées au genre et à la sexualité. La discussion se concentre sur les choix que les gens doivent faire dans la vie et sur la manière dont ces choix sont intimement liés aux constructions sociales du genre et de la sexualité. Cet exercice aide les participants à créer des liens entre les programmes et les perceptions, ce qui peut les aider à explorer des stratégies pour intégrer le genre et la sexualité dans la mise en œuvre des programmes.
- Les choix auxquels la femme est confrontée dans cet exercice sont similaires aux choix que nous faisons dans la vie réelle – aucune des options n'est facile. En outre, le choix que la femme doit faire concerne le pouvoir de négociation, et nous le faisons tous, constamment, dans notre propre vie.
- En plus d'animer une discussion autour de la décision de la femme, il est utile de poser des questions pour aider les participants à examiner et à remettre en question leurs croyances. Par exemple:

9. CARE. 2007. *Ideas and Action: Addressing the Social Factors that Influence Sexual and Reproductive Health*. Atlanta, GA: CARE. 63–67. [www.care.org/sites/default/files/documents/social\\_analysis\\_manual.pdf](http://www.care.org/sites/default/files/documents/social_analysis_manual.pdf). [Ideas and Action: Addressing the Social Factors that Influence Sexual and Reproductive Health. © 2007 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Utilisé avec autorisation.]

- Et si l'histoire était inversée et que c'était un homme qui avait besoin de traverser la rivière ? La décision changerait-elle ou serait-elle plus facile ? Un homme envisagerait-il de sauter dans la rivière ? Que signifie pour un homme d'avoir des relations sexuelles avec un autre homme contre sa volonté ? Voudrait-il plutôt risquer d'être violé ou risquer de se noyer dans la rivière ?
- Parfois, l'honneur, la chasteté ou la moralité d'une femme semblent plus importants que sa vie. Pensez-vous qu'une femme préférerait dire à son mari qu'elle a été violée (dans la forêt) ou qu'elle a accepté d'avoir des relations sexuelles (avec le passeur) pour survivre à son retour à la maison ?

### **Considérations pour les groupes socialement marginalisés**

En préparant cette activité, demandez aux participants de réfléchir à la question de savoir si et comment la situation de la femme pourrait se compliquer davantage si elle était membre d'un autre groupe socialement marginalisé, tel qu'une PVVIH, une LGBTQ+, une travailleuse du sexe, une veuve, une personne handicapée, d'une minorité religieuse ou une adolescente de moins de 18 ans.

### **Adaptations pour traiter des questions spécifiques**

s/o

### **Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI**

s/o



## 8. Cercles d'influence

Nous avons adapté cet outil de *Raising Voices Uganda's PREP Sessions for Understanding the SASA! Activist Kit*<sup>10</sup>.



### Objectif de l'outil

Cet outil vise à aider les participants à:

- Connaître et comprendre l'influence que les membres de la communauté peuvent avoir sur les comportements et les croyances des individus, ainsi que les préjugés et la violence que des relations de pouvoir inégales peuvent causer au sein des familles.
- Transformer les attitudes aux niveaux individuel et communautaire pour promouvoir des relations plus équitables entre les sexes
- Développer les compétences nécessaires pour devenir des agents de changement dans leur propre communauté



### Temps nécessaire

1 heure et 10 minutes



### Matériel nécessaire et autres mesures de préparation requises

- Fiches de jeu de rôle (adaptez les noms et les rôles des personnages du jeu de rôle pour refléter votre pays et le contexte local, le cas échéant)
- Facultatif: Un tableau de conférence et des marqueurs

**NB:** Cet outil est organisé en trois parties : activité, réflexion et application. Les participants recevront des fiches à lire à haute voix et qui contiennent des énoncés révélant leur influence sur les comportements et les croyances de «Mimi» et «Manush», la femme et l'homme fictifs au centre de cette activité. Après la lecture de tous les énoncés, vous animerez une discussion sur les raisons pour lesquelles il est important d'engager les divers membres de la communauté dans l'instauration d'un changement social, puis vous demanderez aux participants de réfléchir à la manière dont ils peuvent influencer un changement positif par leur travail.



10. Raising Voices Uganda. 2008. *PREP Sessions for Understanding the SASA! Activist Kit*. Kampala, Uganda: Raising Voices. 15–23. [raisingvoices.org/wp-content/uploads/2013/03/downloads/Sasa/SASA\\_Activist\\_Kit/START/Training/Start.Training.PREPmodule.pdf](https://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2013/03/downloads/Sasa/SASA_Activist_Kit/START/Training/Start.Training.PREPmodule.pdf). [Utilisé avec autorisation.]

## Fiches de jeu de rôle

### Mimi 1

Je suis Mimi. J'ai 16 ans et je viens d'épouser Manush qui a 25 ans. Je ne veux pas tomber enceinte maintenant car je suis moi-même une enfant, mais mon mari et ma belle-famille veulent un bébé le plus tôt possible.

### Mimi 2

Je m'appelle Mimi, j'ai 16 ans et je viens d'épouser Manush qui est âgé de 25 ans. Je ne veux pas tomber enceinte maintenant car je suis moi-même une enfant. J'en ai parlé à mon mari et à ma belle-famille et ils soutiennent l'idée que mon mari et moi utilisions un moyen de contraception pour retarder notre première grossesse.

### Manush 1

Je suis Manush, j'ai 25 ans, marié à Mimi, 16 ans. Ma femme dit qu'elle ne veut pas tomber enceinte avant ses 19 ans. C'est une blague ? Je suis un homme et c'est moi qui déciderai quand elle tombera enceinte. Soit Mimi accepte de tomber enceinte, soit elle sera forcée de tomber enceinte. Ma mère et moi voulons un bébé le plus tôt possible.

### Manush 2

Je suis Manush, 25 ans, et je suis marié à Mimi, 16 ans. Ma femme ne veut pas tomber enceinte avant ses 19 ans. Je pense qu'elle est en droit de décider de son corps et de ses choix. Je soutiens sa décision. Aujourd'hui, nous avons visité ensemble un établissement de santé et la sage-femme nous a conseillé sur les différentes méthodes que nous pouvons utiliser.

### Mère de Mimi 1

Je suis ta mère, Mimi. J'ai été élevée pour obéir aux souhaits de mon mari et de ma belle-famille. C'est ce que j'ai fait toute ma vie. J'ai eu mon premier enfant à l'âge de 14 ans. Tu dois obéir à ton mari et à sa famille. Sinon, nos portes te seront fermées.

### Mère de Mimi 2

Je suis ta mère, Mimi. Je suis désolée que sous la pression, je t'aie forcée à te marier à un âge précoce. Cependant, je te soutiens dans ta décision de retarder ta grossesse. Veux-tu que je parle à ta belle-famille ?

## Fiches de jeu de rôle

### **Belle-mère 1**

Je suis ta belle-mère, Mimi. Tu fais maintenant partie de notre famille où les femmes se taisent et ne se plaignent pas. Soumets-toi à mon fils ou je te jetterai hors de cette maison.

### **Belle-mère 2**

Je suis ta belle-mère, Mimi. Dans cette famille, les femmes et les hommes ont les mêmes droits. Tu as raison. Tu es très jeune actuellement. Je soutiens ta décision de retarder la grossesse.

### **Amie de Mimi 1**

Je suis ton amie, Mimi. Pourquoi te bats-tu et te révoltes-tu contre ton mari et ta belle-famille ? Nous sommes des filles et nous sommes censées nous marier et tomber enceintes. Regarde-moi, j'ai le même âge que toi et je suis enceinte ! Cesse de te battre !

### **Amie de Mimi 2**

Je suis ton amie, Mimi. Je suis d'accord avec toi. Tu es trop jeune actuellement. Tu ne devrais pas tomber enceinte. Dis-moi, comment puis-je te soutenir ? Ma mère peut parler à ta belle-mère.

### **Ami de Manush 1**

Je suis ton ami, Manush. Je vois pourquoi tu es en colère contre la décision de ta femme. Tu es l'homme, comment ose-t-elle aller à l'encontre de tes souhaits et de ceux de ta famille. Il faut lui prouver que tu es un homme.

### **Ami de Manush 2**

Je suis ton ami, Manush. Ta femme a le droit de décider de son propre corps. Ne te fâche pas. Cela te plaira-t-il si elle commence à contrôler ton corps ? Relaxe ! Allons prendre du thé.

## Fiches de jeu de rôle

### Voisine 1

Je suis ta voisine, Mimi. Si tu n'obéis pas à ton mari et à tes beaux-parents, ma belle-fille se révoltera elle aussi. Ne dévalorise pas notre culture. Accepte les souhaits de ta famille.

### Voisine 2

Je suis ta voisine, Mimi. Je comprends tes préoccupations. Ma belle-fille a le même âge que toi et elle utilise un moyen de contraception. Veux-tu lui parler?

### Enseignant 1

Je suis enseignant dans l'école du quartier. Beaucoup de filles quittent l'école après la classe de 4ème pour se marier. Que puis-je faire ? Mon travail est d'enseigner, pas de conseiller. Lorsque les filles se marient, elles tombent enceintes. Cela ne me regarde pas!

### Enseignant 2

Je suis enseignant à l'école du quartier. J'enseigne aux élèves la santé et la prévention des mariages et des grossesses d'enfants. Je pense que chaque fille a le droit de décider quand et si elle veut être enceinte.

### Agent de vulgarisation sanitaire 1

Je suis l'agent de vulgarisation sanitaire du village. Je crois que chaque fille/femme doit prouver à son mari et à sa belle-famille qu'elle est féconde. Je te suggère d'avoir un premier bébé et d'utiliser ensuite un moyen de contraception. Ne dites à personne que je vous ai dit cela.

### Agent de vulgarisation sanitaire 2

Je suis l'agent de vulgarisation sanitaire du village. Tu es trop jeune pour être enceinte maintenant. Je peux t'aider à retarder ta première grossesse et à espacer les futures grossesses. C'est ton droit de décider de ton corps.

## Fiches de jeu de rôle

### **Chef religieux 1**

Je suis un prêtre. Les femmes doivent obéir aux hommes. Elles ne doivent pas utiliser de contraception si l'homme ne le veut pas. Tout ce que Manush veut, c'est son bébé. Il a le droit de demander un bébé selon notre religion.

### **Chef religieux 2**

Je suis un prêtre. Les femmes et les hommes sont égaux. Il est contraire à la volonté de Dieu qu'un homme force une femme à tomber enceinte si elle ne le souhaite pas. Dieu dit que nous devrions tous nous respecter et nous soutenir les uns les autres.

### **Pharmacien 1**

Je suis pharmacien dans ce village. Vous êtes venue acheter des pilules contraceptives orales sans votre mari ? Soit vous n'êtes pas mariée, soit vous trompez votre mari. Partez.

### **Pharmacien 2**

Je suis pharmacien dans ce village. Vous voulez des pilules contraceptives orales ? Pour combien de mois voulez-vous que je vous serve ?

### **Administrateur de district 1**

Je suis un administrateur de district. Je connais quelques cas de mariage d'enfants dans mon district. Si les parents marient leurs filles tôt, il va de soi qu'elles tombent enceintes tôt. Qu'attendez-vous de moi ? J'ai d'autres choses à faire.

### **Administrateur de district 2**

Je suis un administrateur de district. Je suis préoccupé par tous les mariages d'enfants et les grossesses d'adolescentes dans mon district. Je veux aider tout le monde à mettre fin à ces mariages d'enfants et à ces grossesses d'adolescentes. Dites-moi comment je peux y parvenir ?

## Fiches de jeu de rôle

### **Animateur radio 1**

Je suis un animateur de la radio de proximité. Mon activité m'oblige à faire des blagues sur les femmes, le mariage et les hommes politiques. Je ne me soucie pas de ces questions qui ne me regardent pas.

### **Animateur radio 2**

Je suis un annonceur radio dans cette ville. Mon travail consiste à produire des programmes socialement responsables, qui favorisent l'égalité des sexes dans la société. Je vais parler du mariage des enfants et des adolescents dans mon talk-show. Je vais faire appel à des experts pour parler dans mes émissions afin de sensibiliser.





## Étapes

1. Distribuez les fiches d'énoncés et organisez les participants en cercles concentriques, les participants tenant les fiches Mimi et Manush au centre, pour représenter la communauté qui existe autour de chaque individu.

---
2. Demandez aux participants dont les fiches sont marquées d'un «1» de lire à tour de rôle les énoncés figurant sur leurs fiches. Après avoir lu toutes les fiches portant un «1», posez les questions suivantes à Mimi et Manush:
  - Comment vous sentez-vous?
  - Qu'allez-vous faire?
  - Y a-t-il quelqu'un qui vous soutient ?
  - Imaginez maintenant que Mimi vit avec un handicap, ou que son mariage a été forcé, ou qu'elle remet en question son orientation sexuelle. Cela a-t-il un impact sur vos réponses ? Si oui, comment ?

---
3. Demandez aux participants dont les fiches sont marquées d'un «2» de lire à tour de rôle les énoncés figurant sur leurs fiches. Une fois les fiches marquées d'un «2» lues, posez les questions suivantes à Mimi et Manush:
  - Comment vous sentez-vous maintenant ?
  - Qu'allez-vous faire maintenant ?
  - Y a-t-il quelqu'un qui vous soutient ?
  - Imaginez maintenant que Mimi vit avec un handicap, ou que son mariage a été forcé, ou qu'elle remet en question son orientation sexuelle. Cela a-t-il un impact sur vos réponses ? Si oui, comment ?

---
4. Animez une discussion en demandant aux participants de faire part de leurs observations et des points à retenir. Si la discussion n'a pas lieu, utilisez les questions suivantes pour susciter et orienter la discussion:
  - Quel cercle a eu l'impact le plus direct sur Mimi ?
  - Certains des cercles n'ont-ils aucune influence sur Mimi ?
  - Que nous apprend cet exercice sur les normes communautaires et leur influence ?
  - Que signifie cet exercice pour EngenderHealth et notre travail ?
  - Cet outil peut-il être l'occasion de discuter du modèle socio-écologique et de la façon dont il influence notre travail ?

---
5. Envisagez de résumer les observations des participants et les points clés à retenir sur un tableau de conférence. Voici quelques points clés susceptibles d'être résumés:
  - Les normes de notre société peuvent changer.
  - Chacun joue un rôle dans l'établissement et le maintien des normes.
  - Chacun est responsable de la création d'un environnement favorable et habitant pour les nouveaux comportements et les nouvelles normes.
  - Plus il y a de personnes qui agissent, plus nous avons de chances de réussir.

---
6. Demandez aux participants de réfléchir à leurs propres sphères d'influence, en particulier dans le contexte de leur travail, et à la manière dont ils peuvent contribuer à la construction de communautés plus sûres et plus égalitaires.

---



## Notes supplémentaires pour les animateurs

s/o



## Considérations pour les groupes socialement marginalisés

En préparant cette activité, demandez aux participants de réfléchir à la manière dont leur réponse pourrait changer si Mimi ou Manush étaient membres d'un groupe socialement marginalisé, tel que les PVVIH, les LGBTQ+, les travailleurs du sexe, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les adolescents de moins de 18 ans. Selon le contexte et l'utilisation de la formation, envisagez d'adapter l'activité pour explorer les situations de personnes appartenant à des groupes socialement marginalisés spécifiques et pertinents pour le contexte dans lequel vous travaillez.

## 🎯 Adaptations pour répondre à des problèmes spécifiques

s/o

## 🎯 Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI

s/o



## 9. Analyse de l'arbre de problèmes

Nous avons adapté cet outil du Manuel *Social Analysis and Action Global Implementation*<sup>11</sup> de CARE.



### Objectif de l'outil

Cet outil vise à aider les participants à comprendre les causes profondes de problèmes spécifiques et à décortiquer et analyser les facteurs sous-jacents qui affectent les normes et les croyances liées au genre, à la société et au pouvoir



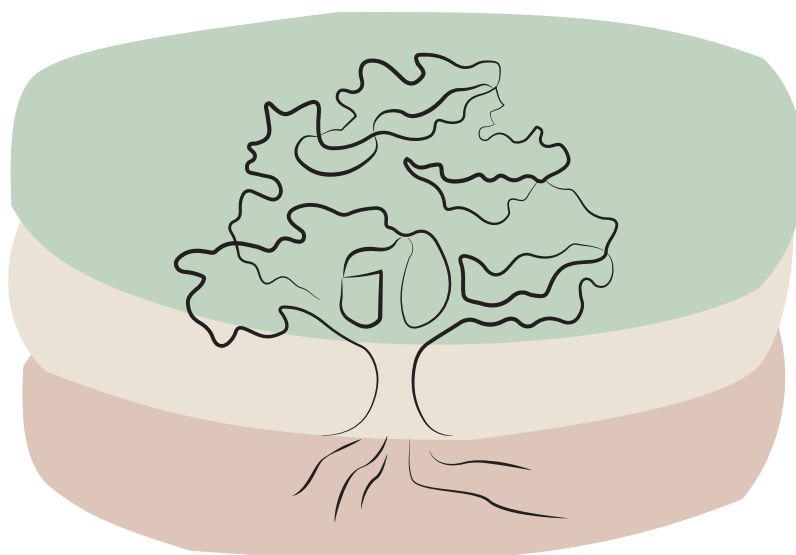
### Temps nécessaire

1 heure



### Matériel nécessaire et autres mesures de préparation requises

□ Tableaux de conférence à papier mobiles, marqueurs et ruban adhésif



### Etapes

1. Souhaitez la bienvenue aux participants et expliquez le but de l'outil.

---
2. Commencez à dessiner un grand arbre sur une feuille du tableau de conférence mobile, avec beaucoup d'espace sous le tronc pour dessiner les racines et au-dessus du tronc pour dessiner les branches.

---
3. Dans le tronc de votre arbre, écrivez un problème important qui se rapporte à votre projet. Par exemple, «complications pendant la grossesse.»

---
4. Demandez aux participants d'identifier les principales causes du problème. Dessinez ou écrivez-les le long des grandes racines de l'arbre, en indiquant qu'il s'agit de problèmes de «racines».

---

11. CARE. 2018. 35–38.

5. Sélectionnez l'une des causes principales et demandez aux participants «Pourquoi pensez-vous que cela arrive» pour aider à identifier les causes secondaires ou sous-jacentes. Dessinez ou écrivez les causes secondaires le long de petites racines à partir de la grande racine. Répétez ce processus pour chacune des autres causes principales.

---

6. Demandez maintenant aux participants de changer d'orientation pour identifier les principales conséquences et effets du problème. Écrivez ces conséquences et ces effets sous forme de grandes branches de l'arbre.

---

7. Sélectionnez l'une des principales conséquences ou l'un des principaux effets. Demandez aux participants d'identifier les effets secondaires en demandant «A quoi cela mène-t-il ? Écrivez les effets secondaires sous forme de petites branches de la grande branche. Répétez le processus pour les autres effets principaux.

---

8. Mettre en évidence les croyances et les normes liées spécifiquement au genre qui sont identifiées comme causes et effets. Utilisez des questions d'approfondissement, telles que:
  - Cet effet est-il quelque chose qui n'arrive qu'aux hommes ou qu'aux femmes ?
  - Cette cause est-elle liée à quelque chose que seuls les hommes ou seules les femmes sont autorisées à faire ?
  - Les hommes et les femmes sont-ils également affectés par cette conséquence ?
  - Combien de causes et combien de conséquences sur notre arbre sont liées au genre, aux normes sociales et au pouvoir ?
  - Qui souffre le plus, les hommes ou les femmes ? Qui en profite le plus, les hommes ou les femmes ? Pourquoi?

Terminez la discussion en posant les questions de réflexion suivantes:

- Comment les causes et les effets sont-ils liés les uns aux autres ?
  - Les croyances et les normes sont-elles la cause de ce problème ?
  - Toutes les personnes de la communauté sont-elles conscientes des causes de ce problème ?
  - Les causes profondes sont-elles liées à l'absence d'une ressource ou d'un service ? Ou sont-elles liées à une attitude ou une croyance particulière ? Les hommes et les femmes partagent-ils ces croyances?
  - Qui renforce ces différences dans la communauté ? Qu'est-ce qui pourrait changer pour résoudre ce problème ? Comment?
- 
9. Rappelez aux participants que les histoires et expériences personnelles partagées pendant le dialogue doivent rester confidentielles, mais encouragez-les à partager les questions dont ils ont discuté et ce qu'ils ont appris avec leur famille et leurs amis qui ne sont pas présents, s'ils se sentent à l'aise de le faire.

---

  10. Enfin, demandez aux participants de réfléchir à la manière dont ils pourraient relever certains des questions abordés au cours de la session, ainsi le dialogue pourrait se poursuivre à la prochaine session.
- 



### Notes supplémentaires pour les animateurs

- Expliquez aux participants que les programmes s'attaquent souvent aux symptômes d'un problème, plutôt qu'à ses causes profondes. Par conséquent, le problème persiste.
- Pour chaque cause, continuez de demander aux participants «pourquoi cela arrive-t-il» jusqu'à ce qu'ils soient à court d'idées. Cela les aidera à identifier tous les problèmes, et pas seulement les plus évidents.
- Cette activité peut devenir compliquée ! Au lieu de partager toutes les instructions au début de l'exercice, donnez des indications claires et détaillées à chaque étape pour guider continuellement les participants dans l'activité.
- Notez que l'exercice «Mais pourquoi» s'appuiera sur cette analyse de l'arbre à problèmes.



### Considérations pour les groupes socialement marginalisés

En préparant cette activité, demandez aux participants de réfléchir aux groupes socialement marginalisés, tels que les PVVIH, les LGBTQ+, les travailleurs du sexe, les femmes veuves, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les adolescents de moins de 18 ans. En fonction du contexte et de l'utilisation de la formation, vous pouvez adapter l'activité pour explorer les situations de groupes socialement marginalisés spécifiques qui sont pertinentes pour vos participants.

## Adaptations pour traiter des questions spécifiques

### SDSR

Problèmes éventuels spécifiques à la SDSR:

- Utilisation limitée des services SDSR par les adolescents et les jeunes
- Complications pendant la grossesse et/ou l'accouchement
- Espacement limité des naissances entre les enfants
- Prévalence des mariages précoces
- Prévalence des grossesses non désirées/non planifiées
- Prévalence des grossesses chez les adolescentes
- Prévalence des infections urinaires chez les femmes
- Une mauvaise hygiène menstruelle chez les femmes et/ou les jeunes filles
- Prévalence de l'abandon scolaire chez les filles
- Des taux de mortalité maternelle élevés
- Manque de services de santé maternelle de qualité

### VBG

Faites preuve de prudence lorsque vous identifiez des énoncés de problèmes liés à la violence liée au sexe qui pourraient être acceptables dans votre communauté. Par exemple, dans certaines communautés, le viol conjugal n'est souvent pas considéré comme un problème, car les hommes sont considérés comme ayant le droit d'avoir des relations sexuelles avec leurs femmes. Essayez de sélectionner des énoncés de problème qui, sur la base de votre GYSI et des résultats de l'analyse de pouvoir, mettront les membres de la communauté plus à l'aise, puis approfondissez-les en posant les questions suivantes : «Pourquoi cela se produit-il ?» et «Y a-t-il d'autres conséquences négatives ?»

Problèmes éventuels spécifiques à la violence liée au sexe:

- Prévalence de la violence domestique
- Prévalence de la violence à l'égard des femmes
- Prévalence des viols et des abus sexuels
- Traite des femmes ou des jeunes filles
- Recrutement de garçons ou de jeunes hommes dans des gangs ou des groupes armés
- Le harcèlement sexuel dans les espaces publics (marché, école, rue, lieu de travail, etc.)
- Prévalence du mariage précoce
- Des relations conjugales tendues (par exemple, augmentation des querelles entre conjoints)
- Mauvaises communications entre les maris et les femmes
- Taux de suicide élevés
- Faible estime de soi chez les femmes

### SAN

Problèmes éventuels spécifiques à la SAN:

- Complications pendant la grossesse ou l'accouchement
- Taux élevé d'anémie chez les femmes
- Taux élevé de retard de croissance chez les enfants de moins de cinq ans
- Les femmes ne sont pas autorisées à se reposer suffisamment pendant la grossesse
- Les femmes ne sont pas autorisées à consommer plus de nourriture ou des aliments différents pendant la grossesse
- Les enfants ne reçoivent pas d'aliments d'origine animale
- Manque de qualité de la santé postnatale
- Forte incidence du diabète chez les femmes et les enfants
- Forte incidence de la diarrhée chez les jeunes enfants
- Manque d'eau ou coût prohibitif de l'eau propre
- Les femmes ne pouvant pas accéder facilement aux établissements de soins primaires

## AEF

Problèmes éventuels spécifiques à l'AEF:

- Dépendance financière des femmes par rapport aux hommes
- Les femmes ne peuvent exercer une activité économique de manière indépendante
- Une utilisation minimale de la formation professionnelle chez les filles
- Les femmes n'ont pas de contrôle sur les ressources productives
- Les femmes n'ont pas de pouvoir décisionnel sur les ressources financières
- Peu de femmes entrepreneurs
- Absence de promotion des femmes à des postes de haut niveau
- Les filles sont découragées de travailler en dehors de la maison
- L'enseignement primaire (ou secondaire) n'est pas obligatoire ou prioritaire pour les filles

## Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI

### Transformer la capacité du personnel

Utilisez cet outil pour identifier les causes profondes des normes de genre, sociales et de pouvoir qui affectent le personnel ainsi que les membres de la communauté.

### Analyse GYSI et du pouvoir

Utilisez cet outil pour la collecte et l'analyse de données qualitatives supplémentaires afin d'analyser les causes profondes des problèmes qui affectent la programmation et d'éclairer les changements dans les stratégies et les interventions du programme.

### Réflexion avec la communauté

Utilisez cet outil pour analyser collectivement tout problème en tenant compte des normes sociales, de genre et de pouvoir. Cet outil peut aider à établir une compréhension des liens entre les causes sous-jacentes et les résultats négatifs, ce qui peut contribuer à motiver le personnel et les communautés à s'attaquer aux causes profondes.

### Plan d'action

Utilisez cet outil pour aider les communautés à élaborer des plans pour résoudre les problèmes identifiés. Après avoir identifié les causes profondes, la communauté peut définir des actions pour s'attaquer aux causes profondes. Vous pouvez utiliser les questions de discussion suivantes pour vous aider à élaborer des plans d'action:

- Qui crée et/ou renforce les causes de ce problème ?
- Qui peut soutenir le changement ?
- Y a-t-il des risques à s'attaquer aux causes profondes de ce problème ?
- Quelles mesures pouvons-nous prendre pour traiter ou éliminer les causes profondes ?

### SEA (Suivi -Evaluation et Apprentissage)

Cet outil est utile pour les analyses GYSI et de pouvoir dans tous les secteurs. Vous pouvez soit identifier un énoncé de problème à l'avance, soit permettre aux participants d'identifier un problème spécifique. Si vous l'utilisez comme outil de suivi lors des évaluations à mi-parcours ou finales, demandez aux participants si le problème a changé, ou si les causes ou les effets ont changé, et pourquoi.

# 10. « Mais pourquoi ? »

Nous avons adapté cet outil du *Manuel Social Analysis and Action Global Implementation*<sup>12</sup> de CARE.



## Objectif de l'outil

Cet outil est une continuation de l'analyse de l'arbre à problèmes. Il s'appuie sur l'analyse des causes profondes sous-jacentes des problèmes liés au genre et à la sexualité, développée lors de l'exercice précédent, afin d'élaborer des stratégies pour contester et traiter ces problèmes.



## Temps nécessaire

45 minutes à 1 heure



## Matériel nécessaire et autres mesures de préparation requises

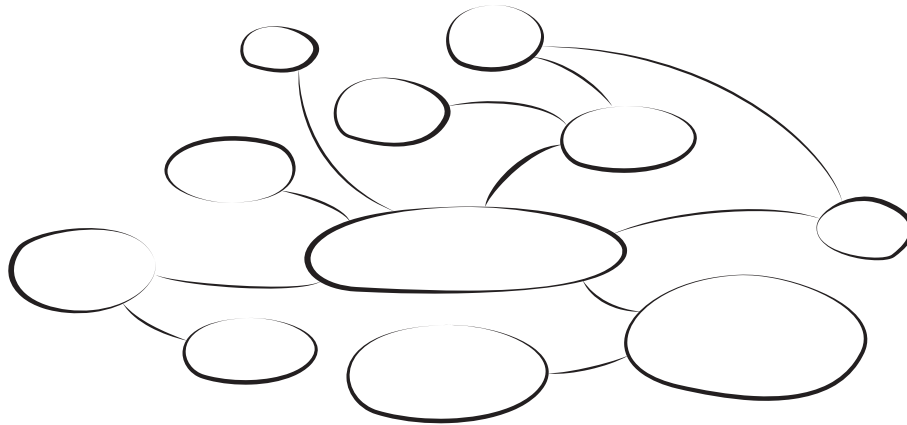
□ Tableaux de conférence mobiles, marqueurs et ruban adhésif



## Etapes

1. Présentez le but de cet exercice et expliquez que nous utiliserons le problème identifié dans l'exercice précédent (Analyse de l'arbre à problèmes) pour mieux comprendre les causes profondes et pour développer des stratégies pour s'attaquer aux causes profondes.
2. Répartissez les participants en groupes de cinq à six personnes.
3. Donnez à chaque petit groupe une norme sociale sous-jacente au problème à analyser ou permettez-leur d'identifier une norme sociale qu'ils souhaitent explorer. Si possible, chaque groupe doit avoir une norme différente. Voici quelques exemples de normes:
  - Les relations sexuelles avant le mariage sont interdites chez les adolescents, filles ou garçons.
  - Les femmes doivent être les seules à s'occuper des enfants.
  - Les hommes doivent être responsables de la vente du bétail.
  - Les adolescentes ne doivent pas avoir de mœurs légères et doivent protéger leur virginité.
4. Distribuez des feuilles de tableau de conférence et des marqueurs à chaque groupe et demandez-leur de dessiner un cercle au milieu et d'écrire ou de dessiner la norme à l'intérieur du cercle pour commencer l'analyse.
5. Demandez à chaque groupe de discuter des raisons pour lesquelles la norme existe, en écrivant les premières réponses dans des cercles séparés autour du cercle central contenant la norme.
6. Pour chacune des réponses immédiates, demandez aux groupes de continuer à demander «mais pourquoi cela se produit-il?» et de créer d'autres cercles avec les raisons sous-jacentes jusqu'à ce que le groupe ne puisse plus penser à d'autres réponses et que toutes les causes profondes soient écrites sur le diagramme.
7. Demandez à chaque groupe de présenter son diagramme «Mais pourquoi» rempli à tout le grand groupe.

12. CARE. 2018. 39–41.



8. Après la présentation de tous les groupes, animez une discussion en utilisant certaines des questions suivantes:
- Quelles sont les raisons les plus courantes de la norme discutée ? Pourquoi sont-elles les plus courantes?
  - Avez-vous appris quelque chose de nouveau sur cette norme au cours de cet exercice ?
  - Quel est le lien entre les différentes normes dont nous avons discuté ?
  - Quelles personnes sont affectées par ces normes ?
  - Quelqu'un bénéficie-t-il de ces normes ?
  - Est-il nécessaire de modifier certaines des normes discutées ? Pourquoi ou pourquoi pas?
  - Que peut-on faire pour favoriser le changement ?
  - Qui peut soutenir le changement ?
- 
9. Rappelez aux participants que les histoires et expériences personnelles partagées pendant le dialogue doivent rester confidentielles, mais encouragez-les à partager les questions dont ils ont discuté et les enseignements retenus avec leur famille et leurs amis qui ne sont pas présents, s'ils se sentent à l'aise de le faire.
- 
10. Enfin, demandez aux participants de réfléchir à la manière dont ils pourraient relever certains des défis abordés au cours de la session, afin de contribuer à la poursuite du dialogue pour la prochaine session.
- 



### Notes supplémentaires pour les animateurs

Cet outil aide à approfondir notre compréhension de certaines des causes communes qui sous-tendent les problèmes critiques. Il aide également les participants à identifier les normes sociales communes qui favorisent certains types de comportements et de pratiques qui contribuent à ces problèmes. En utilisant des questions d'approfondissement, nous pouvons aider les participants à analyser les raisons pour lesquelles les déterminants sociaux de la santé et les obstacles aux comportements positifs peuvent exister.



### Considérations pour les groupes socialement marginalisés

En préparant cette activité, demandez aux participants de réfléchir aux groupes socialement marginalisés, tels que les PVVIH, les LGBTQ+, les travailleurs du sexe, les femmes veuves, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les adolescents de moins de 18 ans. En fonction du contexte et de l'utilisation de la formation, vous pouvez adapter l'activité pour explorer les attitudes et les situations de groupes socialement marginalisés spécifiques qui sont pertinentes pour vos participants.



### Adaptations pour traiter des questions spécifiques

Choisir des normes basées sur les résultats de l'enquête GYSI et de l'analyse de pouvoir et utiliser le processus identifié dans les étapes décrites ici pour aider les participants à explorer les questions liées à leur travail.



## SDSR

Normes éventuelles spécifiques à la SDSR:

- Les filles doivent être vierges jusqu'au mariage.
- Les filles n'ont aucune valeur si elles ne sont pas vierges.
- Les hommes ne peuvent pas contrôler leur sexualité.
- Il est acceptable que les hommes aient des partenaires sexuelles multiples.
- Les hommes qui ont des partenaires sexuelles multiples sont virils et attirants.
- Les femmes doivent être accompagnées lorsqu'elles quittent la maison.
- Les femmes ont besoin de la permission de leur mari pour dépenser de l'argent (par exemple, pour la contraception).
- Les femmes doivent accoucher à la maison, plutôt que dans un établissement de santé.
- La contraception est un péché.
- Les femmes qui portent des préservatifs ont des mœurs légères.
- La principale responsabilité d'une femme est de porter des enfants.
- Les hommes ne devraient pas s'occuper des enfants.
- Les femmes doivent poursuivre leur travail tout au long de leur grossesse.

## VBG

Normes éventuelles spécifiques à la violence basée sur le genre :

- La violence domestique est acceptable.
- Il est acceptable que les hommes utilisent la violence pour apprendre à leurs femmes à se comporter correctement.
- La MGF/E permet aux filles de rester fidèles.
- La MGF/E contrôle la sexualité des filles.
- Il est acceptable que les hommes grondent et/ou insultent leurs épouses si elles se comportent mal.
- La mobilité des femmes est limitée pour les protéger.
- Les hommes ont toujours le droit d'avoir des relations sexuelles avec leurs femmes, même si celles-ci ne le souhaitent pas.
- Il est de la responsabilité de la femme de satisfaire le désir sexuel de son mari.
- Les filles doivent se marier avant l'âge de 17 ans.
- Les femmes désobéissantes doivent être disciplinées par la force physique et/ou la violence.
- La violence émotionnelle (par exemple, menacer de violence ou isoler quelqu'un de sa famille et de ses amis) est acceptable.
- Si un homme bat sa femme, il montre qu'il l'aime.

## SAN

Normes éventuelles spécifiques à la SAN:

- Les femmes ne devraient pas posséder de terres.
- Les femmes ne doivent pas faire de travaux non agricoles.
- Les femmes ne doivent pas interagir avec les agents de vulgarisation.
- Les hommes méritent la meilleure nourriture parce qu'ils sont les chefs de famille et les soutiens de famille.
- Les femmes n'ont pas besoin de repos pendant la grossesse.
- Les femmes n'ont pas besoin d'une alimentation plus abondante ou différente pendant la grossesse.
- Les femmes doivent manger en dernier, afin de garantir que tous les autres reçoivent de la nourriture, même pendant la grossesse.
- Aller chercher de l'eau et du bois de chauffage est le travail d'une femme.
- Les hommes doivent prendre toutes les décisions de vente et d'achat de biens tels que la nourriture récoltée, les semences, le bétail et l'équipement.

## AEF

Normes éventuelles spécifiques à l'AEF:

- Les femmes devraient dépendre des hommes pour leur subsistance.
- Les femmes devraient effectuer des tâches légères ; les hommes devraient effectuer des tâches lourdes parce qu'ils sont plus forts.
- Les hommes devraient être les principaux soutiens de famille dans leurs familles.
- Les femmes ne devraient pas s'engager dans des activités économiques de manière indépendante.
- Les femmes doivent travailler dur à la maison et dans les champs.
- Les hommes doivent être propriétaires, les femmes ne doivent pas l'être.
- Les filles n'ont pas besoin d'une éducation liée à la gestion des activités économiques.
- Les femmes ne doivent pas gérer l'argent de manière indépendante.
- Les femmes ont besoin de la permission des hommes pour dépenser de l'argent.

## Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI

### Transformer la capacité du personnel

Utilisez cet outil pour aider le personnel à analyser les causes sous-jacentes des problèmes identifiés lors de leur propre pratique de réflexion ou lors d'une analyse GYSI et du pouvoir.

### Analyse GYSI et du pouvoir

Utilisez cet outil pour analyser les causes profondes des problèmes que les programmes cherchent à résoudre. Une fois que les équipes ont identifié les causes profondes grâce à l'analyse GYSI et du pouvoir, elles peuvent hiérarchiser les questions à traiter et choisir les outils appropriés pour animer la discussion et la réflexion sur le sujet.

### Réflexion avec la communauté

Utilisez cet outil avec les communautés pour analyser collectivement les causes sous-jacentes d'un problème en utilisant une lentille de normes de genre, sociales et de pouvoir.

### Plan d'action

Utilisez cet outil pour identifier les questions sous-jacentes qui doivent être abordées pour atteindre les objectifs d'un projet et pour planifier stratégiquement les actions à mener pour y répondre.

# 11. Cartographie de sûreté, sécurité et mobilité

Nous avons adapté cet outil à partir du guide de CARE *Ideas and Action: Addressing the Social Factors that Influence Sexual and Reproductive Health* qui a été adapté de l'ouvrage de International HIV/AIDS Alliance *Tools Together Now! 100 Participatory Tools to Mobilise Communities for HIV/AIDS*.<sup>13</sup>



## Objectif de l'outil

Cet outil vise à aider les participants à comprendre les obstacles liés au sexe, à l'âge et à la marginalisation sociale auxquels les personnes sont confrontées lorsqu'elles veulent accéder aux services de santé sexuelle et reproductive.



## Temps nécessaire

1 heure



## Matériel nécessaire et autres mesures de préparation requises

- Tableau de conférence, marqueurs de quatre couleurs différentes (noir, bleu, vert et rouge) – un jeu pour chaque groupe, et du ruban adhésif



## Étapes

1. Répartissez les participants en 12 petits groupes, en attribuant à chaque petit groupe l'une des catégories suivantes de personnes dans une communauté:
  - Femme adulte
  - Homme adulte
  - Jeune adolescente (10 à 14 ans)
  - Jeune adolescent (10 à 14 ans)
  - Adolescente intermédiaire (15-16 ans)
  - Adolescent intermédiaire (15-16 ans)
  - Fille en fin d'adolescence (17 à 19 ans)
  - Garçon en fin d'adolescence (17 à 19 ans)
  - Femme vivant avec le VIH
  - Homme vivant avec le VIH
  - Femme vivant avec un handicap
  - Homme vivant avec un handicap
2. Distribuez des feuilles de tableau de conférences et des marqueurs à chaque groupe et demandez aux participants de penser à une communauté qu'ils connaissent bien grâce à leur projet. Une fois qu'ils ont identifié une communauté, demandez à chaque groupe d'utiliser le marqueur noir pour dessiner une carte aérienne de cette communauté. Expliquez que leurs cartes peuvent inclure des zones résidentielles, des fermes, des marchés, des routes, des gares routières et ferroviaires, mais qu'elles doivent également inclure les installations de santé sexuelle et reproductive, comme le centre de santé primaire, l'hôpital de district et les emplacements de tout autre personnel de santé sexuelle et reproductive clé (par exemple, les agents de santé de proximité et les agents de santé communautaire). Leurs cartes doivent également indiquer la distance approximative de tout établissement de référence secondaire (par exemple, l'hôpital régional) et les différents moyens de transport disponibles pour accéder à ces établissements (par exemple, bus ou train).
3. Demandez aux participants d'utiliser les trois marqueurs restants comme suit pour marquer les points suivants du point de vue de la personne qui leur est assignée (femme adulte, homme adulte, etc.):

13. International HIV/AIDS Alliance. 2006. 40–67; adapté de CARE. 2007. 73–74.

- En utilisant le marqueur vert, marquez les services et les installations de SSR auxquels vous pouvez vous rendre seul à toute heure de la journée ou de la nuit, sans crainte et sans avoir besoin de l'autorisation de tierces personnes. Cela indique les zones de sécurité totale et/ou de grande mobilité.
  - En utilisant le marqueur bleu, indiquez les services et installations de SSR vers lesquels vous pouvez vous rendre uniquement de jour ou uniquement accompagné. Ceci indique les zones de sécurité modérée et/ou de mobilité limitée.
  - En utilisant le marqueur rouge, indiquez les services et installations SSR vers lesquels vous ne pouvez jamais vous rendre. Cela indique les zones qui sont complètement dangereuses et/ou où la mobilité est faible.
- 
4. Demandez aux groupes d'écrire le nom de la personne que leur carte représente en haut et d'afficher ensuite leurs cartes sur un grand mur en suivant la même séquence que celle indiquée dans la première étape.
- 
5. Demandez aux participants d'effectuer une promenade dans la galerie pour voir comment d'autres groupes ont dressé la carte des situations de sûreté, de sécurité et de mobilité pour leurs individus cibles.
- 
6. Terminez cet exercice en animant une discussion autour des expériences des participants qui ont collaboré à l'élaboration des cartes pour la personne qui leur a été assignée et en consultant les cartes que d'autres groupes ont élaborées pour d'autres personnes cibles.
    - Quel groupe a le plus de vert, indiquant les zones les plus sûres et la plus grande mobilité ? Pourquoi ? Les participants peuvent-ils fournir des exemples basés sur leurs observations ?
    - Quel groupe a le plus de rouge, indiquant les zones les plus dangereuses et la plus faible mobilité ? Pourquoi ? Les participants peuvent-ils fournir des exemples basés sur leurs observations ?
    - En quoi la mobilité des adolescents est-elle différente de celle des hommes adultes ? Les différentes tranches d'âge des adolescents de sexe masculin ont-elles toutes les mêmes préoccupations en matière de sécurité et de mobilité ? Quelle tranche d'âge est la plus vulnérable et la moins mobile ? Pourquoi ?
    - En quoi la mobilité des filles adolescentes est-elle différente de celle des femmes adultes ? Les différentes tranches d'âge des filles adolescentes ont-elles toutes les mêmes préoccupations en matière de sûreté, de sécurité et de mobilité ? Quelle tranche d'âge est la plus vulnérable et la moins mobile ? Pourquoi ?
    - Les femmes vivant avec le VIH ou les femmes handicapées ont-elles des préoccupations différentes en matière de sûreté, de sécurité et de mobilité que les hommes vivant avec le VIH ou les hommes handicapés ? Pourquoi ?
    - Comment pouvons-nous concevoir et mettre en œuvre nos programmes pour surmonter les obstacles et les défis liés au sexe, à l'âge et à la marginalisation sociale et associés à la sûreté, à la sécurité et à la mobilité afin de garantir que chacun puisse accéder aux services de santé sexuelle et reproductive dont il a besoin ?
- 



### Notes supplémentaires pour les animateurs

Expliquez que nous pouvons utiliser cet outil de cartographie de la sûreté, de la sécurité et de la mobilité pour la mobilisation de la communauté et/ou comme point d'entrée pour engager différents publics cibles au sein d'une communauté. Les résultats sont plus efficaces lorsque des groupes tels que les femmes ou les adolescents participent directement et réfléchissent sur leur propre communauté, car cela révèle leurs propres préoccupations et perceptions liées aux questions de sûreté, de sécurité et de mobilité. Nous recommandons vivement d'utiliser cet outil comme point d'entrée pour toutes les activités d'engagement communautaire et pour informer la contextualisation de la conception et de la réalisation de projets pour différentes communautés.



### Considérations pour les groupes socialement marginalisés

En préparant cette activité, demandez aux participants de réfléchir aux groupes socialement marginalisés, tels que les PVVIH, les LGBTQ+, les travailleurs du sexe, les femmes veuves, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les adolescents de moins de 18 ans. En fonction du contexte et de l'utilisation de la formation, vous pouvez adapter cette activité pour explorer les expériences des personnes appartenant à différents groupes socialement marginalisés, en dressant la carte de leurs préoccupations spécifiques en matière de sûreté, de sécurité et de mobilité.

 **Adaptations pour traiter des questions spécifiques**

s/o

 **Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI**

s/o



## 12. Hiérarchisation des normes sociales

Nous avons adapté cet outil à partir du *Manuel Social Analysis and Action Global Implementation*<sup>14</sup> de CARE.



### Objectif de l'outil

Cet outil aidera le personnel du programme à analyser et à hiérarchiser les normes sociales, de genre, et de pouvoir les plus importantes à aborder, par le biais de dialogues réfléchis avec les communautés, afin de maximiser l'impact d'un programme donné.

Les équipes de projets doivent travailler ensemble pour compléter cet outil afin d'hiérarchiser les normes sociales qui sont à l'origine des problèmes que leurs projets cherchent à résoudre. Les exercices "Analyse de l'arbre à problèmes" et "Mais pourquoi" devraient identifier les normes sociales à inclure dans cet exercice. Les équipes doivent examiner les documents et les notes de ces exercices afin de sélectionner cinq normes sociales qui sont les plus importantes et les plus pertinentes pour leur projet. Par conséquent, si vous décidez de permettre aux participants de travailler en petits groupes, veuillez demander aux participants de travailler dans les mêmes petits groupes de ces deux exercices.

Nous recommandons d'utiliser cet outil en conjonction avec les résultats de l'analyse GYSI et l'analyse de pouvoir. Vous devrez donner aux participants le temps de réfléchir aux résultats de l'analyse GYSI et de l'analyse de pouvoir – cela peut nécessiter de revoir les tableaux de conférence/notes, de lire un résumé ou de faire une brève présentation des résultats. Après ce temps d'actualisation et de réflexion, vous pouvez animer une discussion afin d'identifier les normes les plus critiques et les plus urgentes à aborder.

**NB:** Si vous utilisez cet outil avec le personnel du programme qui n'a pas participé au GYSI et à l'analyse de pouvoir, vous devrez partager les principaux résultats de cet exercice avec les participants, en clarifiant les questions, si nécessaire.



### Temps nécessaire

1 heure



### Matériel nécessaire et autres mesures de préparation requises

Feuille(s) de papier préparée(s) (voir document montrant le tableau à dessiner sur la feuille de papier) et marqueurs ; ou document imprimé sur la hiérarchisation des normes sociales, un exemplaire par participant

**NB:** Vous pouvez utiliser l'approche SAA pour remplacer les " Conséquences sectorielles " par le nom d'un secteur sélectionné pertinent pour le programme de vos participants, tel que " conséquences pour les SDSR ", " conséquences nutritionnelles " ou " conséquences pour la sécurité des revenus ."



### Etapes

1. Distribuez des documents ou affichez la(s) feuilles du tableau de conférence préparée(s) à cet effet.
2. Si vous utilisez un tableau de conférences à feuilles mobiles, demandez aux participants de faire un remue-méninge pendant que vous remplissez les cases. Vous pouvez également répartir les participants en petits groupes et leur demander de remplir le document ensemble.

14. CARE. 2018. 57–58.

## Fiche d'hierarchisation des normes sociales

Norme/question sociale	Personnes concernées	Conséquences sectorielles	Impacts sur les ménages	Les avantages du changement	Facilité de changement

3. Après avoir complété le tableau, demandez aux participants d'en examiner le contenu et de discuter des normes qu'ils pourraient vouloir aborder lors des dialogues de réflexion et pourquoi. Vous pouvez aider les participants à hiérarchiser les normes à aborder en priorité:
  - En demandant quelles normes touchent le plus grand nombre de personnes ou quelles normes touchent les populations les plus vulnérables et marginalisées.
  - Demander aux participants de voter (par exemple, à main levée) ; cette stratégie est utile si les participants ont des difficultés à parvenir à un consensus.

---

4. Si vous avez le temps, invitez les participants à commencer à planifier leurs futures formations en leur demandant:
  - Quels sont les outils les plus pertinents et les plus appropriés pour aborder les normes prioritaires ?
  - Quand ces formations ou dialogues auront-ils lieu ?
  - Qui animera les dialogues nécessaires et de quelle formation et/ou de quel soutien ont-ils besoin pour être efficaces?

*NB: Si le temps imparti est limité, un responsable de programme peut animer cette activité de planification à un moment ultérieur en utilisant le tableau généré par cet exercice pour planifier la coordination et la mise en œuvre des activités pertinentes.*

---



### **Notes supplémentaires pour les animateurs**

Encouragez les équipes de projet à conserver la(s) feuille(s) mobile(s) du tableau de conférence ou les documents de cet exercice et à se référer à leurs notes après la formation afin d'assurer une intégration continue du GYSI.



### **Considérations pour les groupes socialement marginalisés**

En préparant cette activité, demandez aux participants de réfléchir aux groupes socialement marginalisés, tels que les PVVIH, les LGBTQ+, les travailleurs du sexe, les femmes veuves, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les adolescents de moins de 18 ans. En fonction du contexte et de l'utilisation de la formation, vous pouvez adapter cette activité pour explorer la manière dont les normes sociales ont un impact spécifique sur les personnes appartenant à différents groupes socialement marginalisés au sein de votre communauté.



### **Adaptations pour traiter des questions spécifiques**

s/o



### **Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI**

s/o



## 13. Qui est affecté et comment

Nous avons adapté cet outil à partir du *Social Analysis and Action Global Implementation Manual* de CARE qui a été adapté de l'ouvrage *International HIV/AIDS Alliance's Tools Together Now! 100 Participatory Tools to Mobilise Communities for HIV/AIDS*.<sup>15</sup>



### Objectif de l'outil

Cet outil vise à aider les participants à explorer les conséquences des normes sociales et leur impact sur la vie des individus au sein de la communauté.



### Temps nécessaire

1 heure à 1 heure 30 minutes



### Matériel nécessaire et autres mesures de préparation requises

- Tableau de conférence à feuilles mobiles, fiches, marqueurs et ruban adhésif
- Tableau de conférence à feuilles mobiles préparé comme suit:
  - Dessinez une femme, un homme, une fille ou un garçon sur une feuille, selon votre contexte. Par exemple, si vous utilisez l'outil pour explorer comment une norme affecte les femmes, faites y figurer une image d'une femme. NB: Vous pouvez également vous concentrer sur un groupe plus spécifique, comme les femmes enceintes ou allaitantes, les femmes mariées, les femmes de ménage, etc.
  - Écrivez ou dessinez (en fonction des capacités d'alphabétisation de votre groupe) différents domaines, tels que l'identité, l'indépendance, la mobilité, les rôles et responsabilités, l'autonomie corporelle, la santé sexuelle et reproductive, la négociation avec des acteurs extérieurs à la famille, le statut économique, le statut social, l'état nutritionnel et les fiches de bien-être mental.
  - Fixez la fiche avec la personne au centre d'un morceau de papier de tableau de conférence et collez les fiches de domaines autour de l'image.



15. International HIV/AIDS Alliance. 2006. 40–67; adapté de CARE. 2018. 9–14.

## # Etapes

1. Présentez l'outil, en expliquant que les règles et réglementations sociales qui guident nos attitudes et comportements et qui affectent nos vies passent souvent inaperçues. Nous utiliserons cet outil pour étudier l'impact de normes et pratiques sociales spécifiques sur la vie d'un individu.
2. Affichez la feuille du tableau de conférence que vous avez préparée avec la photo d'une personne entourée par les différents domaines et demandez aux participants de réfléchir à la manière dont certaines normes et pratiques sociales peuvent avoir un impact sur la vie de cette personne dans les différents domaines. **NB:** Nous vous suggérons de vous inspirer des résultats de l'enquête de l'analyse GYSI et de l'analyse de pouvoir pour identifier les normes pertinentes pour votre groupe, mais nous avons inclus ici quelques exemples et avons également fourni des exemples spécifiques à chaque secteur dans la section Adaptations vers la fin de cet outil.
  - Manque de services de santé sexuelle et reproductive adaptés aux jeunes
  - MGF/E
  - Mariages précoces/enfants et mariages forcés
  - Grossesses précoces et répétées
  - 'engagement masculin
  - Préférence pour un fils / pression pour avoir un fils
  - Restrictions des déplacements des femmes la nuit
  - Obligation pour les femmes d'obéir à leur mari
  - Acceptabilité des hommes qui battent leur femme
  - Attente que les femmes mangent en dernier
3. Écrivez les réponses sur un tableau séparé, tout en les sondant jusqu'à ce qu'il y ait une liste complète. NB: Il n'est pas nécessaire de se concentrer sur tous les domaines ou sur les mêmes domaines dans chaque exercice. Nous donnons ici un exemple de la façon dont la vie d'une femme peut être affectée par la préférence pour un fils et la pression exercée pour avoir un fils, à titre de référence.

Domaine	Exemples d'impacts potentiels
Rôles et responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombreuses tâches ménagères et de garde d'enfants, y compris la garde de plusieurs jeunes enfants</li> </ul>
SDSR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité réduite à négocier l'utilisation de contraceptifs et à contrôler le nombre, le moment et l'espacement des grossesses</li> <li>• Des naissances mal programmées et mal espacées qui ont des effets néfastes sur la santé de la mère et des enfants</li> </ul>
Autonomie du corps	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité limitée à décider quand avoir des relations sexuelles, quand avoir des enfants et combien d'enfants avoir</li> <li>• Négligence et abus de la part de son conjoint et de sa famille, pour ne pas avoir donné naissance à un fils</li> </ul>
Identité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rejet de la famille et de la communauté pour ne pas avoir eu de fils</li> <li>• Faible estime de soi en cas d'incapacité à donner naissance à un garçon</li> <li>• L'estime de soi des autres filles dans la société est affectée, car elles constatent que leur culture célèbre la naissance des garçons, mais pas celle des filles</li> </ul>

4. Animez une discussion en grand groupe en utilisant les questions de réflexion suivantes:
  - Cette norme affecte-t-elle uniquement les femmes ?
  - Comment cette norme affecte-t-elle les hommes ?
  - Pourquoi cette norme continue-t-elle à prévaloir ?
  - Qui soutient ou démontre l'acceptation de cette norme dans la communauté ?
  - Comment cette norme est-elle transmise d'une génération à l'autre ?
  - Le maintien de cette norme est-il plus important que son impact sur la vie des gens ?
  - Pouvons-nous faire évoluer cette norme ? Qui peut aider à créer ce changement ?

---

5. Clôturez la discussion en répondant aux questions ou préoccupations qui se présentent et en corrigeant les informations erronées. Rappelez aux participants que si nous pouvons penser que les problèmes touchent particulièrement les femmes, nos enfants, nos conjoints et nos communautés peuvent également en subir les conséquences. Par conséquent, lorsque nous considérons le bien-être d'une femme, nous devons également prendre en compte le bien-être de ses enfants, de sa famille et de sa communauté.

---

6. Rappelez aux participants que les histoires et expériences personnelles partagées pendant le dialogue doivent rester confidentielles, mais encouragez-les à partager les questions dont ils ont discuté et les enseignements tirés avec leur famille et leurs amis qui ne sont pas présents, s'ils se sentent à l'aise de le faire.

---

7. Enfin, demandez aux participants de réfléchir à la manière dont ils pourraient relever certaines questions abordées au cours de la session, afin de contribuer à la poursuite du dialogue pour la prochaine session.



### Notes supplémentaires pour les animateurs

Chaque norme de genre, sociale et de pouvoir a des impacts positifs ou négatifs. Cet outil montre comment une norme peut affecter de nombreux aspects différents de la vie d'une personne et comment les enfants, les familles et la société peuvent également être affectés. Cet outil peut également montrer comment une norme qui peut sembler exister pour protéger ou bénéficier aux femmes ou aux hommes peut en fait avoir un certain nombre d'impacts négatifs sur leur vie.



### Considérations pour les groupes socialement marginalisés

En préparant cette activité, demandez aux participants de réfléchir aux groupes socialement marginalisés, tels que les PVVIH, les LGBTQ+, les travailleurs du sexe, les femmes veuves, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les adolescents de moins de 18 ans. En fonction du contexte et de l'utilisation de la formation, vous pouvez adapter l'activité pour explorer la situation des personnes appartenant à différents groupes socialement marginalisés, et la manière dont les différentes normes sociales ont un impact sur leur vie.



### Adaptations pour traiter des questions spécifiques

#### SDSR

Des exemples de normes, pratiques et comportements spécifiques à la SDSR:

- Préférence pour un fils / pression pour avoir un fils
- Restrictions des déplacements des femmes la nuit
- Attente selon laquelle les épouses ne doivent jamais refuser les demandes de sexe de leurs maris
- Acceptabilité des hommes qui battent leur femme
- Attente que les femmes soient responsables de la contraception
- Attente que les femmes soient responsables de la prévention de la violence
- Attente que les femmes mangent en dernier
- MGF/E
- Mariages précoces/enfants et mariages forcés
- Attente que les femmes/filles restent vierges jusqu'au mariage

- Objections à l'accès des adolescentes à la contraception
- Objections à la fourniture d'une éducation sexuelle aux filles
- Croyance que les hommes sont naturellement débauchés
- La croyance que les femmes qui gardent des préservatifs ont des mœurs légères

### VBG

Exemples de normes, de pratiques et de comportements spécifiques à la violence basée sur le genre:

- Acceptabilité des hommes qui battent leur femme
- Restrictions des déplacements des femmes la nuit
- Attente selon laquelle les épouses ne doivent jamais refuser les demandes de sexe de leurs maris
- MGF/E
- Exigences en matière de prix de la mariée/dot
- Mariages précoces/d'enfants et mariages forcés
- Attente que les femmes soient responsables de la prévention de la violence
- Croyance que les femmes qui parlent aux hommes ont des mœurs légères
- Attente que les femmes/filles doivent s'habiller correctement pour éviter le harcèlement sexuel

### AEF

Des exemples de normes, de pratiques et de comportements spécifiques à l'autonomisation économique de la femme (AEF):

- Attente selon laquelle les hommes sont responsables du revenu de la famille
- Croyance que les femmes dépensent de l'argent de manière irresponsable
- Restrictions imposées aux femmes gérant de l'argent
- Attente que le travail des femmes se résume aux tâches ménagères
- Restrictions liées aux femmes travaillant la nuit

## Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI

### Transformer la capacité du personnel

Cet outil peut aider le personnel à analyser de manière critique certaines des normes auxquelles ils sont confrontés dans leur vie ou leur travail afin de mieux comprendre l'impact de ces normes sur leur vie et leur communauté.

### Plan d'action

Utilisez cet outil pour analyser collectivement les normes pour lesquelles des changements sont nécessaires et pour explorer comment certaines normes affectent différents individus et pourquoi, afin de développer des plans réactifs ou d'ajuster la programmation.

### Réflexion avec la communauté

Vous pouvez utiliser cet outil pour aider les communautés à analyser certaines normes et leurs implications sous différents angles afin de comprendre de manière exhaustive toutes les conséquences négatives. Cette analyse peut motiver les communautés à identifier et à investir dans des solutions.

# 14. Analyse des Acteurs

Nous avons adapté cet outil du *Social Analysis and Action Global Implementation Manual* de CARE.<sup>16</sup>



## Objectif de l'outil

Cet outil vise à aider les participants à identifier les Acteurs et à analyser leurs rôles potentiels tout en mettant en œuvre des activités qui remettent en question les normes en matière de genre, sociale et de pouvoir.



## Temps nécessaire

1 heure



## Matériel nécessaire et autres mesures de préparation requises

- Tableau de conférences à feuilles mobiles, marqueurs, fiche vierges et ruban adhésif
- Une fiche préparée portant la mention «communauté»
- Thème et norme choisis en rapport avec le travail de vos participants (par exemple, les objectifs du projet)



## Etapes

1. Présentez l'outil en expliquant que la planification et la mise en œuvre d'une intervention sans analyse des acteurs concernés, ou des personnes qui influencent les normes et les comportements y afférents, peut être contre-productive. Expliquez qu'il est important de savoir qui sont les Acteurs, si elles soutiennent les normes actuelles ou sont favorables à leur remise en cause, et si elles sont des partisans ou des opposants potentiels à l'action nécessaire – et que la cartographie des Acteurs peut aider à répondre à ces questions.

---

2. Présentez le sujet que vous avez choisi au groupe et demandez aux participants d'identifier les acteurs concernés. Par exemple, pour une intervention de planification familiale, les Acteurs concernées peuvent inclure les clients, les prestataires de services de santé, la famille, les amis et les chefs religieux.

---

3. Distribuez des fiches vierges et demandez aux participants d'écrire leurs réponses sur des fiches séparées pendant que vous placez la fiche intitulée «communauté» au centre d'une feuille de tableau de conférence.

---

4. Une fois que les participants ont fini d'écrire, demandez-leur de placer leur fiche d'acteur dans la communauté de la manière suivante : plus la fiche est éloignée de la communauté, plus il est difficile d'accéder à l'acteur; plus la fiche est proche de la communauté, plus il est facile d'accéder à l'acteur.

---

5. Demandez aux participants de dessiner des cercles autour de chaque acteur en donnant les instructions suivantes : plus le cercle est grand, plus l'acteur est important ; plus le cercle est petit, moins l'acteur est important. Demandez ensuite aux participants de tracer des lignes entre les fiches des acteurs et la fiche communautaire de la manière suivante : plus la ligne est épaisse, plus l'acteur apporte son soutien ; plus la ligne est fine, plus l'acteur résiste.

---

6. **NB:** Pour faciliter cette analyse, vous pouvez également demander aux participants de présenter ces informations sous forme de tableau, comme indiqué dans l'exemple ci-dessous, en classant par ordre d'importance, d'accès et de soutien. Dans cet exemple, nous avons utilisé un classement de un pour le faible et de quatre pour le fort.

---

16. CARE. 2018. 54–56.

Acteur	Accès	Importance	Soutien / résistance
Homme	3	1	Résistance
Femme	1	1	Soutien
Prestataire de services de santé	2	2	Résistance
Famille	1	3	Résistance
Chef religieux	4	4	Résistance
Ami	1	3	Soutien

7. Demandez aux participants de réfléchir à des stratégies pour influencer les parties prenantes et d'écrire chaque stratégie sur une fiche séparée à placer à côté de chaque acteur concerné.

---

8. Conclure l'activité en discutant collectivement des acteurs qui sont les plus prioritaires et de la manière dont nous pouvons influencer ces acteurs. Utilisez les questions de réflexion suivantes pour guider la discussion et les décisions:
  - Quelles sont les récompenses ou les conséquences pour les personnes qui ne suivent pas la norme ?
  - Pourquoi ces acteurs sont-ils importants pour remettre en cause les normes ?
  - Quels sont les acteurs les plus puissants, en termes de soutien nécessaire pour agir en vue de modifier ces normes ?
  - Quels sont les acteurs les plus puissants qui pourraient résister au changement ?
  - Quelle est la relation de pouvoir de la communauté avec ces acteurs ?
  - Comment les acteurs peuvent-ils contribuer à la remise en cause des normes ?
  - Quels rôles les différents acteurs peuvent-ils jouer dans la remise en cause des normes ?
  - Vaut-il mieux se concentrer sur les acteurs les plus faciles d'accès et les plus importants pour le processus de changement, car des victoires de moindre importance peuvent renforcer la confiance et créer une dynamique ? Ou vaut-il mieux se concentrer sur les acteurs plus difficiles qui peuvent être plus influents ?

---

9. Demandez s'il reste des questions ou des préoccupations et répondez de votre mieux.

---

10. Résumez l'activité en rappelant que nous cherchons à changer les normes afin que la vie de chacun dans la communauté s'améliore et que pour ce faire, nous devons travailler avec les acteurs, même si certains peuvent être résistants au changement. Remerciez les participants pour leur travail et pour avoir participé à un changement positif dans la communauté.

---

11. Rappelez aux participants que les histoires et expériences personnelles partagées pendant le dialogue doivent rester confidentielles, mais encouragez-les à partager les questions dont ils ont discuté et les enseignements tirés avec leur famille et leurs amis qui ne sont pas présents, s'ils se sentent à l'aise de le faire.

---

12. Enfin, demandez aux participants de réfléchir à la manière dont ils pourraient traiter certaines questions abordés au cours de la session ainsi le dialogue pourrait se poursuivre du dialogue à la prochaine session.

---




### Notes supplémentaires pour les animateurs

Les acteurs ne sont pas des groupes homogènes ; par conséquent, l'engagement des acteurs doit également être unique et stratégique. Les acteurs dont le pouvoir est directement lié à certaines normes sociales et de genre peuvent résister fortement aux efforts visant à remettre en cause ces normes. À l'inverse, certains acteurs seront des alliés importants et volontaires pour remettre en cause des normes néfastes.

## **Considérations pour les groupes socialement marginalisés**

En préparant cette activité, demandez aux participants de réfléchir aux groupes socialement marginalisés, tels que les PVVIH, les LGBTQ+, les travailleurs du sexe, les femmes veuves, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les adolescents de moins de 18 ans. Au cours de la discussion, demandez aux participants de réfléchir à la manière dont les différentes formes de marginalisation interagissent avec le genre, ainsi qu'à l'influence éventuelle de ces interactions sur les acteurs clés du changement.

## **Adaptations pour traiter des questions spécifiques**

s/o

## **Adaptations aux différentes étapes de la transformation GYSI**

### **Genre et Pouvoir**

Utilisez cet outil pour identifier les types d'acteurs et de détenteurs de pouvoir qui existent dans les communautés, pour analyser les aspects de la vie et du bien-être qu'ils contrôlent et pour déterminer les acteurs sur lesquels nous pouvons nous appuyer pour promouvoir le changement.

### **Plan d'action**

Utiliser les résultats de l'enquête GYSI et de l'analyse de pouvoir pour éclairer l'orientation de cet outil, y compris la norme ou le changement de norme en discussion. Sélectionnez les normes que le groupe a identifiées comme devant être modifiées lors des sessions de dialogue de réflexion afin de s'assurer que nous ne les forçons pas à agir sur des sujets qu'ils ne sont pas motivés à changer.

### **Réflexion avec la communauté**

Cet outil peut aider la communauté à réfléchir de manière critique sur les acteurs qui peuvent être des alliés, sur ceux qui peuvent faire obstacle au changement et sur la manière dont les acteurs peuvent contribuer aux processus de changement. Veillez à ne pas imposer le changement aux groupes communautaires. La norme ou le changement de norme en cours de discussion doit provenir des dialogues et des discussions de la communauté elle-même.



# Renforcement des capacités pour l'intégration GYSI

Les outils de compréhension du GYSI inclus dans ce manuel visent à faciliter un processus de réflexion entre les participants. Les participants mènent des réflexions sur leurs préjugés, croyances et stéréotypes personnels liés aux questions du GYSI et sont ensuite mis au défi de les changer. Ces outils aident également les participants à comprendre comment les normes liées au GYSI et les obstacles sous-jacents affectent l'accès et la disponibilité de la SSR et des informations et services connexes pour les femmes, les hommes, les adolescents et les groupes marginalisés dans une communauté.

Cette section met l'accent sur le renforcement de la capacité technique du personnel et des équipes d'EngenderHealth à comprendre comment intégrer les questions du GYSI dans leur travail en concevant et en mettant en œuvre des projets transformateurs en matière de genre et de la jeunesse et garantissant l'inclusion sociale, ainsi que sur la manière de suivre les progrès de l'intégration du GYSI. Pour faciliter ce renforcement des capacités, cette section comprend un ensemble de ressources spécialisées conçues pour aider les participants à intégrer de manière durable les préoccupations liées au GYSI dans nos programmes et dans nos activités MEL. Les ressources clés pour l'intégration du GYSI comprennent :

- **L'analyse GYSI et du pouvoir**, qui est essentielle pour analyser le contexte cible et adapter les outils avant la mise en œuvre de la formation
- **Le cadre Do No Harm (Ne pas Nuire) d'EngenderHealth (DNHF)**, qui porte essentiellement sur la manière dont notre personnel assume la responsabilité et se porte responsable des effets de nos interventions
- **Diverses ressources pour mesurer la transformation du GYSI**, afin d'aider nos équipes à intégrer les questions GYSI dans les cadres MEL et à développer des cadres spécifiques pour le suivi du GYSI pour l'ensemble des programmes.

Pris ensemble, ces ressources représentent la prochaine étape du processus de transformation du GYSI. Elles visent à faire en sorte que notre personnel et nos programmes soient en mesure d'intégrer le GYSI dans notre travail de manières significatives, mesurables et durables.



# Analyse GYSI et Pouvoir

Cette analyse GYSI et Pouvoir s'inspire du *Good Practices Framework: Gender Analysis*.<sup>23</sup> de CARE

Afin de comprendre les normes et les défis liés au genre et à la marginalisation sociale, il est important de mener une analyse complète GYSI et du pouvoir. L'analyse GYSI et du pouvoir est une approche systématique permettant d'identifier les principaux problèmes qui contribuent aux inégalités liées au genre, à l'âge et à la marginalisation – dont beaucoup contribuent également à de mauvais résultats en matière de développement et d'aide humanitaire. L'analyse GYSI et du pouvoir explore la dynamique du pouvoir et les relations entre les différents groupes qui affectent l'accès et le contrôle des ressources, des capacités et de la résilience. Toutes les équipes d'EngenderHealth doivent effectuer une analyse complète GYSI et du pouvoir avant de mettre en œuvre un nouveau projet.

Cette analyse est essentielle pour comprendre les normes sociales et de genre existantes, la dynamique du pouvoir et les défis auxquels sont confrontées les femmes, les filles, les PVVIH, les personnes LGBTQ+, les travailleurs du sexe, les femmes veuves, les personnes handicapées, les minorités religieuses et les autres groupes marginalisés. Plus spécifiquement, cette analyse examinera les points suivants :

- Données ventilées par sexe et par âge concernant l'accès aux services, à l'éducation, aux moyens de subsistance, à la mobilité, à la SSR, à la nutrition, à la morbidité et à la mortalité, à la violence, etc. *Remarque: si elles sont disponibles, les données doivent également être ventilées par groupes clés, tels que la caste, la classe, l'ethnicité et la race.*
- Politiques et lois relatives à la SSR, aux mariages précoces et forcés, à la VBG, aux questions LGBTQ+ et aux PVVIH
- La cartographie des principales parties prenantes et influenceurs dans le contexte de la SSR
- La répartition des tâches selon le sexe et le genre
- La prise de décision dans les ménages
- Le contrôle des biens productifs
- L'accès aux services SSR
- L'autonomie corporelle (le contrôle de son propre corps)
- La VBG et les systèmes judiciaires connexes
- Les aspirations individuelles/personnelles

23. CARE. 2012. *Good Practices Framework: Gender Analysis*. Atlanta, GA: CARE. [www.care.org.au/wp-content/uploads/2015/02/Good-Practices-Brief.pdf](http://www.care.org.au/wp-content/uploads/2015/02/Good-Practices-Brief.pdf). [Good Practices Framework: Gender Analysis. © 2012 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). [Utilisé avec autorisation.]

# Le Cadre Do No Harm (*Ne pas nuire*) d'EngenderHealth (DNHF)

Nous avons adapté notre DNHF du *Social Analysis and Action Global Implementation Manual* de CARE.<sup>24</sup>

## Introduction

Les interventions humanitaires et de développements initiés par les organisations privées et les gouvernements n'opèrent pas dans un environnement neutre. Ces interventions (y compris les évaluations de base et finales associées) sont influencées par les normes sociales, de genre et culturelles existantes ainsi que par l'environnement politique de la zone géographique ou du groupe d'intervention. Les programmes conçus sans tenir compte de ces facteurs critiques sont plus susceptibles d'entraîner un certain degré de préjudice involontaire, en fonction de la nature des normes socioculturelles et de genre, de l'environnement politique, du groupe cible et de l'intervention. Par exemple, une intervention de prévention des VBG dans laquelle un conseiller en VBG nouvellement formé au sein de la communauté se rend au domicile d'une survivante pour conseiller son mari peut avoir un impact négatif si la survivante a parlé au conseiller à l'insu de son mari.

Il est donc important pour nos équipes d'utiliser une approche GYSI dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de nos projets – en étant conscient des risques potentiels et des dommages involontaires et en préparant des stratégies d'atténuation à l'avance.

EngenderHealth est responsable de la protection de tous les individus, groupes et communautés avec lesquels l'organisation travaille, ainsi que de notre propre personnel et de nos équipes. Pour nous aider à prévenir, atténuer et traiter tout préjudice involontaire, nous avons élaboré des normes minimales pour tous les projets, qui doivent servir de cadre obligatoire.



24. CARE. 2018. 6–7, 9–14.

## Fiche de travail du Cadre Do no Harm (DNHF)

La présente fiche de travail peut être utilisée pour évaluer les normes minimales du DNHF en ce qui concerne l'engagement dans des domaines potentiels. Utilisez cette fiche de travail pour discuter des domaines potentiels d'engagement et des considérations clés à chacun de ces points d'engagement et pour réfléchir aux moyens potentiels de garantir le respect des normes minimales. Idéalement, les équipes devraient adapter le DNHF à chaque groupe cible, par exemple, pour reconnaître que les considérations et les approches clés envers les adolescents de 10 à 14 ans seront différentes de celles envers les adolescents de 15 à 16 ans.

Domaine d'engagement	Considérations clés	Approche visant à atteindre les normes minimales
Capacité du personnel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assurez-vous que le personnel du programme comprend les faits, les perceptions et les attitudes concernant le genre, les normes sociales et la dynamique du pouvoir dans le contexte local.</li> <li>2. Assurez-vous que le personnel du programme comprend les différentes formes de violences basées sur le genre (VBG) qui prévalent dans la communauté.</li> <li>3. Assurez-vous que le personnel du programme comprend les questions relatives au genre, à la jeunesse et à l'inclusion sociale (GYSI) dans la communauté et/ou le centre.</li> </ol>	
Comprendre les communautés et/ou les prestataires de services	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avant d'entamer des discussions avec les communautés et/ou les prestataires de services sur les normes de genre, effectuez une analyse GYSI et utilisez les résultats pour renseigner les outils et les directives à utiliser lors des discussions sur les réflexions critiques.</li> <li>2. Assurez-vous d'utiliser un langage adapté au contexte local et neutre.</li> <li>3. Les informations sensibles partagées lors des discussions de groupe ne peuvent pas toujours rester confidentielles. Il est donc important d'informer le groupe à l'avance que rien de ce que les participants partagent ne peut être garanti comme confidentiel et qu'ils ne doivent donc pas partager ce qu'ils ne veulent pas que les autres sachent. De même, il est important de ne pas rendre le partage obligatoire.</li> <li>4. Si un participant divulgue des informations relatives aux VBG, soyez prêt à l'écouter et à lui fournir la ou les références nécessaires, en disposant d'une liste complète des services de référence fonctionnels dans la région.</li> </ol>	

Domaine d'engagement	Considérations clés	Approche visant à atteindre les normes minimales
Planification conjointe avec les communautés et/ou les prestataires de services	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prévoyez les risques potentiels avec les mesures à prendre en cas de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forte opposition</li> <li>• Enfants en danger</li> </ul> </li> <li>2. Soyez conscient de la situation politique.</li> <li>3. Tenez compte du degré de liberté de la presse.</li> <li>4. Tenez compte de l'approche du gouvernement en matière de droits de l'homme.</li> <li>5. Identifiez et discutez de tout risque potentiel pour l'animateur et l'équipe.</li> <li>6. Comprenez la disposition des communautés et/ou des prestataires de services à changer les normes sociales, de genre et de pouvoir, et adaptez les activités d'intervention en conséquence.</li> <li>7. Commencez par des normes de genre moins sensibles, comme la répartition des tâches au sein des ménages, avant d'introduire des normes de genre plus sensibles, comme celles liées à la sexualité et à la violence contre les femmes.</li> </ol>	
Collaboration avec les communautés et/ou les prestataires de services	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assurez-vous que les communautés et/ou les prestataires de services se sentent concernés par la tentative de changement, en particulier si le changement est lié à des normes de genre préjudiciables ou à des croyances et attitudes personnelles liées au genre.</li> <li>2. Fondez toute tentative de changement sur les connaissances locales et sur un leadership local visible.</li> <li>3. Encouragez les groupes à identifier leurs propres dirigeants et alliés au sein de leurs communautés et/ou organisations respectives.</li> <li>4. Surveillez les plans d'action afin d'empêcher les communautés et/ou les prestataires d'identifier des stratégies qui pourraient être préjudiciables à tout autre groupe de la communauté ou au processus de changement. Par exemple, un groupe communautaire travaillant à mettre fin au mariage des enfants qui exclut les filles mariées de moins de 18 ans de la distribution de livres afin d'envoyer un message aux parents et aux filles, à savoir que le mariage précoce les privera de certains avantages, nuit aux filles avec une telle exclusion. Ou encore, si les agents de santé communautaires prévoient des visites à domicile pour conseiller les maris des femmes qui révèlent des cas de violence exercée par un partenaire intime, ils risquent de compromettre davantage la sécurité de ces femmes.</li> </ol>	
Evaluation	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Surveillez en permanence les processus et les réunions de groupe afin d'observer tout résultat préjudiciable et soyez prêt à fournir des directives pour rectifier la trajectoire.</li> <li>2. Surveillez les changements liés aux VBG (dynamique du pouvoir, engagement et réaction des hommes, environnement favorable, etc.).</li> </ol>	

## Plan de sécurité DNHF

### Définition d'un plan de sécurité

Un plan de sécurité est un plan établi pour protéger les participants au projet (y compris les équipes de projet) contre tout dommage potentiel non intentionnel ou réaction hostile de la part de toute partie prenante de la communauté dans laquelle ils vivent ou travaillent. Les stratégies d'atténuation peuvent également contribuer à protéger les participants contre d'éventuelles violences et abus futurs de la part de membres de la famille et/ou de la communauté. Les plans de sécurité mettent l'accent sur les femmes, les filles, les jeunes et les autres groupes marginalisés, qui sont les principaux bénéficiaires des projets de transformation sociale, tout en reconnaissant que tout un chacun bénéficie d'un monde sans violence. Nous devons veiller à ne pas renforcer par inadvertance les attitudes, les croyances, les comportements et les normes qui contribuent à la violence contre les femmes, les filles, les jeunes et d'autres groupes marginalisés.

### Élaboration d'un plan de sécurité

La planification de la sécurité implique la création d'actions spécifiques relatives au projet, à la communauté et aux parties prenantes, de stratégies et de ressources pour assurer la sécurité des équipes de projet et des bénéficiaires lors de tout préjudice ou réaction hostile involontaire signalé ou perçu. Les stratégies incluses dans le plan de sécurité varieront en fonction du contexte du projet, du niveau et du type de réaction hostile, etc.

### Objectifs

1. Améliorer la sensibilisation des participants au projet à la possibilité de rencontrer toute forme de violence ou de réaction de la communauté pendant leur participation au projet.
2. Sensibiliser les membres de l'équipe de projet au risque de violence et de réaction de la communauté à l'encontre des bénéficiaires du projet.
3. Créer un système pour répondre à la violence et aux réactions négatives de la communauté.

### Comment prévenir les réactions hostiles de la communauté

- Toujours s'engager avec toutes les parties prenantes du modèle socio-écologique, et pas seulement avec les femmes, les filles, les adolescents ou d'autres groupes marginalisés. S'il est important d'engager notre ou nos population(s) à impact principal, il est également obligatoire d'engager d'autres parties prenantes au sein de leur environnement (par exemple, les hommes et les garçons, les parents et les familles, les dirigeants communautaires, les chefs religieux, les prestataires de services et les agents de santé communautaires). Un engagement aussi large est essentiel pour obtenir l'adhésion tout en créant un environnement favorable qui soutiendra un processus dans lequel non seulement les groupes de bénéficiaires principaux mais aussi toutes les parties prenantes contestent et modifient les normes et pratiques inéquitables.
- Engager des gardiens, notamment dans le cadre de campagnes communautaires liées aux VBG.
- Garantir la confidentialité des informations fournies lors de tous les rapports sur les VBG.
- Veiller à ce que les coordonnées des principaux services de référence en matière de VBG soient affichées dans les établissements de santé et les écoles.
- Toujours requérir le consentement.
- Engager les hommes dans des activités AEF (par exemple, en tant que clients ou agents de changement) pour prévenir et répondre à la résistance et aux réactions hostiles à ces activités et pour favoriser des relations basées sur la coopération et la prise de décision commune dans les ménages.
- Établir et maintenir des réseaux de soutien communautaire entre pairs.
- Obtenir l'adhésion d'importants dirigeants communautaires qui peuvent apporter leur soutien et être des agents de changement pour le long terme. Veiller à ce que les chefs de communauté que vous engagez comprennent des hommes ainsi que des femmes leaders et des dirigeants représentant des groupes marginalisés.

### Traiter les préjudices et réactions hostiles involontaires

Envisager diverses options, y compris la prise de contact avec les acteurs clés engagés dans les activités du projet, tels que :

- Les chefs de communauté locaux, les gardiens et autres défenseurs de la communauté
- Les agents de santé ou les agents de vulgarisation
- Les responsables de projet
- Les enseignants
- Les officiers de police
- Les organes juridiques communautaires ou les systèmes judiciaires traditionnels
- Les membres des clubs de jeunes locaux ou les défenseurs de la cause des jeunes
- Les services gouvernementaux concernés (par exemple, pour la santé, les femmes, les enfants et les jeunes)
- Les organisations et associations locales travaillant dans la région

Utilisez le modèle ci-dessous pour identifier les principaux acteurs à contacter en cas de violence ou de réaction hostile de la part de la communauté. Demandez aux participants de noter les principaux bénéficiaires, actions et contacts qu'ils ont identifiés dans ce modèle pour en faire un rapport à la fin de la session afin de faciliter l'apprentissage mutuel des groupes.

Bénéficiaires	Actions	Contact

# Mesurer la transformation GYSI

Nous avons adapté ces directives du *Social Analysis and Action Global Implementation Manual* de CARE.<sup>25</sup>

## Comment savoir si nous avons réalisé ou réalisons une transformation GYSI dans notre travail ?

Les changements que ce manuel vise à faciliter sont ambitieux et ambigus et exigent du temps et des efforts concertés ; or un tel changement est rarement linéaire. La transformation GYSI exige un engagement à une mise en œuvre de qualité, ce qui nécessite de suivre les progrès d'une initiative et de contrôler le succès des dialogues réfléchis.

Mesurer la transformation GYSI nécessite un cadre MEL qui conçoit le changement comme un processus plutôt que comme une simple finalité. Le suivi de chaque étape du processus est essentiel. Cela signifie que les systèmes MEL doivent être capables de documenter les changements progressifs et d'en tirer des enseignements en vue d'un objectif plus large. Tous les programmes n'auront pas les capacités et les ressources nécessaires pour répondre à toutes les questions ci-dessous. Cependant, nous recommandons que tous les programmes qui incluent la transformation GYSI comme élément central mènent des activités MEL périodiquement tout au long du processus de formation et de transformation en utilisant des questions pertinentes pour guider le processus.

1. Que voulons-nous savoir sur la transformation du personnel ?
  - a. À quelle fréquence le personnel se réunit-il pour mener des dialogues réfléchis ?
  - b. Sur quelles questions le personnel réfléchit-il ?
  - c. Comment les perceptions du personnel sur l'égalité de genre, les structures de pouvoir, l'autonomisation et les interventions du GYSI évoluent-elles ?
  - d. Comment les compétences du personnel en matière d'animation progressent-elles ?
  - e. Comment les interactions du personnel avec les communautés évoluent-elles ?
  - f. Avons-nous observé des conséquences négatives dues aux activités de transformation du personnel, y compris du fait de la participation du personnel ou des communautés aux analyses GYSI et pouvoir ?

---

2. Que voulons-nous savoir sur les activités de réflexion communautaires ?
  - a. Quels sont les groupes communautaires qui participent aux activités de réflexion et à quelle fréquence se réunissent-ils ?
  - b. Comment les perceptions et la compréhension des membres de la communauté sur l'égalité de genre, les structures de pouvoir et l'autonomisation évoluent-elles ?
  - c. Les motivations des membres de la communauté à remettre en cause les normes inéquitables évoluent-elles ?
  - d. Ces efforts de transformation du GYSI ont-ils entraîné des changements dans les agences, les relations et les structures ?
  - e. Avons-nous observé des conséquences négatives à la suite des dialogues réfléchis ?

---

3. Que voulons-nous savoir sur les activités de planification d'actions ?
  - a. Des groupes ont-ils créé des plans d'action GYSI ?
  - b. Les plans d'action élaborés abordent-ils les normes relatives au genre, à l'âge, à la société et au pouvoir ayant émergé lors des dialogues réfléchis ? Si oui, les actions prévues seront-elles utiles ou préjudiciables (c'est-à-dire, vont-elles marginaliser ou stigmatiser davantage les membres de la communauté) ?
  - c. De différents groupes communautaires et de femmes ont-ils contribué aux plans d'action et/ou les ont-ils revus ?
  - d. Les plans d'action assurent-ils la promotion des droits et/ou répondent-ils aux besoins des groupes vulnérables ?
  - e. Les plans d'action prévoient-ils explicitement la participation des femmes et des filles ?
  - f. Avons-nous observé des conséquences négatives à la suite du processus de planification des actions ?

25. CARE. 2018. 61–66.

4. Que voulons-nous savoir sur la mise en œuvre des actions ?
- a. Quels types d'actions collectives ont eu lieu en raison de la participation des communautés aux activités liées au GYSI ?
  - b. Quelle est la fréquence des actions ?
  - c. Quelle est l'efficacité de ces actions ?
  - d. Des changements d'agence, de relations et de structures ont-ils eu lieu en raison d'actions collectives menées par ces efforts de transformation GYSI ?
  - e. Comment ces actions changent-elles les normes sociales ?
  - f. Y a-t-il eu des changements dans les résultats sectoriels en raison de ces actions ?
  - g. Les membres de la communauté sont-ils en mesure de parler publiquement du (des) comportement(s) modifié(s) ?
  - h. Avons-nous observé des conséquences négatives à la suite des actions liées au GYSI ?
- 





# Outils pour l'intégration du GYSI dans la planification du travail et les activités MEL

## Intégration du GYSI dans la planification du travail



### Objectif de l'outil

Cet outil vise à aider les participants à discuter de la manière dont ils peuvent intégrer le GYSI dans leurs plans de travail du projet. Le modèle s'inspire du format de plan de travail utilisé par les équipes d'EngenderHealth, en ajoutant un espace pour la planification et le suivi de l'intégration du GYSI.



### Temps nécessaire

2 heures



### Matériel nécessaire et autres préparatifs requis

- Fiche de travail pour l'intégration de la GYSI dans la planification du travail, un exemplaire par participant



### Étapes

1. Distribuez la fiche de travail et demandez aux participants de se répartir dans leurs équipes de projet.
2. Demandez aux équipes d'examiner les activités de projet prévues pour chaque objectif et de rédiger les moyens concrets d'intégrer le GYSI. Accordez aux participants environ une heure et demie pour remplir la fiche de travail.  
*Remarque: les équipes de projet peuvent également se diviser en plus petits groupes, chaque sous-groupe se concentrant sur un objectif individuel ; cela permettra aux participants de passer plus de temps à réfléchir à la manière dont ils peuvent intégrer le GYSI dans chaque objectif et activité.*
3. Demandez aux participants de rejoindre le groupe élargi et demandez à chaque groupe de rapporter les points clés de leurs discussions sur la manière dont ils prévoient d'intégrer les questions GYSI dans leur travail, afin que les équipes puissent apprendre des idées et des approches de chacun.

Fiche de travail sur l'intégration du genre, de la jeunesse et de l'inclusion sociale (GYSI) dans la planification du travail

Type d'intégration GYSI	Objectif lié au projet	Activités/Interventions par objectif	Personnel en charge
Intégration du genre			
Intégration de la jeunesse			
Intégration des groupes socialement marginalisés			

# Suivi continu :

## Le marqueur «genre et jeunesse» (GY)



### Objectif de l'outil

Le marqueur GY aide les équipes à auto-évaluer le degré d'intégration des femmes et des jeunes dans leurs programmes en utilisant cinq critères essentiels : l'analyse, les activités, la participation, les effets négatifs et le suivi et évaluation. L'auto-évaluation aide les équipes à suivre, améliorer et soutenir les approches transformatives des programmes pour les femmes et les jeunes.



### Temps nécessaire

2 heures



### Matériel nécessaire et autres préparatifs requis

- Marqueur GY, un exemplaire par participant
- Fiche de réflexion et d'observation GYSI, un exemplaire par participant



### Étapes

- Remplissez le(s) formulaire(s).** Fournissez toutes les informations pertinentes. Notamment :
  - **Nom du pays :** Indiquez le nom du pays où le projet est mis en œuvre.
  - **Titre du projet :** Indiquez le titre du projet tel qu'il figure dans la documentation approuvée du projet.
  - **Examineur :** Indiquez le nom du point focal GY (ou du directeur du projet, en l'absence de point focal GY) qui facilitera les discussions sur le marqueur GY avec l'équipe du projet.  
*Remarque:* l'utilisation du marqueur pour l'auto-évaluation est un travail d'équipe ; le marqueur n'est pas destiné à être utilisé seul. Idéalement, le point focal GY (ou le Directeur de projet) profitera des réunions régulières du projet pour discuter du marqueur GY à la fin de chaque trimestre et remplir le formulaire sur la base de ces discussions avec l'équipe.
  - **Date :** Indiquez la date à laquelle l'équipe du projet discutera et remplira le marqueur GY. Remarque : la discussion et le remplissage du marqueur GY doivent avoir lieu en une seule journée, et non sur plusieurs jours.
  - **Note attribuée (genre) :** Enregistrez la note finale obtenue pour la rubrique «genre» après avoir rempli le formulaire et calculé le nombre total de réponses «oui» enregistrées ; revenez à cette question après avoir rempli le reste du formulaire.
  - **Note attribuée (Jeunes) :** Inscrivez la note finale obtenue pour la rubrique «jeunes» après avoir rempli le formulaire et calculé le nombre total de réponses «oui» enregistrées ; revenez à cette section après avoir rempli le reste du formulaire.
- Analyse.** Lisez et comprenez la question et les notes explicatives de la section Analyse. Attribuez un «oui» ou un «non» à la rubrique «genre» et à la rubrique «jeunes» séparément, en fonction de la question et des notes explicatives.
- Activités.** Lisez et comprenez la question et les notes explicatives de la section Activités. Attribuez un «oui» ou un «non» à la rubrique «genre» et à la rubrique «jeunes» séparément, en fonction de la question et des notes explicatives.
- Participation.** Lisez et comprenez la question et les notes explicatives de la section «Participation». Attribuez un «oui» ou un «non» à la rubrique «genre» et à la rubrique «jeunes» séparément, en fonction de la question et des notes explicatives.

5. **Effets négatifs.** Lisez et comprenez la question et les notes explicatives de la section «Effets négatifs». Attribuez un «oui» ou un «non» à la rubrique «genre» et à la rubrique «jeunes» séparément, en fonction de la question et des notes explicatives.
- 
6. **Systèmes de S&E.** Lisez et comprenez la question et les notes explicatives de la section «Systèmes de S&E». Attribuez un «oui» ou un «non» à la rubrique «genre» et à la rubrique «jeunes» séparément, en fonction de la question et des notes explicatives.
- 
7. **Totaux.** Additionnez le nombre total de réponses «oui» enregistrées dans la rubrique «genre» et le nombre total de réponses «oui» enregistrées dans la rubrique «jeunes» séparément.
- 
8. **Interpréter les résultats.**
- **Genre :** Utilisez les indications fournies dans la rubrique «genre» pour attribuer une note pour le continuum d'intégration du genre (préjudiciable au genre, sans distinction de genre, sensible au genre, réactif au genre ou transformatif du genre).
  - **Les jeunes :** Utilisez les indications fournies dans la rubrique «jeunes» pour attribuer une note au continuum d'intégration des jeunes (préjudiciable aux jeunes, sans distinction entre les jeunes, sensible à la jeunesse, réactif à la jeunesse ou transformatif de la jeunesse).
- 



## Notes supplémentaires pour les animateurs

Que signifient les notes du marqueur GY ? Nous donnons ici des définitions pour l'interprétation des résultats dans les rubriques «intégration des femmes» et «intégration des jeunes». *Remarque: le continuum de l'intégration des jeunes se réfère à tous les jeunes âgés de 10 à 24 ans ; plutôt que d'être limité par les définitions traditionnelles de la jeunesse, qui incluent les âges de 15 à 24.*

**Préjudiciable au genre :** Les approches et les activités renforcent les stéréotypes sexistes inéquitables ou privent les femmes et/ou les filles de leur autonomie dans le processus de réalisation des objectifs du programme. Par exemple, afin d'encourager les accouchements médicalisés, le ministère de la santé d'un pays exige que toutes les femmes accouchent dans un établissement ; si une femme n'accouche pas dans un établissement, elle doit payer une amende substantielle. En conséquence, de nombreuses femmes à la fin de leur troisième trimestre attendent dans des établissements, car elles craignent d'accoucher autrement à la maison ou en route vers l'établissement de santé (en raison du mauvais état des routes et de l'insuffisance des systèmes de transport). Cela entraîne un stress supplémentaire pour les femmes en fin de grossesse, ce qui peut avoir un impact négatif sur la santé. Les femmes ayant de jeunes enfants sont confrontées à des défis supplémentaires, car elles doivent trouver des ressources pour s'occuper des enfants existants pendant leurs absences. Par conséquent, malgré les intentions positives d'augmenter les accouchements médicalisés et d'améliorer les soins aux mères et aux nouveau-nés, cette politique a entraîné des préjudices non intentionnels notables.

**Sans distinction de genre :** Les approches et les activités ne s'attaquent pas activement aux stéréotypes et à la discrimination fondée sur le genre. Les programmes non sexistes ne font pas de mal, mais sont souvent inefficaces parce qu'ils ne répondent pas aux besoins spécifiques des femmes. Par exemple, un projet mis en œuvre dans une communauté où les taux d'activité sexuelle précoce sont élevés chez les adolescents et où la stigmatisation des rapports sexuels avant le mariage est notable, permet de s'assurer que les services de santé sexuelle et reproductive et de planning familial sont disponibles dans la clinique locale. Cependant, le projet ne garantit pas que l'établissement offre des dispositions spéciales pour les adolescents, telles que des informations, une éducation et du matériel de communication adaptés aux jeunes, ou des heures de fonctionnement en dehors des horaires scolaires.

**Sensible au genre :** Les approches et les activités reconnaissent et répondent aux différents besoins des individus en fonction de leur genre et de leur sexualité, améliorant ainsi de manière significative l'accès aux soins et/ou aux traitements. Toutefois, ces approches et activités ne parviennent pas à aborder les questions contextuelles plus larges qui sous-tendent

les inégalités entre les genres ou à modifier l'équilibre des pouvoirs entre les genres. Par exemple, un projet soutient la formation et le déploiement de gynécologues femmes pour accroître le niveau de confort des femmes et des jeunes filles enceintes et en post-partum, augmentant ainsi l'utilisation des services connexes.

**Réactif au genre :** Les approches et les activités permettent aux hommes et aux femmes d'examiner les attentes et les stéréotypes socioculturels liés au genre et leur impact sur des questions telles que la santé, l'éducation et la dynamique du pouvoir. Par exemple, un projet forme le personnel des soins prénataux dans les régions à forte prévalence de MGF/E pour évaluer le type et le degré de MGF/E, conseiller les clients en fonction du risque d'obstruction ou de travail difficile, et établir et/ou renforcer les liens d'orientation en cas de complications.

**L'approche transformative en matière de genres :** Les approches ou les activités visent activement à établir des normes et des structures sociales équitables, en plus de favoriser des comportements individuels équitables entre les genres. Par exemple, un projet visant à lutter contre les taux élevés de grossesses chez les adolescentes au sein d'une communauté entreprend ce qui suit : (1) sensibiliser les prestataires de services aux défis et aux vulnérabilités spécifiques auxquels sont confrontées les adolescentes ; (2) fournir aux jeunes (filles et garçons) une éducation complète en matière de sexualité et de compétences de vie pour améliorer la compréhension des rapports sexuels protégés et de la contraception et développer des compétences efficaces en matière de négociation et de communication ; (3) collaborer avec les écoles et les enseignants pour encourager les filles à poursuivre et à terminer leur scolarité, même si elles tombent enceintes ; et (4) collaborer avec les chefs et autres gardiens de la communauté pour créer un environnement sûr, adapté aux jeunes et exempt de préjugés ou de jugements qui entravent l'accès aux informations et aux services de santé sexuelle et reproductive.

**Préjudiciable aux jeunes :** Les approches et les activités renforcent les stéréotypes et/ou les perceptions négatives des jeunes et créent un préjudice non intentionnel. Par exemple, les prestataires de services d'un pays exigent des adolescents de moins de 15 ans qu'ils obtiennent le consentement de leurs parents pour accéder aux services de contraception ; ou encore, les autorités scolaires retirent de l'école une fille enceinte non mariée, lui refusant ainsi la possibilité d'accéder à l'éducation.

**Sans distinction entre les jeunes :** Les approches et les activités ne répondent pas aux besoins spécifiques des jeunes ou ne les engagent pas de manière significative. Par exemple, un projet visant à accroître la fourniture de services de contraception dans les établissements de santé publique organise des formations sur le choix libre, complet et informé, mais ne comprend aucune session axée sur les obstacles spécifiques auxquels les adolescentes sont confrontées lorsqu'elles cherchent à se faire soigner.

**Sensible à la jeunesse :** Les approches et les activités reconnaissent et répondent aux besoins spécifiques des jeunes dans toutes les phases de la programmation. Toutefois, ces approches et activités ne parviennent pas à aborder les questions contextuelles plus larges qui sous-tendent les inégalités entre les âges ou à modifier l'équilibre des pouvoirs qui y est lié. Par exemple, un projet visant à accroître la fourniture de services de contraception dans les établissements de santé publique organise une formation sur le choix libre, complet et éclairé qui comprend des sessions axées sur les obstacles spécifiques auxquels les adolescents sont confrontés lorsqu'ils demandent des soins et sur les considérations spéciales pour garantir un espace sûr et inclusif pour conseiller et fournir des contraceptifs aux jeunes.

**Réactif à la jeunesse :** Les approches et les activités non seulement reconnaissent et répondent aux besoins spécifiques des jeunes dans toutes les phases de la programmation, mais elles soutiennent et incluent les jeunes de manière significative. Par exemple, un projet visant à accroître la fourniture de services de contraception dans les établissements de santé publique intègre une participation significative des jeunes à la conception et à la mise en œuvre de toutes les interventions de prestation de services et inclut les jeunes dans le suivi de la prestation de services.

**Approche transformative de la jeunesse :** En plus de répondre aux besoins spécifiques des jeunes et de les intégrer de manière significative dans toutes les phases de la programmation, les approches et les activités se concentrent sur l'autonomisation des jeunes, le renforcement de leurs capacités à exercer leurs droits et la rupture des normes traditionnelles

qui les empêchent d'occuper des postes de pouvoir. Les programmes de transformation de la jeunesse engagent les parties prenantes à s'attaquer aux causes sous-jacentes de l'inégalité et à transférer le pouvoir et la prise de décision des adultes aux jeunes. Les programmes de transformation de la jeunesse se concentrent sur le soutien aux initiatives menées par les jeunes et aux partenariats entre jeunes et adultes. Par exemple, un projet visant à accroître la fourniture de services de contraception dans les établissements de santé publique intègre une participation significative des jeunes à toutes les phases de la programmation, notamment en finançant des camps de leadership pour les adolescentes dirigés par des jeunes femmes, en finançant des campagnes médiatiques menées par des jeunes dans les communautés pour sensibiliser les gens aux SDR, et en établissant et/ou en renforçant des partenariats entre jeunes et adultes composés de membres de groupes de jeunes locaux et de fournisseurs d'installations pour définir des services de SDR adaptés aux jeunes.

## Marqueur "genre et jeunesse" (GY)

Pays : \_\_\_\_\_ Examineur : \_\_\_\_\_  
 Date : \_\_\_\_\_ Projet : \_\_\_\_\_  
 Note attribuée (Genre) : \_\_\_\_\_  
 Note attribuée (Jeunesse) : \_\_\_\_\_

\* Les jeunes comprennent : les adolescents (10-19 ans) et les jeunes (15-24 ans). Les adolescents comprennent les adolescents en bas âge (10-14 ans), les adolescents d'âge moyen (15-16 ans) et ceux en fin d'adolescence (17-19 ans).

Critères	Genre (Oui/Non)	Jeunes* (Oui/Non)	Notes explicatives
<p><b>Analyse :</b> La conception du projet s'appuie-t-elle sur des analyses de pouvoir et de genre ventilées par sexe et par âge avec des femmes, des hommes, des filles, des garçons et d'autres groupes marginalisés ?</p>			<p>L'analyse du genre, de la jeunesse et de l'inclusion sociale (GYSI) est la tentative systématique d'identifier les questions clés qui contribuent aux inégalités liées au genre, à l'âge ou au statut de marginalisation – dont beaucoup contribuent également aux mauvais résultats en matière de développement et d'aide humanitaire, y compris ceux liés à la santé sexuelle et reproductive (SSR). L'analyse GYSI et du pouvoir explore la dynamique et les relations de pouvoir entre les différents groupes et leurs impacts sur l'accès et le contrôle des ressources, des capacités et de la résilience.</p> <p>Pour la rubrique des jeunes : Indiquer «oui» si le projet se concentre spécifiquement sur les jeunes (toutes les catégories d'adolescents et de jeunes), identifie leurs besoins spécifiques et comprend des approches et des interventions conçues pour répondre à ces besoins.</p>
<p><b>Activités :</b> Les activités du projet sont-elles conçues pour répondre aux besoins, défis et capacités spécifiques des femmes, hommes, filles, garçons et groupes marginalisés en faisant progresser les trois dimensions de l'égalité (c'est-à-dire l'agence, la structure et les relations) ?</p>			<p>L'égalité des genres progresse grâce à des activités visant à apporter des changements dans les trois domaines suivants : l'agence (apports directs aux femmes et aux filles par le renforcement de leurs connaissances, compétences, estime de soi, confiance en soi, prise de décision et aspirations personnelles en matière de santé sexuelle et reproductive) ; la structure (les lois et politiques gouvernementales relatives à la Santé sexuelle et reproductive; les normes sociales et les pratiques institutionnelles au sein de la communauté; relations (la dynamique du pouvoir avec les partenaires intimes, les membres de la famille et les pairs et leur soutien). Ces activités garantissent que tous les groupes bénéficient d'un accès et d'un contrôle équitables aux informations et aux services SSR.</p> <p>Pour la rubrique des jeunes : Indiquez «oui» si les activités du projet répondent aux besoins spécifiques des jeunes (toutes les catégories d'adolescents et de jeunes) et s'engagent dans les trois dimensions (c'est-à-dire agence, structure et relations).</p>

## Marqueur “genre et jeunesse” (GY) (Suite)

Critères	Genre (Oui/Non)	Jeunes* (Oui/Non)	Notes explicatives
<p><b>Participation</b> : Le projet assure-t-il une participation significative des femmes, des hommes, des filles, des garçons et des groupes marginalisés dans tous les domaines suivants : partage transparent de l'information, prise de décision participative et mécanismes de retour d'information réactifs ?</p>			<p>Les approches participatives impliquent les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les groupes marginalisés et doivent être adaptées aux contextes locaux grâce aux éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un partage transparent de l'information : Le personnel du projet partage et assure à tous les groupes cibles un accès égal aux informations pertinentes, précises et liées au projet, fournies dans des langues comprises par ces groupes.</li> <li>• Participation à la prise de décision : Le personnel du projet veille à ce que les groupes cibles aient un accès égal afin de participer de manière significative aux efforts de prise de décision liés aux activités du projet (par exemple, via des consultations communautaires).</li> <li>• Mécanismes de responsabilisation réactifs : Le personnel du projet établit et utilise des mécanismes accessibles, sûrs, fiables et transparents pour recueillir, gérer et répondre aux plaintes et autres formes de retour d'information émanant des groupes cibles.</li> </ul> <p><i>Pour la rubrique Jeunes</i> : Indiquez «oui» si les jeunes (toutes les catégories d'adolescents et de jeunes) participent et/ou bénéficient d'un partage transparent de l'information, d'une participation à la prise de décision et de mécanismes de responsabilisation réactifs.</p>
<p><b>Effets négatifs</b> : L'intervention du projet tient-elle compte des stratégies de prévention et d'atténuation, des plans de sécurité et des normes minimales du Cadre Do No Harm (DNHF), afin de protéger les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les groupes marginalisés des effets préjudiciables résultant de l'intervention ?</p>			<p>Les effets négatifs potentiels des interventions des projets qui peuvent avoir un impact sur les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les groupes marginalisés doivent être identifiés et prévenus de manière proactive. Parmi les exemples de ces préoccupations, on peut citer les réactions négatives à l'encontre d'une victime ayant signalé des violences sexuelles ou VBG ou des tensions entre ou au sein des groupes.</p> <p><i>Pour la rubrique Jeunes</i> : Indiquez «oui» si le projet a établi des plans de prévention, d'atténuation et de sécurité pour les jeunes (toutes les catégories d'adolescents et de jeunes).</p>
<p><b>Systèmes de suivi et d'évaluation</b> : Les systèmes de suivi collectent-ils, analysent-ils et communiquent-ils des données ventilées par sexe et par âge pour tous les changements dans les rôles et les relations entre les genres et l'inclusion des groupes marginalisés dans la zone du projet ?</p>			<p>La collecte et l'analyse de données ventilées par sexe et par âge sont essentielles pour comprendre et répondre aux vulnérabilités et défis spécifiques rencontrés par les participants aux projets.</p> <p><i>Pour la rubrique Jeunes</i> : Indiquez «oui» si le système de S&amp;E peut rapporter ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les données sont ventilées par âge comme suit : 10–14, 15–16, 17–19, et 20–24</li> </ul>



## Marqueur "genre et jeunesse" (GY) (Suite)

Critères	Genre (Oui/Non)	Jeunes* (Oui/Non)	Notes explicatives
Échelle des marqueurs GY et interprétation pour le <b>Genre</b> (Nombre total de réponses «oui»)	TOTAL de oui		<p>Si le projet a eu des effets négatifs (colonne Effets négatifs = Non), il faut indiquer «0 = préjudiciable au genre», quel que soit le nombre de réponses «oui». Sinon, utilisez la formule suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>0 réponse «oui» = préjudiciable au genre</li> <li>1 réponse «oui» = sans distinction de genre</li> <li>2 réponses «oui» = sensible au genre</li> <li>3 ou 4 réponses «oui» = réactif au genre</li> <li>5 réponses «oui» = transformatif du genre</li> </ul> <p>Si le projet est considéré comme préjudiciable au genre, il doit immédiatement appliquer les normes minimales du DNHF d'EngenderHealth.</p>
Échelle des marqueurs GY et interprétation pour les <b>Jeunes</b> (Nombre total de réponses «oui»)		TOTAL de oui	<p>Si le projet a eu des effets négatifs (colonne Effets négatifs = Non), il faut indiquer «0 = préjudiciable aux jeunes», quel que soit le nombre de réponses «oui». Sinon, utilisez la formule suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>0 réponse «oui» = préjudiciable aux jeunes</li> <li>1 réponse «oui» = sans distinction entre les jeunes</li> <li>2 réponses «oui» = sensible à la jeunesse</li> <li>3 ou 4 réponses «oui» = réactif à la jeunesse</li> <li>5 réponses «oui» = transformatif de la jeunesse</li> </ul> <p>Si le projet est jugé préjudiciable aux jeunes, il doit immédiatement appliquer les normes minimales du DNHF d'EngenderHealth.</p>

### Continuum d'intégration du genre



### Continuum d'intégration des jeunes



**Tableau 1 : Directives de discussion et de réflexion**

Sujet	Axe de discussion	Logique (pour une réponse "oui" ou "non")	Exemples et liens
Analyse	<p>Genre</p> <hr/> <p>Jeunes adolescents (10-14) Adolescents d'âge moyen (15-16) Fin d'adolescence (17-19) Jeunes plus âgés (20-24)</p>		
Activités	<p>Genre</p> <hr/> <p>Jeunes adolescents (10-14) Adolescents d'âge moyen (15-16) Fin d'adolescence (17-19) Jeunes plus âgés (20-24)</p>		
Participation	<p>Genre</p> <hr/> <p>Jeunes adolescents (10-14) Adolescents d'âge moyen (15-16) Fin d'adolescence (17-19) Jeunes plus âgés (20-24)</p>		

**Tableau 1 : Directives de discussion et de réflexion (Suite)**

Sujet	Axe de discussion	Logique (pour une réponse "oui" ou "non")	Exemples et liens
Effets négatifs	Genre		
	Jeunes adolescents (10-14) Adolescents d'âge moyen (15-16) Fin d'adolescence (17-19) Jeunes plus âgés (20-24)		
Systèmes S&E	Genre		
	Jeunes adolescents (10-14) Adolescents d'âge moyen (15-16) Fin d'adolescence (17-19) Jeunes plus âgés (20-24)		

**Tableau 2 : Principaux succès, défis, prochaines étapes et parties responsables**

Thème Party/Parties	Succès	Défis	Prochaines étapes	Partie(s) responsable(s)
Genre				
Jeunes adolescents (10-14) Adolescents d'âge moyen (15-16) Fin d'adolescence (17-19) Jeunes plus âgés (20-24)				

\* Les jeunes comprennent : les adolescents (10-19 ans) et les jeunes (15-24 ans). Les adolescents comprennent les adolescents en bas âge (10-14 ans), les adolescents d'âge moyen (15-16 ans) et ceux en fin d'adolescence (17-19 ans).

## Fiche de réflexion et d'observation sur le genre, la jeunesse et l'inclusion sociale (GYSI)

Nom du projet : \_\_\_\_\_ Trimestre/mois : \_\_\_\_\_ Pays : \_\_\_\_\_ Rempli par : \_\_\_\_\_

Niveaux socioécologiques	Les croyances, comportements, normes, pratiques et/ou stéréotypes liés à la GYSI devraient être modifiés ce trimestre	Qu'est-ce qui a été réalisé ? Qu'est-ce qui ne l'a pas été ?	Quels/qui étaient les facilitateurs ? Quels/qui étaient les inhibiteurs ?	Comment allons-nous engager des facilitateurs et des inhibiteurs pour faciliter les changements ?	Que fera le projet au cours du trimestre en cours pour s'assurer que nous réalisons les changements liés au GYSI ?	Exemples de stéréotypes GYSI en question et modifiés par le personnel du projet (ne pas partager l'identité/le nom)
<p><b>Niveau individuel :</b> Femmes, jeunes, populations marginalisées</p>						
<p><b>Niveaux familial et communautaire :</b> Familles, hommes et garçons, groupes communautaires et chefs de file</p>						
<p><b>Niveau des systèmes :</b> Systèmes de santé, établissements, prestataires de services, agents de santé communautaires</p>						
<p><b>Niveaux du droit, des politiques et des processus :</b> Platdoyer pour l'intégration du GYSI</p>						

# Durabilité de l'intégration GYSI

## Intégration

L'intégration significative du GYSI dans le travail de nos bureaux, programmes, services et équipes est un processus. Le programme de formation de base détaillé dans ce manuel représente la première étape de ce processus. Au cours de cette formation, il est important d'entamer des discussions sur la manière dont nous pouvons garantir l'intégration durable des considérations GYSI dans le travail en cours de chaque employé, des équipes et des projets.

Nous recommandons de discuter des méthodologies de mise en œuvre des formations de recyclage et des stratégies pour soutenir les efforts d'intégration du GYSI à long terme. Par exemple, à la fin de la formation, demandez aux participants de faire un brainstorming pour trouver des idées sur la façon dont ils peuvent s'assurer que leurs équipes réexaminent régulièrement les questions relatives au GYSI – ils peuvent avoir des suggestions innovantes.

Chez EngenderHealth, les réunions régulières du personnel sont courantes. De nombreux exercices inclus dans ce manuel peuvent être utilisés ou adaptés comme des formations de recyclage de 45 minutes, par exemple au début d'une réunion du personnel (voir la liste ci-dessous). Cela peut aider à garantir que le GYSI reste à l'ordre du jour de manière durable, ce qui permettra de s'assurer que l'élaboration de programmes et de services dans l'équité, en accord avec la mission et la vision d'EngenderHealth, reste un objectif clair. Utiliser la feuille de travail du plan de durabilité ci-jointe pour planifier et suivre ces formations de recyclage.

Les activités suivantes peuvent être utilisées pour les formations de recyclage :

- Power walk: page 15
- La boîte des stéréotypes sexuels : page 21
- Piles de tri : page 26
- La cartographie corporelle: page 31
- Silent power: page 36
- Votez avec vos pieds : page 41
- Les cercles d'influence : page 50
- Analyse des acteurs : page 76

*Remarque:* En fonction du temps consacré à la session de recyclage GYSI lors des réunions du personnel, vous devrez peut-être adapter l'outil, par exemple en réduisant le nombre de questions ou en menant des discussions plus courtes et plus ciblées.

## Fiche de travail du plan de durabilité

Utilisez le tableau ci-dessous pour guider les participants dans l'élaboration de plans visant à garantir que le GYSI reste à l'ordre du jour des réunions et du personnel, et de l'équipe dirigeante, et du projet ou autres.

Mois	Animateur	Type de réunion (exp.: Réunion de l'équipe dirigeante)	Outil de la formation de recyclage (e.g.: Power walk)



# Annexes

Les présentes annexes fournissent des outils supplémentaires pour dispenser la formation GYSI. L'annexe A fournit des informations pratiques pour structurer les plans de formation, en fonction des objectifs et de la durée de votre formation, y compris les outils à privilégier pour des publics spécifiques, si vous n'avez pas le temps de dispenser l'intégralité du programme de formation. L'annexe B comprend des tests d'évaluation à réaliser le premier et le dernier jour de la formation pour mesurer les changements de connaissances et d'attitudes. Vous pouvez également revoir ces tests plus tard, par exemple, trois à six mois plus tard, pour un examen d'impact à mi-parcours. Enfin, l'annexe C fournit un bref guide de l'animateur. Après avoir suivi la version complète de cette formation de cinq jours, les participants deviendront des maîtres formateurs prêts à transmettre leur apprentissage à leurs collègues. Toutefois, reconnaissant que pour certains participants, il peut s'agir de leur première expérience en tant que formateurs, cette annexe fournit des conseils supplémentaires, notamment des trucs et astuces pour mener une formation efficace.

## Annexe A : Préparation de votre plan de formation

Vous pouvez suivre la formation GYSI de trois manières : une formation de cinq jours, une formation de trois jours ou une formation d'une journée. La durée que vous choisissez dépend de votre auditoire, de vos objectifs et des résultats attendus. Nous vous donnons ici des indications concernant les objectifs et les calendriers des formations en fonction de ces différents délais.



# Programme de formation du personnel GYSI (Genre, Jeunesse et Inclusion Sociale) :

## Version de 5 jours pour les formateurs principaux

La version de cinq jours de cette formation convient au personnel d'EngenderHealth ainsi qu'aux représentants des organisations partenaires, des organismes donateurs ou des prestataires de services gouvernementaux, qui ont l'intention de diffuser la formation à d'autres personnes.

### Objectifs

- Faciliter la transformation des croyances personnelles des participants, des stéréotypes, des préjugés et des partis pris liés aux préoccupations du GYSI en vue de comprendre et d'éliminer les obstacles sous-jacents aux programmes et aux services
- Orienter les participants à la stratégie GYSI d'EngenderHealth
- Former les participants à utiliser et à appliquer le DNHF et le marqueur GY dans leur travail
- Explorer comment les participants peuvent intégrer les préoccupations du GYSI dans leurs rôles et responsabilités
- Former des maîtres formateurs qui transmettront la formation GYSI à d'autres personnes dans leur contexte local, national ou régional

### Modèle d'ordre du jour

- Pré-test
- Power Walk
- La boîte des stéréotypes sexuels (comprenant «l'homme idéal et la femme idéale»)
- Piles de tri
- La cartographie corporelle
- Silent Power
- Votez avec vos pieds
- Passer de l'autre côté de la rivière
- Les cercles d'influence
- Analyse de l'arbre à problèmes
- « Mais pourquoi ? »
- Cartographie de la sûreté, de la sécurité et de la mobilité
- Hiérarchisation des normes sociales
- Qui est concerné et comment
- Analyse des acteurs
- Le cercle de réflexion
- Post-test

### Sessions supplémentaires

- Introduction à l'approche SAA
- Le DNHF d'EngenderHealth (y compris la contextualisation du DNHF pour les projets)
- Analyse GYSI et du pouvoir
- Marqueur GY
- Intégration de la GYSI dans la planification du travail
- Durabilité de l'intégration du GYSI

## Objectifs

- Orienter les participants à la stratégie GYSI d'EngenderHealth
- Faciliter la transformation des participants vers des croyances, des préjugés et des stéréotypes personnels liés au GYSI en utilisant l'approche de l'Analyse et l'action sociales (SAA)
- Orienter les participants sur le cadre Do no Harm d'EngenderHealth (DNHF)
- Orienter les participants sur le marqueur «genre et jeunesse» (GY) d'EngenderHealth
- Discuter des possibilités d'intégrer le GYSI dans les rôles et responsabilités des participants

Horaires	Titre de la session	Objectifs de la session	Méthodologie	Matériels requis	Animateur
<b>Premier jour</b>					
8:30-9:00	Pré-test de bienvenue	Accueillir les participants à la formation et évaluer les connaissances et attitudes existantes	Non applicable (s/o)	Pré-test	
9:00-9:45	Présentations Brise-glace Recueil des attentes Établissement des accords de groupe Présentation des objectifs de formation	Présenter les animateurs et les participants ; établir les attentes pour la formation	Activité de groupe	s/o	
9:45-10:30	Power Walk	Comprendre l'importance d'intégrer les questions relatives au GYSI dans la programmation de la santé sexuelle et reproductive (SSR)	Activité de groupe	Bandes de personnage déjà préparées	
10.30-10.45	<i>Pause café et thé</i>				
10:45-12:00	Briefing sur la stratégie GYSI	Partager notre stratégie GYSI émergente	Conférence/ présentation et discussion	<i>Facultatif : Ordinateur portable et projecteur</i>	
12:00-1:00	La boîte des stéréotypes sexuels	Identifier et analyser de manière critique les comportements, normes et rôles typiques qui sont attribués ou attendus des hommes et des femmes dans une société, ainsi que la manière dont ils sont maintenus et comment ils peuvent être modifiés	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence, marqueurs et ruban adhésif	
1:00-2:00	<i>Pause déjeuner</i>				
2:00-3:00	Piles de tri	Identifier et réfléchir sur les rôles et la prise de décision en matière de genre	Activité de groupe	Cartes déjà préparées	
3:00-3:15	<i>Pause café et thé</i>				
3:15-4:30	Cartographie corporelle	Explorer les liens entre le genre, la sexualité, la violence et le pouvoir ; se sentir plus à l'aise pour comprendre et parler ouvertement de sujets sensibles ; comprendre pourquoi le fait de pouvoir parler de ces sujets est pertinent pour la vie personnelle et professionnelle des participants	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence, marqueurs et ruban adhésif	

Horaires	Titre de la session	Objectifs de la session	Méthodologie	Matériels requis	Animateur
<b>Deuxième jour</b>					
8:30-8:45	Récapitulatif	Passer en revue les acquis de la journée précédente	Activité de groupe	s /o	
8:45-10:15	Silent power	Comprendre les différents types d'expression du pouvoir et identifier les moyens d'utiliser positivement les différents types de pouvoir, en particulier dans le travail des participants.	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence déjà préparées et vierge, marqueurs et ruban adhésif	
10:15-10:45	Votez avec vos pieds	Explorer la diversité des opinions sur les croyances communes, exposer les participants à des opinions différentes et leur donner l'occasion de réfléchir à leurs propres attitudes sur les croyances communes liées à la SSR et aux droits	Activité de groupe	Cartes déjà préparées marqueurs et ruban adhésif	
10:45-11:00	<i>Pause café et thé</i>				
11:00-12:00	Passer de l'autre côté de la rivière	Faciliter l'autoréflexion sur les normes sociales dominantes liées au genre et à la sexualité	Récit et discussion	s /o	
12:00-1:10	Les cercles d'influence	Explorer comment les différents acteurs de la communauté influencent l'accès aux services SSR et affectent les droits SSR des femmes, des jeunes et des groupes marginalisés	Activité de groupe	Cartes déjà préparées	
1:10-2:15	<i>Pause déjeuner</i>				
2:15-3:15	Analyse de l'arbre à problèmes	Comprendre les causes profondes des problèmes spécifiques liés à la SSR ; décortiquer et analyser les causes sous-jacentes liées au sexe, à la jeunesse, aux normes et croyances sociales et de pouvoir	Activité de groupe	Tableau de conférence, marqueurs et ruban adhésif	
3:15-3:30	<i>Pause café et thé</i>				
3:30-4:15	« Mais pourquoi ? »	Analyser les causes sous-jacentes des problèmes liés au genre, à la jeunesse et à la sexualité afin d'élaborer des stratégies permettant de remettre en cause et de résoudre ces problèmes	Activité de groupe	Tableau de conférence, marqueurs et ruban adhésif	
4:15-5:15	Cartographie de la sûreté, de la sécurité et de la mobilité	Explorer les obstacles liés au sexe, à l'âge et à la marginalisation sociale qui limitent l'accès aux services SSR.	Activité de groupe	Tableau de conférence, marqueurs et ruban adhésif	

Horaires	Titre de la session	Objectifs de la session	Méthodologie	Matériels requis	Animateur
<b>Troisième jour</b>					
8:30-8:45	Récapitulatif	Passer en revue les acquis de la journée précédente	Activité de groupe	s/o	
8:45-9:45	Qui est concerné et comment	Explorer les conséquences des normes sociales et leur impact sur la vie des individus au sein de la communauté	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence déjà préparées et vierge, marqueurs et ruban adhésif	
9:45-10:45	Hierarchisation des normes sociales	Explorer les conséquences des normes sociales et leurs effets sur la vie des individus au sein de la communauté	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence déjà préparées et vierge, marqueurs et ruban adhésif	
10:45-11:00	<i>Pause café et thé</i>				
11:00-12:00	Analyse des acteurs	Identifier les parties prenantes et analyser leurs rôles potentiels tout en remettant en question les normes sociales, de genre et de pouvoir	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence déjà préparées et vierge, marqueurs et ruban adhésif	
12:00-1:00	L'approche SAA	Présenter l'approche SAA	Conférence/présentation	Facultatif : Ordinateur portable et projecteur	
1:00-2:00	<i>Pause déjeuner</i>				
2:00-3:15	Le DNHF d'EngenderHealth	Comprendre comment mettre en œuvre notre DNHF, surveiller les dommages non intentionnels et réfléchir aux progrès	Conférence/ présentation et discussion	Fiche de travail du DNHF	
3:15-3:30	<i>Pause café et thé</i>				
3:30-4:45	Analyse GYSI & de pouvoir	Identifier les problèmes contribuant aux inégalités liées au genre, à l'âge et à la marginalisation et explorer les dynamiques de pouvoir et les relations entre les différents groupes qui affectent l'accès et le contrôle des ressources, des capacités et de la résilience	Conférence/présentation	Facultatif : Ordinateur portable et projecteur	

Horaires	Titre de la session	Objectifs de la session	Méthodologie	Matériels requis	Animateur
<b>Quatrième jour</b>					
8:30-8:45	Récapitulatif	Passer en revue les acquis de la journée précédente	Activité de groupe	s/o	
8:45-10:00	Le marqueur GY	Évaluer le degré d'intégration du genre et de la jeunesse dans les programmes	Conférence/présentation	Document sur le marqueur GY	
10:00-10:15	<i>Pause café et thé</i>				
10:15-12:00	Intégration du GYSI dans les Plans de travail des projets ( <i>activité parallèle</i> )	Comprendre que le GYSI est la responsabilité de chacun et explorer comment chacun d'entre nous peut intégrer le GYSI dans ses rôles et responsabilités individuels et collectifs	Activité de groupe	Ordinateurs portables des participants	
10:15-12:00	Contextualisation du DNHF ( <i>activité parallèle</i> )	Pour contextualiser le DNHF pour chaque projet	Activité de groupe	Ordinateurs portables des participants	
12:00-1:00	<i>Pause déjeuner</i>				
1:00-2:00	Durabilité de l'intégration du GYSI	Élaborer des plans directeurs de mise en œuvre des formateurs GYSI	Activité de groupe	Ordinateurs portables des participants	
2:00-5:00	Réflexion avec la Communauté : Directives de discussion pour les parties prenantes du projet	Planifier l'engagement communautaire et les activités de réflexion	Conférence/présentation	Ordinateurs portables des participants	

Horaires	Titre de la session	Objectifs de la session	Méthodologie	Matériels requis	Animateur
<b>Cinquième jour</b>					
8:30-8:45	Récapitulatif	Passer en revue les acquis de la journée précédente	Activité de groupe	s/o	
8:45-1:00 ( <i>working coffee &amp; tea</i> )	Présentations des participants <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration du GYSI dans les Plans de travail des projets</li> <li>• Durabilité de l'intégration du GYSI</li> <li>• Réflexion avec la Communauté : Guide de discussion pour les acteurs du projet</li> </ul>	Voir plus haut	Activité de groupe	Ordinateurs portables des participants	
1:00-2:00	<i>Pause déjeuner</i>				
2:00-3:00	Cercle de réflexion	Partager des parcours de remise en question des croyances, préjugés et comportements personnels liés aux questions du GYSI	Activité de groupe	s/o	
3:00-4:30	Post-test de clôture	Remercier les participants et conclure la formation de manière réfléchie ; évaluer les connaissances et les changements d'attitude résultant du programme de formation	s/o	Post-test	

# Programme de formation du personnel GYSI (Genre, Jeunesse et Inclusion Sociale) :

## Version de 3 jours (pour la formation en cascade)

La version de trois jours de cette formation convient au personnel d'EngenderHealth, aux organisations partenaires, aux organismes donateurs et aux prestataires de services qui peuvent éliminer les obstacles sous-jacents aux programmes et services grâce à un processus de transformation personnelle.

### Objectifs

- Faciliter la transformation des croyances personnelles, des stéréotypes, des préjugés et des partis pris des participants en ce qui concerne les préoccupations relatives au GYSI afin de comprendre et d'éliminer les obstacles sous-jacents aux programmes et aux services.
- Explorer comment les participants peuvent intégrer les préoccupations du GYSI dans leurs rôles et responsabilités
- Former des maîtres formateurs qui transmettront la formation GYSI (éventuellement une version modifiée) à d'autres personnes dans leur contexte local, national ou régional

### Modèle d'ordre du jour

- Pré-test
- Power Walk
- La boîte des stéréotypes sexuels (comprenant «l'homme idéal et la femme idéale»)
- Piles de tri
- La cartographie corporelle
- Silent Power
- Votez avec vos pieds
- Passer de l'autre côté de la rivière
- Les cercles d'influence
- Analyse de l'arbre à problèmes
- «Mais pourquoi ? »
- Cartographie de la sûreté, de la sécurité et de la mobilité
- Hiérarchisation des normes sociales
- Qui est concerné et comment
- Analyse des acteurs
- Le cercle de réflexion
- Post-test

### Sessions supplémentaires

- Introduction à l'approche SAA

## Objectives

- To orient participants to EngenderHealth's GYSI strategy
- To facilitate participants' transformation towards personal GYSI-related beliefs, biases, prejudices, and stereotypes using the Social Analysis and Action (SAA) approach
- To orient participants on EngenderHealth's Do No Harm Framework (DNHF)
- To orient participants on EngenderHealth's Gender and Youth (GY) Marker
- To discuss opportunities to integrate GYSI into participants' roles and responsibilities

Horaires	Titre de la session	Objectifs de la session	Méthodologie	Matériels requis	Animateur
<b>Premier jour</b>					
8:30-9:00	Pré-test de bienvenue	Accueillir les participants à la formation et évaluer les connaissances et attitudes existantes	Non applicable (s/o)	Pré-test	
9:00-10:00	Présentations Brise-glace Recueil des attentes Établissement des accords de groupe Présentation des objectifs de formation	Présenter les animateurs et les participants ; établir les attentes pour la formation	Activité de groupe	s/o	
10:00-10:30	Power Walk	Comprendre l'importance d'intégrer les questions relatives au GYSI dans la programmation de la santé sexuelle et reproductive (SSR)	Activité de groupe	Bandes de personnage préparées	
10.30-10.45	<i>Pause café et thé</i>				
10:45-12:00	Briefing sur la stratégie GYSI	Partager notre stratégie GYSI émergente	Conférence/ présentation et discussion	Facultatif : Ordinateur portable et projecteur	
12:00-1:00	La boîte des stéréotypes sexuels	Identifier et analyser de manière critique les comportements, normes et rôles typiques qui sont attribués ou attendus des hommes et des femmes dans une société, ainsi que la manière dont ils sont maintenus et comment ils peuvent être modifiés	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence, marqueurs et ruban adhésif	
1:00-2:00	<i>Pause déjeuner</i>				
2:00-3:00	Piles de tri	Identifier et réfléchir sur les rôles et la prise de décision en matière de genre	Activité de groupe	Cartes déjà préparées	
3:00-4:00	Cartographie corporelle	Explorer les liens entre le genre, la sexualité, la violence et le pouvoir ; se sentir plus à l'aise pour comprendre et parler ouvertement de sujets sensibles ; comprendre pourquoi le fait de pouvoir parler de ces sujets est pertinent pour la vie personnelle et professionnelle des participants	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence, marqueurs et ruban adhésif	
4:00-4:15	<i>Pause café et thé</i>				
4:15-5:30	Silent power	Comprendre les différents types d'expression du pouvoir et identifier les moyens d'utiliser positivement les différents types de pouvoir, en particulier dans le travail des participants	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence déjà préparées et vierges, marqueurs et ruban adhésif	

Horaires	Titre de la session	Objectifs de la session	Méthodologie	Matériels requis	Animateur
<b>Deuxième jour</b>					
8:30-8:45	Récapitulatif	Passer en revue les acquis de la journée précédente	Activité de groupe	s/o	
8:45-10:00	Votez avec vos pieds	Explorer la diversité des opinions sur les croyances communes, exposer les participants à des opinions différentes et leur donner l'occasion de réfléchir à leurs propres attitudes par rapport aux croyances communes en matière de santé et de droits sexuels et reproductifs	Activité de groupe	Cartes déjà préparées, papiers, marqueurs et ruban adhésif	
10:00-10:45	Passer de l'autre côté de la rivière	Faciliter l'autoréflexion sur les normes sociales dominantes liées au genre et à la sexualité	Récit et discussion	s/o	
10:45-11:00	<i>Pause café et thé</i>				
11:00-12:00	Les cercles d'influence	Explorer comment les différents acteurs de la communauté influencent l'accès aux services SSR et affectent les droits SSR des femmes, des jeunes et des groupes marginalisés	Activité de groupe	Cartes déjà préparées	
12:00-1:00	Analyse de l'arbre à problèmes	Comprendre les causes profondes des problèmes spécifiques liés à la SSR ; décortiquer et analyser les causes sous-jacentes liées au sexe, à la jeunesse, aux normes et croyances sociales et de pouvoir	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence, marqueurs et ruban adhésif	
1:00-2:00	<i>Pause déjeuner</i>				
2:00-3:00	« Mais pourquoi ? »	Analyser les causes sous-jacentes des problèmes liés au genre, à la jeunesse et à la sexualité afin d'élaborer des stratégies permettant de remettre en cause et de résoudre ces problèmes	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence, marqueurs et ruban adhésif	
3:00-4:00	Cartographie de la sûreté, de la sécurité et de la mobilité	Explorer les obstacles liés au genre, à l'âge et à la marginalisation sociale qui limitent l'accès aux services SSR.	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence, marqueurs et ruban adhésif	
4:00-4:15	<i>Pause café et thé</i>				
4:15-5:30	Hierarchisation des normes sociales	Explorer les conséquences des normes sociales et leurs effets sur la vie des individus au sein de la communauté	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence déjà préparées, marqueurs et ruban adhésif	



Horaires	Titre de la session	Objectifs de la session	Méthodologie	Matériels requis	Animateur
<b>Troisième jour</b>					
8:30-9:00	Récapitulatif	Passer en revue les acquis de la journée précédente	Activité de groupe	s/o	
9:00-10:00	Qui est concerné et comment	Explorer les conséquences des normes sociales et leur impact sur la vie des individus au sein de la communauté	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence déjà préparées et vierges, marqueurs et ruban adhésif	
10:00-10:10	<i>Pause café et thé</i>				
10:10-11:10	Analyse des acteurs	Identifier les acteurs et analyser leurs rôles potentiels tout en remettant en question les normes sociales, de genre et de pouvoir	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence, marqueurs, fiches vierges et déjà prêtes et ruban adhésif	
11:10-12:00	L'approche SAA	Présenter l'approche SAA	Conférence/présentation	Facultatif : Ordinateur portable et projecteur	
12:00-1:00	Le DNHF d'EngenderHealth	Comprendre comment mettre en œuvre notre DNHF, surveiller les dommages non intentionnels et réfléchir aux progrès	Conférence/ présentation et discussion	Fiche de travail du DNHF	
1:00-2:00	<i>Pause déjeuner</i>				
2:00-3:00	Marqueur GY	Comprendre comment nous évaluons le degré d'intégration des femmes et des jeunes dans nos programmes	Conférence/présentation	Document sur le marqueur GY	
3:00-3:15	<i>Pause café et thé</i>				
3:15-4:00	Cercle de réflexion	Partager des parcours de remise en question des croyances, préjugés et comportements personnels liés aux questions du GYSI	Activité de groupe	s/o	
4:00-5:00	Post-test de clôture	Remercier les participants et conclure la formation de manière réfléchie ; évaluer les connaissances et les changements d'attitude résultant du programme de formation	s/o	Post-test	

# Programme de formation du personnel GYSI (Genre, Jeunesse et Inclusion sociale) :

## Version d'un jour (pour une formation de mise à niveau)

La version d'une journée de cette formation ne convient principalement qu'aux prestataires de services ayant un temps limité à consacrer à une formation GYSI.

### Objectifs

- Faciliter la transformation des participants vers des croyances, des préjugés et des stéréotypes personnels liés au GYSI en utilisant l'approche de l'Analyse et l'action sociales (SAA)
- Discuter des possibilités d'intégrer le GYSI dans les rôles et responsabilités des participants

### Ordre du jour

- Power Walk
- La boîte des stéréotypes sexuels (comprenant «l'homme idéal et la femme idéale»)
- Silent Power
- Les cercles d'influence
- Analyse de l'arbre à problèmes

## Objectifs

- Orienter le personnel sur la stratégie de EH GYSI
- Faciliter la transformation du personnel vers des préjugés, des croyances et des stéréotypes personnels liés au genre, à la jeunesse et à l'inclusion sociale (programme d'études SAA)
- Discuter de l'intégration du GYSI dans les rôles et responsabilités de chaque participant

Horaires	Titre de la session	Objectifs de la session	Méthodologie	Matériels requis	Animateur
<b>Premier jour</b>					
8:30-9:00	Présentations de bienvenue Recueil des attentes Établissement d'accords de groupe Présentation des objectifs de formation	Accueillir les participants à la formation ; présenter les animateurs et les participants ; établir les attentes vis-à-vis de la formation	Non applicable (s/o)	Pré-test	
9:00-9:45	Power Walk	Comprendre l'importance d'intégrer les questions relatives au GYSI dans la programmation de la santé sexuelle et reproductive (SSR)	Activité de groupe	Bandes de personnage déjà préparées	
9:45-10:45	La boîte des stéréotypes sexuels	Identifier et analyser de manière critique les comportements, normes et rôles typiques qui sont attribués ou attendus des hommes et des femmes dans une société, ainsi que la manière dont ils sont maintenus et comment ils peuvent être modifiés	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence, marqueurs et ruban adhésif	
10:45-11:00	<i>Pause café et thé</i>				
11:00-12:30	Silent power	Comprendre les différents types d'expression du pouvoir et identifier les moyens d'utiliser positivement les différents types de pouvoir, en particulier dans le travail des participants	Activité de groupe	Feuilles de tableau de conférence déjà préparées et vierges, marqueurs et ruban adhésif	
12:30-1:30	<i>Pause déjeuner</i>				
1:30-2:40	Les cercles d'influence	Explorer comment les différentes parties prenantes de la communauté influencent l'accès aux services SSR et affectent les droits SSR des femmes, des jeunes et des groupes marginalisés	Activité de groupe	Cartes préparées	
2:40-3:40	Votez avec vos pieds	Explorer la diversité des opinions sur les croyances communes, exposer les participants à des opinions différentes et leur donner l'occasion de réfléchir à leurs propres attitudes sur les croyances communes liées à la SSR et aux droits	Activité de groupe	Cartes préparées, papiers, marqueurs et ruban adhésif	
3:40-4:00	<i>Pause café et thé</i>				
4:30-4:30	Le cercle de réflexion	Partager des parcours de remise en question des croyances, préjugés et comportements personnels liés aux questions de GYSI	Activité de groupe	s/o	
4:30-4:45	Clôture	Remercier les participants et clore gentiment la formation	s/o	s/o	

## Adapter les outils GYSI aux auditoires concernés

Cette formation est applicable à des auditoires variés. Vous trouverez ci-dessous une liste des principaux auditoires, assortie des outils les plus appropriés pour ces auditoires. Utilisez ce tableau comme guide pour planifier votre programme de formation.

Auditoire	Outils appropriés
Personnel d'EngenderHealth	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les outils</li> </ul>
Partenaires et donateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Power walk</li> <li>• La boîte des stéréotypes sexuels</li> <li>• Piles de tri</li> <li>• Les cercles d'influence</li> <li>• Analyse de l'arbre à problèmes</li> <li>• Cartographie de la sûreté, de la sécurité et de la mobilité</li> </ul>
Agents de santé communautaires et travailleurs d'approche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Power walk</li> <li>• La boîte des stéréotypes sexuels</li> <li>• Piles de tri</li> <li>• Les cercles d'influence</li> <li>• Cartographie de la sûreté, de la sécurité et de la mobilité</li> </ul>
Prestataires de services basés sur les installations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Power walk</li> <li>• Les cercles d'influence</li> <li>• Cartographie de la sûreté, de la sécurité et de la mobilité</li> </ul>
Agents de clinique adaptés aux adolescents	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Power walk</li> <li>• La cartographie corporelle</li> <li>• Les cercles d'influence</li> <li>• Cartographie de la sûreté, de la sécurité et de la mobilité</li> </ul>
Agents de vulgarisation sanitaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Power walk</li> <li>• La boîte des stéréotypes sexuels</li> <li>• Piles de tri</li> <li>• Les cercles d'influence</li> <li>• Cartographie de la sûreté, de la sécurité et de la mobilité</li> </ul>
Médecins, infirmières et sages-femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Power walk</li> </ul>
Conseillers en planning familial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Power walk</li> <li>• Les cercles d'influence</li> <li>• DNHF</li> </ul>
Personnel du centre de lutte contre la VBG, y compris les assistants juridiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Power walk</li> <li>• La cartographie corporelle</li> <li>• Les cercles d'influence</li> <li>• Cartographie de la sûreté, de la sécurité et de la mobilité</li> <li>• DNHF</li> </ul>
Leaders communautaires et religieux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Power walk</li> <li>• Les cercles d'influence</li> </ul>

# Annexe B :

## Tests d'évaluation

### Instructions à l'intention des animateurs pour la mise en œuvre des tests d'évaluation

Utilisez le pré-test et le post-test, qui comprennent une série de questions ainsi qu'une grille de notation, pour évaluer les connaissances, la sensibilisation, les attitudes et les pratiques des participants en ce qui concerne la formation GYSI. Administrez l'évaluation immédiatement avant la formation (pré-test) et immédiatement après la fin de la formation (post-test) et utilisez la grille de notation qui l'accompagne. Comparer les scores des participants avant et après la formation afin d'évaluer si la formation a atteint les objectifs fixés. Vous pouvez également envisager de demander aux participants de refaire le test trois à six mois après la formation afin d'évaluer la durabilité à moyen terme de l'impact de la formation sur les participants.

### Grille de notation

- Lors de la notation de la Section A, attribuez 1 point pour chaque réponse correcte (1 point x 7 questions = 7 points maximum).
- Lors de la notation de la Section B, attribuez 2 points pour chaque réponse correcte (2 points x 7 questions = 14 points maximum).
- Lors de la notation de la Section C, utilisez le système de pointage suivant (maximum 2 points x 6 questions = 12 points maximum) :
  - Réponse a) = +2 points
  - Réponse b) = +1 points
  - Réponse c) = 0 points
  - Réponse d) = -1 points

## Pré-test et post-test de la formation GYSI (Genre, Jeunesse et Inclusion sociale)

### Instructions aux participants

Le présent test vise à évaluer vos connaissances, votre sensibilisation, vos attitudes et vos pratiques en matière de GYSI. Les animateurs noteront vos tests à l'aide d'une grille de notation universelle établie et alignée sur les objectifs d'apprentissage énoncés dans la formation GYSI. Répondez à toutes les questions dans leur intégralité, honnêtement et avec précision, le cas échéant.

Pays : \_\_\_\_\_ Dates de la formation : \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_

Date de teste : \_\_\_\_\_ Nom du participant : \_\_\_\_\_ Age : \_\_\_\_\_ Sexe : \_\_\_\_\_

Nom(s) de l'animateur : \_\_\_\_\_

Type d'évaluation (ne cochez qu'une seule case) :  Pré-test  Post-test

### A. Choisissez la bonne réponse pour chacune des questions suivantes.

1. Qu'est-ce que le genre ? (Entourez une seule réponse)
  - a. Les différences biologiques entre les hommes et les femmes
  - b. Les différences sociales entre les hommes et les femmes
  - c. Les normes, attentes et règles sociales et culturelles, qui varient d'une région à l'autre
  - d. A la fois a et b
  
2. Qui sont les jeunes, selon les directives de l'Organisation mondiale de la santé ? (Entourez une seule réponse)
  - a. Les personnes âgées de 15 à 24 ans
  - b. Les personnes de moins de 35 ans
  - c. Les personnes âgées de 10 à 24 ans
  - d. Aucune des réponses ci-dessus
  
3. Les groupes et les personnes socialement marginalisés sont ceux qui : (Entourez une seule réponse)
  - a. Sont défavorisés dans une société ou un contexte donné en raison de barrières historiques et/ou de discriminations
  - b. Sont défavorisés en raison de leur âge, de leur statut social et/ou de leur situation géographique
  - c. Sont défavorisés en raison d'une maladie, d'une profession et/ou d'une vulnérabilité physique ou psychologique
  - d. Tout ce qui précède
  
4. Citez les différents niveaux du modèle socio-écologique.
  - a.
  - b.
  - c.
  - d.
  
5. Qu'est-ce que le changement transformatif du genre ? (Entourez une seule réponse)
  - a. Un changement durable conduisant à l'égalité des genres dans une société donnée
  - b. S'attaquer à la cause profonde des pratiques et normes discriminatoires fondées sur le genre
  - c. S'engager avec toutes les parties prenantes pour réaliser l'égalité des genres
  - d. Tout ce qui précède

6. Qu'est-ce que la programmation transformative des jeunes ?
  - a. Une programmation qui engage les parties prenantes à s'attaquer aux causes sous-jacentes de l'inégalité et à transférer le pouvoir et la prise de décision des adultes vers les jeunes.
  - b. Une programmation qui soutient les initiatives menées par les jeunes et les partenariats entre jeunes et adultes
  - c. Une programmation qui intègre de manière significative les voix et besoins des jeunes
  - d. Tout ce qui précède
  
7. Quels sont les cinq critères du marqueur GYSI d'EngenderHealth ?
  - a.
  - b.
  - c.
  - d.
  - e.

**B. Donnez des réponses courtes (une à deux phrases) pour chacune des questions suivantes.**

8. Qu'est-ce que l'analyse GYSI ?
  
9. Qu'est-ce qu'un cadre «Do no Harm» (DNHF) ?
  
10. Pourquoi un DNHF est-il important dans le contexte de la programmation en matière de santé et de droits sexuels et reproductifs (SDSR) ?
  
11. Qu'est-ce qu'une participation significative des jeunes ?
  
12. Pourquoi est-il important d'analyser et de répondre aux besoins des adolescents et des jeunes différemment des autres groupes ?
  
13. Quels sont les défis auxquels sont confrontés les groupes socialement marginalisés pour accéder aux services et informations SDSR dans votre domaine d'intervention ?
  
14. Comment pouvez-vous assurer un suivi systématique et continu de l'intégration du GYSI avec EngenderHealth ?

### C. Choisissez la réponse qui vous concerne le plus.

15. Êtes-vous d'accord que la discrimination basée sur le genre est influencée par les structures et la dynamique du pouvoir ?
  - a. Tout à fait d'accord
  - b. D'accord
  - c. Pas d'accord
  - d. Pas du tout d'accord
  
16. Dans quelle mesure êtes-vous à l'aise de former vos collègues et les prestataires de services sur les questions liées au genre, à la sexualité et à la violence basée sur le genre (VBG) ?
  - a. Très à l'aise
  - b. A l'aise
  - c. Mal à l'aise
  - d. Très mal à l'aise
  
17. Êtes-vous d'accord que dans le contexte des projets SDSR, la conception et la mise en œuvre doivent tenir compte d'une optique GYSI globale pour un changement véritablement transformateur ?
  - a. Tout à fait d'accord
  - b. D'accord
  - c. Pas d'accord
  - d. Pas du tout d'accord
  
18. Êtes-vous d'accord que prendre soin d'un ou de plusieurs enfants, y compris les nourrir et les laver, ne devrait être que la responsabilité de la mère ?
  - a. Tout à fait d'accord
  - b. D'accord
  - c. Pas d'accord
  - d. Pas du tout d'accord
  
19. Êtes-vous d'accord que les filles enceintes non mariées doivent être retirées de l'école ?
  - a. Tout à fait d'accord
  - b. D'accord
  - c. Pas d'accord
  - d. Pas du tout d'accord
  
20. Êtes-vous d'accord que les adolescents et les jeunes sont incapables de prendre des décisions et de faire des choix concernant leurs SDSR ?
  - a. Tout à fait d'accord
  - b. D'accord
  - c. Pas d'accord
  - d. Pas du tout d'accord



# Annexe C :

## Le Guide de l'animateur

Un Formateur des formateurs qui a suivi la version complète de cette formation maîtrisera les outils et le format de la formation ; cependant, nous reconnaissons que tous les participants n'auront pas une expérience de la formation et que beaucoup d'entre eux n'auront pas participé à des programmes antérieurs de formation des formateurs. Le présent guide d'animation est destiné à aider les formateurs qui dispensent leur première formation ainsi que ceux qui souhaitent améliorer leurs compétences en matière d'animation. Pour ceux qui n'ont jamais dispensé de formation auparavant, cette section aidera à échafauder des outils et d'autres exercices sur un cadre de formation qui garantit une expérience harmonieuse et productive pour tous.

Le présent guide fournit des conseils et des outils pour une facilitation efficace et sans heurts. Il comprend des conseils pour commencer la formation en **rassemblant les attentes** pour comprendre les objectifs d'apprentissage des participants ainsi que pour établir de manière collaborative **des accords de groupe**, pour s'assurer que les participants travaillent les uns avec les autres, et vous, pour maintenir une dynamique de groupe positive et constructive. Cela inclut également une sélection de brise-glace et de stimulants, qui sont utiles pour aider les participants à se connaître et pour redynamiser la salle à différents moments de la formation, au cas où la concentration et l'énergie seraient à la baisse. Enfin, ce guide se termine par des conseils pour terminer chaque session de formation en offrant aux participants un espace de réflexion sur leur apprentissage et aux animateurs un premier retour d'information sur la façon dont les participants se sentent par rapport au matériel.

### Recueil des attentes

Au début de toute session de formation, discuter des attentes des participants est un moyen utile de connaître les connaissances et attitudes existantes des participants ainsi que ce qu'ils espèrent tirer de la formation. Si vous dispensez la formation sur plusieurs jours, cela permet également d'adapter le programme pour mieux répondre aux besoins et aux attentes des participants. L'outil de formation ci-dessous vous aidera à recueillir les attentes des participants.

<b>Objectif de l'outil</b>	Identifier les attentes des participants et comprendre toute connaissance ou opinion pertinente qu'ils peuvent apporter à la formation.
<b>Temps nécessaire</b>	30 à 40 minutes (en fonction de la taille du groupe)
<b>Matériel nécessaire et autres préparatifs requis</b>	<input type="checkbox"/> Feuilles de tableau de conférence, marqueurs et papillons adhésifs ou cartes de correspondance et ruban adhésif
<b>Étapes</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Après avoir souhaité la bienvenue aux participants, présentez brièvement cette activité. Par exemple, «Pour commencer, nous allons faire le tour de la salle pour avoir une idée des espoirs et attentes de chacun pour la formation».</li><li>2. Distribuez des cartes de correspondance ou des papillons adhésifs et demandez à chacun d'écrire ce qu'ils/elles espèrent de et ses attentes pour l'atelier.</li><li>3. Après environ cinq minutes, demandez aux participants de partager individuellement ce qu'ils ont écrit avec le groupe et d'ajouter leur cartes de correspondance ou leur papillons adhésifs à la feuille du tableau de conférence, afin que le groupe puisse se faire une idée des espoirs et des attentes de chacun au cours de la formation du ou des jours à venir.</li></ol>

## Établissement d'accords de groupe

Afin d'établir une atmosphère de positivité et de respect entre les participants, nous vous recommandons d'établir de manière concertée un ensemble d'accords sur la manière dont vous travaillerez ensemble au cours du ou des jours à venir. L'outil de formation ci-dessous peut vous aider à établir des accords de groupe et à favoriser une dynamique de groupe cohésive et sûre.

<b>Objectif de l'outil</b>	L'objectif d'un accord de groupe est de créer un environnement ouvert et respectueux dans lequel les participants peuvent travailler ensemble de manière créative et où les individus se sentent en sécurité pour partager leurs idées et leurs opinions.
<b>Temps nécessaire</b>	30 minutes
<b>Matériel nécessaire et autres préparatifs requis</b>	□ Feuilles de tableau de conférence, marqueurs, et ruban adhésif
<b>Étapes</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Expliquez l'importance d'avoir des accords de groupe pour garantir le bon déroulement de la formation et le sentiment de sécurité des participants.</li><li>2. Accueillez les idées des participants pour renseigner les accords de groupe. Pensez à poser les questions suivantes pour lancer la discussion :<ul style="list-style-type: none"><li>• Que pouvons-nous faire pour nous assurer que cet atelier fonctionne bien ?</li><li>• Comment pouvons-nous nous assurer que l'environnement d'apprentissage est un lieu sûr et respectueux ?</li><li>• Comment pouvons-nous faire de cette salle un espace positif pour l'apprentissage ?</li></ul></li><li>3. Notez les réponses sur un tableau de conférence afin que les groupes puissent garder ces accords à l'esprit pendant la formation.</li></ol>
<b>Exemples d'accords de groupe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tout le monde sera à l'heure et préparé pour la formation.</li><li>• Tout le monde doit y participer activement :<ul style="list-style-type: none"><li>• Les participants les plus silencieux seront aidés à exprimer leurs opinions.</li><li>• Les membres plus bavards céderont la parole aux autres et les écouteront.</li></ul></li><li>• Une seule personne est autorisée à prendre la parole à la fois.</li><li>• Nous respecterons les opinions et les idées de chacun, même si nous ne sommes pas d'accord.</li><li>• Tout ce qui sera discuté pendant la formation restera confidentiel.</li><li>• Nous sommes conscients des contraintes de temps ; si des sujets se présentent qui ne peuvent être traités immédiatement, nous les enregistrerons dans un "parking" pour y revenir avant la fin de la formation.</li><li>• Les ordinateurs et les téléphones portables seront éteints pendant la formation afin de minimiser les perturbations. Ils pourront être utilisés pendant les pauses.</li><li>• L'animateur assurera des pauses régulières pour que chacun reste concentré.</li></ul>

## Brise-glaces

Pour les participants qui se rencontrent pour la première fois ou qui ne se connaissent pas bien, les brise-glaces contribuent à créer une atmosphère amicale et aident les participants à apprendre un peu sur les autres, comme le nom de chacun et les programmes sur lesquels ils travaillent. En fonction de votre groupe, vous pouvez choisir parmi les brise-glaces suivants. Sinon, vous pouvez demander aux participants s'ils ont un brise-glace préféré, ce qui est une excellente façon de les impliquer et vous donne l'occasion de rassembler d'autres brise-glaces que vous pourrez utiliser lors de votre prochaine formation.

## Qu'y a-t-il dans un nom ?

Demandez à chaque participant de se présenter et de partager ce qu'il sait sur la raison pour laquelle on lui a donné son nom. Cela peut inclure toute histoire associée à leur prénom, leur second prénom ou leur nom de famille – ou une traduction de leur nom. Ce brise-glace aide les participants à apprendre les noms des personnes présentes dans la salle,

tout en suscitant des histoires uniques et parfois drôles sur la signification des noms et la façon dont les gens choisissent leurs noms.

### **Un seul mot**

Demandez à chaque participant de choisir un mot qui le décrit ; expliquez-lui cependant qu'il ne peut choisir que des mots qui commencent par la première lettre de son prénom (par exemple, l'incroyable Issa ou l'enthousiaste Essy). Demandez à un participant de partager son nom et son descripteur, puis demandez à la personne suivante de reformuler le nom et le descripteur du participant précédent avant de partager le sien. Continuez dans la salle, chaque participant récitant les noms et les descripteurs de tous ceux qui ont fait l'exercice avant lui. Si le premier participant ne doit partager que son descripteur et son nom, cela devient un défi de mémoire et une façon de répéter les noms de chacun, car chaque participant successif doit se souvenir et réciter les noms et descripteurs des participants précédents pour le groupe.

### **Choix d'une île déserte**

Posez la question courante : «Si vous étiez sur une île déserte, quel objet emporteriez-vous avec vous ? Ce pourrait être un livre, un film, de la nourriture, etc. C'est une question stupide, mais un bon moyen d'amener les participants dans la salle à partager quelque chose de personnel sur eux-mêmes, indépendamment du travail.

### **Quelle est votre chanson à thème ?**

Demandez aux participants : «Si vous aviez une chanson à thème personnelle, quelle serait-elle ? Ce pourrait être une chanson qui les inspire, les dynamise ou a une signification plus profonde pour eux. C'est un autre bon exercice pour encourager les participants à parler d'autre chose que de leur travail. Plus tard dans la formation, lorsque les participants termineront le travail en petits groupes, vous pourrez faire jouer un mélange de leurs chansons thématiques personnelles en arrière-plan pour les inspirer.

### **Apprendre quelque chose de nouveau**

Demandez aux participants de partager à tour de rôle quelque chose qu'ils aimeraient apprendre, ou une compétence qu'ils souhaitent acquérir. Il peut s'agir d'une compétence personnelle ou professionnelle. En demandant aux participants de partager quelque chose sur leurs objectifs et ambitions, cet exercice peut mettre en évidence les domaines dans lesquels les échanges de compétences ou de connaissances entre les participants peuvent être fructueux.

### **Les énergisants**

Les brise-glace alternatifs, qui aident les participants à se souvenir des noms des autres et à apprendre à se connaître, ainsi que les énergisants, qui permettent aux participants de se déplacer et de s'étirer entre les sessions, tout au long de la formation. Vous pouvez incorporer certains des énergisants suivants, selon les besoins de votre groupe. Vous pouvez également demander aux participants s'ils ont un énergisant préféré, ce qui est un excellent moyen de les impliquer et vous donne l'occasion de rassembler d'autres énergisants que vous pourrez utiliser lors de votre prochaine formation.

### **Trouvez votre paire**

Assurez-vous qu'il y a un nombre pair de participants ; sinon, vous devrez vous inclure dans l'énergisant. Divisez le nombre de participants par deux et identifiez les noms des animaux pour chaque paire (par exemple, s'il y a 20 participants, vous devrez choisir 10 animaux). Veillez à choisir des animaux qui émettent des sons. Écrivez les noms des animaux sur des bandes de papier ou des cartes cartonnées (en écrivant le nom de chaque animal sur deux cartes séparées). Distribuez les cartes des animaux aux participants en leur demandant de ne pas montrer leur carte à quelqu'un d'autre. Demandez aux participants de se déplacer à un autre endroit de la pièce et de se couvrir les yeux avec leurs mains. A présent, demandez aux participants de faire le bruit de leur animal et, en utilisant uniquement le son, d'essayer de trouver leur paire.

### **Salade de fruits**

Demandez aux participants de former un cercle avec leur chaise. Faites le tour du cercle et donnez à chaque personne le nom d'un fruit (en alternant le citron, l'orange et la pomme). Demandez aux participants de se lever et de retirer deux chaises. Demandez aux participants sans chaises de se tenir au milieu.

Expliquez que vous allez crier le nom d'un fruit, puis que tous les participants à qui ce fruit a été attribué doivent quitter leur place et en trouver un autre. De plus, lorsque vous criez «salade de fruits», chacun doit quitter sa place et en trouver une autre. Criez le nom de différents fruits, en ajoutant parfois «salade de fruits» jusqu'à ce que le niveau d'énergie ait augmenté.

### **Etirement stratégique**

Il s'agit d'une simple activité d'étirement avec une touche militante. Demandez aux gens de se répartir de façon égale dans la pièce, avec suffisamment d'espace pour pouvoir balancer leurs bras. Ensuite, demandez-leur de vous suivre dans cette série d'étirements : «Étirez-vous vers le haut en direction de votre vision, étirez-vous en direction de vos alliés et collègues, étirez-vous vers le bas en direction de la base, tendez les bras vers l'arrière en direction de vos partisans. Alternez ces étirements jusqu'à ce que les participants se soient bien étirés. C'est une excellente occasion pour les participants de bouger leur corps après de longues périodes assis.

### **De quel côté êtes-vous ?**

Tracez une ligne imaginaire et expliquez que la pièce est maintenant divisée en deux parties. Expliquez que vous donnerez deux choix aux participants ; la première option sera représentée par le côté gauche de la salle, la seconde par le côté droit. Demandez aux participants de se déplacer rapidement vers le côté de la salle qui correspond à leur option préférée. Ils peuvent aussi se placer sur la ligne du milieu s'ils sont indécis ou neutres. Vous pouvez créer vos propres options ou choisir dans la liste suivante : Ville ou pays ? Plage ou montagne ? Gaucher ou droitier ? Verre à moitié vide ou à moitié plein ? Frère ou sœur ou enfant unique ? Personne du matin ou oiseau de nuit ? Café ou thé ? Télévision ou lecture ? Chats ou chiens ?

### **Trouver son groupe**

Dans le cadre de cet exercice, les participants devront former des groupes temporaires en fonction de leurs similitudes. Posez des questions aux participants et demandez-leur de trouver des pairs ayant la même réponse. Par exemple, vous pouvez dire «rejoignez d'autres participants qui partagent votre..... préféré», en remplissant les espaces vides avec différents sujets, tels que : fruit, animal, sport ou passe-temps préféré. Les participants devront alors dire leurs réponses à haute voix, trouver d'autres personnes qui partagent leur activité préférée et former un groupe avec elles.

### **Clôture de chaque session de formation**

À la fin de chaque journée de formation, il est utile de recueillir les réactions des participants afin de comprendre leur expérience et de s'assurer que le groupe est prêt à passer aux activités du lendemain. Demander à chacun de partager à tour de rôle un mot qui résume ses sentiments est un moyen utile de recueillir rapidement un retour d'information.

<b>Objectif de l'outil</b>	Vérifier avec le groupe et comprendre comment les participants se sentent à la fin de la journée.
<b>Temps nécessaire</b>	30 minutes (en fonction de la taille du groupe)
<b>Matériel nécessaire et autres préparatifs requis</b>	s/o
<b>Étapes</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demandez aux participants de se réunir en cercle.</li> <li>2. Commencez l'activité en expliquant que vous voulez comprendre comment les participants se sentent après les activités de la journée.</li> <li>3. Demandez aux participants de prendre un moment pour réfléchir à un mot qui décrirait leur humeur ou leur état de santé.</li> <li>4. Faites le tour du cercle en permettant à chaque participant de partager son mot avec le groupe.</li> </ol>
<b>Notes supplémentaires pour les animateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour la formation de cinq jours, nous vous recommandons de structurer cet exercice de réflexion de manière à pouvoir observer les transformations internes et de groupe qui se produisent à la fin des premier et troisième jours. Nous avons inclus plus tôt dans ce manuel une carte de réflexion et d'observation GYSI, que nous recommandons de présenter pendant la formation afin de donner aux participants l'occasion de s'entraîner à remarquer et à enregistrer ces changements. C'est le bon moment pour présenter ce formulaire.</li> <li>• Terminez le dernier jour de la formation en demandant au groupe s'il reste des questions ou des commentaires à faire avant d'effectuer le post-test. Veillez à ce que tous les participants terminent le test et à ce qu'ils recueillent les tests.</li> <li>• Les participants qui suivent la version complète de cette formation sur cinq jours peuvent désormais être considérés comme des formateurs principaux. Partagez une copie intégrale de ce manuel de formation avec ces participants à la fin de la formation ou recueillez leurs coordonnées et organisez l'envoi de copies électroniques. Le cas échéant, envisagez également de partager vos coordonnées, au cas où les participants souhaiteraient vous contacter plus tard.</li> </ul>



# Références

- Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). 2018. *Social Analysis and Action Global Implementation Manual*. Atlanta, GA: CARE. [insights.careinternational.org.uk/images/in-practice/Gender-in-the-workplace/SAA.GlobalImplementationManual\\_FINAL.English.rights-reserved\\_2018.pdf](https://insights.careinternational.org.uk/images/in-practice/Gender-in-the-workplace/SAA.GlobalImplementationManual_FINAL.English.rights-reserved_2018.pdf).
- CARE. 2012. *Good Practices Framework: Gender Analysis*. Atlanta, GA: CARE. [www.care.org.au/wp-content/uploads/2015/02/Good-Practices-Brief.pdf](http://www.care.org.au/wp-content/uploads/2015/02/Good-Practices-Brief.pdf).
- CARE. 2007. *Ideas and Action: Addressing the Social Factors that Influence Sexual and Reproductive Health*. Atlanta, GA: CARE. [www.care.org/sites/default/files/documents/social\\_analysis\\_manual.pdf](http://www.care.org/sites/default/files/documents/social_analysis_manual.pdf).
- International HIV/AIDS Alliance. 2006. *Tools Together Now! 100 Participatory Tools to Mobilise Communities for HIV/AIDS*. Brighton, UK: International HIV/AIDS Alliance. [frontlineaids.org/wp-content/uploads/old\\_site/229-Tools-together-now\\_original.pdf?1405520036](http://frontlineaids.org/wp-content/uploads/old_site/229-Tools-together-now_original.pdf?1405520036).
- Just Associates (JASS). 2002. *Tools for Analyzing Power*. Washington, DC: JASS.
- Raising Voices Uganda. 2008. *PREP Sessions for Understanding the SASA! Activist Kit*. Kampala, Uganda: Raising Voices. [raisingvoices.org/wp-content/uploads/2013/03/downloads/Sasa/SASA\\_Activist\\_Kit/START/Training/Start.Training.PREPmodule.pdf](http://raisingvoices.org/wp-content/uploads/2013/03/downloads/Sasa/SASA_Activist_Kit/START/Training/Start.Training.PREPmodule.pdf).
- Rutgers. 2018. *Adopting a Gender Transformative Approach in Sexual and Reproductive Health and Rights and Gender-Based Violence Programmes*. Utrecht, Netherlands: Rutgers. [www.rutgers.international/sites/rutgersorg/files/PDF/DEF-web-GTA%20toolkit-module-1.pdf](http://www.rutgers.international/sites/rutgersorg/files/PDF/DEF-web-GTA%20toolkit-module-1.pdf).
- Sharp, G. 1985. *Dynamics of Nonviolent Action: Politics of Nonviolent Action*. Boston, MA: Porter Sargent.
- United Nations General Assembly. 1989. *Convention on the Right of the Child*. New York, NY: United Nations. [www.unicef.org/child-rights-convention](http://www.unicef.org/child-rights-convention).
- United States Agency for International Development (USAID). 2007. *Training Guide—Continuum of Approaches for Achieving Gender Integration in Programming: A Decision-Making Tool for Education Officers*. Washington, DC: USAID. [pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/pnado744.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnado744.pdf).























