



INTERNATIONAL
RESCUE
COMMITTEE

DEUXIÈME PARTIE : GUIDE DE FORMATION

**Prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles :
Impliquer les hommes par le biais de pratiques
responsables (*Engaging Men through Accountable
Practice, EMAP*)**

Une intervention visant à faire évoluer les comportements individuels dans les
communautés touchées par un conflit

Photo de couverture : Meredith Hutchinson

© International Rescue Committee 2014

Tous droits réservés.

International Rescue Committee

Siège social

122 East 42nd Street

New York, NY 10168

États-Unis

+1 212 551 3000

www.Rescue.org

Pour de plus amples informations sur l'intervention Prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles : impliquer les hommes par le biais de pratiques responsables, veuillez contacter la division technique Protection et autonomisation des femmes de l'IRC à l'adresse wpe@rescue.org.

Le contenu de cette publication s'appuie sur trois années de programmes et recherches menés en Afrique de l'Ouest, généreusement financés par la NoVo Foundation et Irish Aid.



GIFT OF THE
UNITED STATES
GOVERNMENT

Cette publication a été rendue possible grâce au généreux soutien du Bureau de la population, des réfugiés et des migrations au Département d'État américain. Son contenu relève de la responsabilité de l'IRC et ne reflète pas nécessairement l'opinion du Département d'État ou du Gouvernement américain.

DEUXIÈME PARTIE : GUIDE DE FORMATION

**Prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles :
impliquer les hommes par le biais de pratiques responsables**

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
<ul style="list-style-type: none">• Utiliser le Guide de formation EMAP• Aperçu de la formation du personnel EMAP	
SECTION 1 : COMPRENDRE LE PROCESSUS DE FORMATION	10
SECTION 2 : PRÉPARER LA FORMATION EMAP	15
SECTION 3 : LES OUTILS DE FORMATION EMAP	22
SECTION 4 : LE PROGRAMME ET LES SUPPORTS DE FORMATION EMAP	25
<ul style="list-style-type: none">• Semaine 1 : Comprendre l'intervention et le cadre EMAP• Semaine 2 : Le programme de formation des femmes et des hommes EMAP, les compétences clés des animateurs• Semaine 3 : La retransmission des connaissances acquises• Semaine 4 : Planification de la mise en œuvre et du suivi	
ANNEXES :	
Annexe 1 Scénarios du 6 ^e jour : Réactions de résistance fréquentes	101
Annexe 2 Scénarios du 7 ^e jour : Réactions de résistance fréquentes	102
Annexe 3 Principaux points de préparation d'une session de discussion	104
Annexe 4 Évaluation quotidienne de la formation	105
Annexe 5 Évaluation pré/post-formation	106

DEUXIÈME PARTIE : GUIDE DE FORMATION

IMPLIQUER LES HOMMES PAR LE BIAIS DE PRATIQUES RESPONSABLES

INTRODUCTION

Bienvenue dans cette 3^e partie du Kit de ressources EMAP : le Guide de formation EMAP.

La formation EMAP a été mise au point pour doter les animateurs et superviseurs EMAP¹ d'aptitudes et de connaissances sur l'intervention EMAP globale et le cadre EMAP de pratiques responsables. Le Guide de formation EMAP propose des programmes de formation et/ou des conseils détaillés pour dispenser 15 jours de formation aux animateurs et superviseurs sur une période de 4 semaines. **Avant le début de la formation, le(s) formateur(s) EMAP devra/ont avoir lu avec attention le Guide d'introduction EMAP et le Guide de mise en œuvre EMAP dans leur intégralité.** La phase de pré-mise en œuvre du programme EMAP devra également avoir été achevée. Celle-ci est présentée dans le Guide d'introduction EMAP, Annexe 1.

La formation EMAP englobe à la fois les programmes de formation et les activités concrètes qui seront effectuées avec les femmes et les hommes, ainsi que les techniques d'apprentissage et comportements susceptibles d'encourager l'adoption d'attitudes favorables à l'équité entre les sexes.

Remarque : Le Guide de formation EMAP est la 3^e et dernière partie du kit de ressources. Avant d'utiliser ce guide, les formateurs doivent avoir lu attentivement le Guide d'introduction EMAP et le Guide de mise en œuvre EMAP dans leur intégralité. Les responsables ou coordinateurs de programme doivent avoir lu le Guide d'introduction et suivi entièrement le plan d'action pré-mise en œuvre avant la formation.

L'un des objectifs clés de la formation EMAP est d'amener les animateurs et superviseurs à adopter des pratiques responsables² tant sur le plan personnel que sur le plan relationnel. La responsabilité personnelle se pratique pendant la formation au travers d'activités, d'exercices et de travaux de réflexion à domicile qui demandent aux participants d'identifier, de surveiller, de questionner et de *changer* leurs propres croyances, attitudes et comportements préjudiciables. La responsabilité relationnelle se pratique au cours de la formation au travers de sessions de discussion et de réflexion. Il appartient aux formateurs de confronter les participants lorsqu'ils ne sont pas responsables envers les femmes et les filles. Ces derniers devront par ailleurs être conscients que des questions de pouvoir et de genre se poseront dans la salle de formation, et influenceront sur les relations entre les animateurs, les animateurs et les superviseurs, et/ou les animateurs, les superviseurs, et le(s) formateur(s).

Le formateur devra avoir de solides compétences pour guider les animateurs et superviseurs EMAP à travers l'ensemble du processus d'évaluation et de réflexion autour

de ces dynamiques. Pour en savoir davantage, reportez-vous à la section 2 du présent guide.

Aux fins du présent document, les termes suivants seront utilisés :

- **Formateurs** : personnes (de préférence un homme et une femme) qui dispenseront cette formation EMAP aux futurs animateurs des groupes EMAP.
- **Animateurs** : personnes ciblées par cette formation, chargées d'animer les groupes de discussion EMAP aussi bien avec les hommes qu'avec les femmes.
- **Superviseurs** : personnes qui superviseront et aideront les animateurs au cours de la mise en œuvre des groupes d'hommes et de femmes EMAP.
- **Responsables/coordonateurs de programmes** : personnes qui superviseront l'intervention EMAP, si elles sont autres que le superviseur.

¹ Pour en savoir plus sur les rôles et responsabilités spécifiques des animateurs et superviseurs de l'intervention EMAP, référez-vous au *Guide de mise en œuvre EMAP*, la deuxième partie du Kit de ressources EMAP.

² Les pratiques responsables constituent le cadre de l'intervention EMAP. Les pratiques responsables mettent l'accent sur la nécessité d'écouter les voix des femmes. Elles offrent au personnel les outils pour réfléchir à leurs propres attitudes, croyances et comportements, ainsi que ceux d'autres membres de leurs communautés, puis les faire évoluer.

DEUXIÈME PARTIE : GUIDE DE FORMATION

IMPLIQUER LES HOMMES PAR LE BIAIS DE PRATIQUES RESPONSABLES

Utiliser le Guide de formation EMAP

Le Guide de formation EMAP a été élaboré pour aider les formateurs à dispenser des formations intensives et expérientielles qui fourniront aux animateurs et superviseurs EMAP du programme *Prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles : impliquer les hommes par le biais de pratiques responsables* les aptitudes, les connaissances et la conscience de soi dont ils ont besoin pour mettre en œuvre avec succès l'intervention EMAP.

Le présent Guide de formation EMAP est divisé en quatre sections :

La **SECTION 1 : COMPRENDRE LE PROCESSUS DE FORMATION**, permet aux formateurs de comprendre l'approche, les objectifs, et les concepts clés de la formation EMAP.

La **SECTION 2 : PRÉPARER LA FORMATION EMAP**, offre aux formateurs des conseils et astuces pour les aider à dispenser la formation EMAP avec succès.

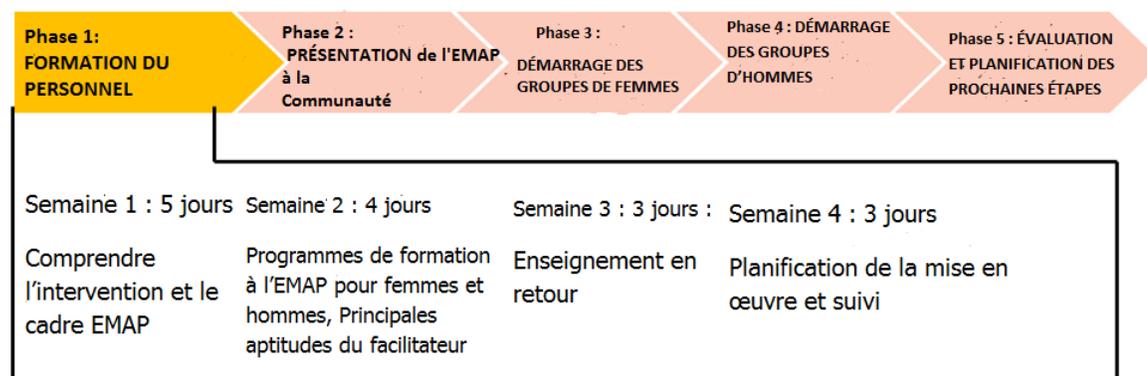
La **SECTION 3 : OUTILS DE FORMATION EMAP**, offre un aperçu et des conseils sur les outils devant être utilisés au cours de la formation EMAP.

La **SECTION 4 : PROGRAMME ET SUPPORTS DE FORMATION EMAP**, propose aux formateurs des activités détaillées et/ou le programme de la formation. Cette composante s'étale sur quatre semaines :

- Semaine 1 : Comprendre l'intervention et le cadre EMAP
- Semaine 2 : Les programmes de formation des femmes et des hommes EMAP, les compétences clés de l'animateur
- Semaine 3 : Restitution
- Semaine 4 : Planification de la mise en œuvre et du suivi

APERÇU DE LA FORMATION DU PERSONNEL EMAP

La formation EMAP se déroule au cours de la phase 1 de l'intervention EMAP, après la phase pré-mise en œuvre.



La formation EMAP consiste en 15 jours de formation, à dispenser sur une période de 4 semaines. La semaine 1 est constituée de 5 jours de formation, la semaine 2 de 4 jours, la semaine 3 de 3 jours et la semaine 4 de 3 jours. Grâce à l'expérience de l'IRC en matière de formation EMAP, le calendrier de formation a pu être échelonné de façon très

spécifique. Les deux premières semaines sont axées sur les principaux concepts et la pratique qui exige des participants qu'ils se remettent en question et mènent une véritable auto-réflexion. Il est important d'accorder aux participants le temps nécessaire pour absorber et mettre en œuvre les nouvelles idées auxquelles ils sont exposés. Les troisième et quatrième semaines poursuivent la réflexion menée au cours de la première moitié de la formation, et s'appuient sur des exercices pratiques afin que les participants se sentent à l'aise lorsqu'ils animent les programmes de formation.

Buts de la formation :

L'objectif principal de ce guide de formation est de renforcer les aptitudes et compétences du personnel du programme qui sera chargé d'animer et de superviser l'intervention EMAP, y compris la mise en œuvre des groupes de discussion des femmes et des hommes.

À qui ce guide est-il destiné ?

Le présent guide de formation est destiné au personnel du programme qui formera les animateurs et superviseurs impliqués dans l'intervention EMAP.

Qui dispensera la formation ?

Il est préférable que la formation du personnel EMAP soit dispensée par 2 formateurs, 1 femme et 1 homme. Cela permettra à ces derniers d'offrir un exemple de pratiques responsables aux participants, mais aussi de diriger des groupes de réflexion entre participants du même sexe tout au long de la formation.

Les membres du personnel qui dispenseront la formation **ne** doivent **pas** être les animateurs des groupes de discussion EMAP. Les formateurs doivent avoir pris le temps d'examiner et de comprendre l'intervention EMAP, et lu les **Parties 1 et 2 du kit de ressources avant le début de la formation**. En outre, les formateurs doivent :

- a) *Comprendre les VFFF* : les formateurs doivent comprendre les causes sous-jacentes et les facteurs contributifs des VFFF dans le contexte de leur région.
- b) *Posséder des aptitudes et connaissances en matière de formation* : les formateurs doivent justifier de solides aptitudes et connaissances dans les domaines de la formation et des techniques d'apprentissage ; ils doivent notamment être à même de créer un environnement d'apprentissage, de mettre en œuvre un processus d'apprentissage interactif et expérientiel et de faire des moments difficiles des opportunités d'apprentissage.
- c) *S'engager aux côtés des femmes et des filles* : les formateurs doivent être engagés dans une auto-réflexion, avoir une excellente compréhension de leurs propres pouvoirs, privilèges, et préjugés sexistes, ainsi que de leur impact sur leur travail.
- d) *Justifier d'une expérience de co-formation* : les formateurs doivent avoir déjà collaboré de façon égalitaire et responsable avec un co-formateur.

Qui participe à la formation ?

Les animateurs et superviseurs EMAP doivent participer à la formation. Pour toute information sur les exigences minimales que doit respecter le personnel du programme EMAP, veuillez consulter le *Guide d'introduction EMAP, Section 5 : Formation pré-mise en œuvre*. Cette formation a été mise au point pour des groupes de 12 à 20 participants, constitués à parts égales d'hommes et de femmes. La sélection finale des animateurs doit être effectuée au terme de la formation, une fois que leur capacité à lutter contre les normes préjudiciables a pu être précisément évaluée. Par conséquent, le nombre de participants sera supérieur au nombre d'animateurs retenus. Par ailleurs, cette formation est également destinée à être utilisée dans le cadre du processus de recrutement des animateurs ; tous les participants ne seront pas nécessairement qualifiés pour animer l'intervention EMAP. Le superviseur doit prendre sa décision en se basant sur les interactions, la retransmission des connaissances acquises et les réflexions menées tout au long de la formation.

Quels sont les objectifs de la formation EMAP ?

Au terme de la formation, les participants auront acquis les connaissances et compétences pratiques nécessaires pour :

- ✓ Mettre en œuvre avec succès l'intervention EMAP, et utiliser les outils associés de façon efficace
- ✓ Comprendre et appliquer la notion de pratiques responsables tout au long de l'intervention
- ✓ Animer les programmes de formation EMAP et faire face aux situations difficiles qui pourraient survenir durant l'intervention
- ✓ Accorder la priorité à l'opinion des femmes tout au long de l'intervention

PRINCIPALES NOTIONS ABORDÉES AU COURS DE LA FORMATION DU PERSONNEL EMAP :

Semaines 1 et 2 (9 jours de formation)	Comprendre l'intervention EMAP, et notamment : <ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi il est important de travailler avec les hommes • Les principes directeurs • Les hypothèses et paramètres, les objectifs • Le programme des femmes • Le programme des hommes • Les phases de la mise en œuvre de l'intervention EMAP • Les outils de suivi
	Comprendre le cadre EMAP : les pratiques responsables, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • La responsabilité personnelle et relationnelle • Le changement et l'apprentissage transformationnels • Les outils pour des pratiques responsables • Tenir compte des voix des femmes
	Développer les compétences d'animation clés <ul style="list-style-type: none"> • Identifier et gérer les réactions de résistance fréquentes • S'entraîner à suivre les étapes pour faire face aux comportements préjudiciables • Créer des environnements positifs et responsables
Semaine 3 (3 jours de formation)	La retransmission des connaissances acquises et le bilan constructif <ul style="list-style-type: none"> • Au cours de la 3^e semaine, les participants se verront attribuer des activités clés des programmes de formation des femmes et des hommes, qu'ils devront revoir puis enseigner à leur tour au groupe. Les formateurs et leurs collègues effectueront ensuite un bilan constructif. • Au cours de la 3^e semaine, les participants réfléchiront à la façon d'effectuer et recevoir un bilan critique de façon positive et constructive.
	Adapter les programmes de formation au contexte local <ul style="list-style-type: none"> • Le programme de formation EMAP offre un cadre conceptuel générique pour comprendre les notions de genre, de pouvoir et de VFFF. Il est destiné à être utilisé dans différentes régions, couvrant de nombreux pays et groupes avec des langues, des cultures et des contextes divers et variés. Il est donc fondamental que les animateurs adaptent certains aspects de ce programme pour veiller à ce qu'il soit pertinent pour chaque contexte spécifique, et notamment la langue, la terminologie, les concepts et les cas pratiques / récits. • Au cours de la 3^e semaine de formation des formateurs, les animateurs et superviseurs commenceront à adapter le programme de formation afin qu'il reflète les expériences, les

	<p>significations et l’histoire du contexte local. Parmi les éléments qui peuvent être adaptés, citons :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Les exemples de rôles sexospécifiques, les types de VFFF, les détails des scénarios, la langue, etc. ○ La durée des leçons – dans les zones urbaines, il peut s'avérer nécessaire de les raccourcir ou les adapter, par exemple.
<p>Semaine 4 (3 jours de formation)</p>	<p>Finaliser la structure de soutien et de supervision</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Au cours de la planification précédant la mise en œuvre, le responsable du programme ou le personnel chargé de prendre la décision de mener l’intervention l’EMAP au sein de la communauté doit avoir élaboré un plan initial pour les structures de soutien. Au cours de la dernière semaine de formation, les animateurs et superviseurs EMAP vont passer en revue et finaliser ce plan, et notamment déterminer comment mettre en place des processus et un soutien continus pour : <ul style="list-style-type: none"> ○ Définir de façon précise les rôles et responsabilités de chaque membre de l’équipe de mise en œuvre ○ Prévoir du temps pour les réunions d’avancement hebdomadaires qui permettent de : <ol style="list-style-type: none"> 1. Discuter des défis et besoins qui se présentent au cours de la préparation 2. Passer en revue les listes de vérification de la responsabilité et les formulaires de rapport hebdomadaires 3. Tenir compte de l’avis des femmes lors de l’élaboration du programme de formation des hommes
	<p>Élaborer un plan pour sensibiliser les principaux dirigeants de la communauté et des groupes de femmes, et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Évaluer le pouvoir et le privilège au sein de la communauté ● Identifier les principaux groupes et dirigeants à inviter aux réunions de présentation ● S'assurer que les groupes marginalisés sont représentés et leurs voix prises en compte
	<p>Élaborer un plan pour renforcer les relations avec les services de soutien existants et intervenir face aux révélations d’actes de violence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Avant de commencer la formation, le personnel devra avoir confirmé que des services de soutien sont assurés au sein de la communauté dans le cadre du plan d'action pré-mise en œuvre. ● À titre de rappel, l'intervention EMAP n'est pas destinée à constituer une intervention indépendante ; elle doit plutôt venir compléter les services existants déjà en place au sein de la communauté. ● Au cours de la dernière semaine de formation, les animateurs et superviseurs EMAP passeront en revue les services de soutien existants dans la communauté et élaboreront un plan pour bâtir des liens avec les prestataires de service.

CONSEIL PRATIQUE

Nous conseillons au personnel du programme de rencontrer les prestataires de services afin de s'assurer que l'intervention EMAP est bien intégrée aux mécanismes d'orientation. Il est également fondamental que les services de soutien au sein de la communauté comprennent le but de l'intervention et disposent de moyens de contacter les animateurs et le superviseur directement si nécessaire.

SECTION 1 : COMPRENDRE LE PROCESSUS DE FORMATION EMAP

Pour garantir la réussite de l'intervention EMAP, il est extrêmement important que les animateurs et superviseurs parviennent sans difficulté à identifier et questionner les comportements, attitudes et croyances préjudiciables aux femmes et aux filles, tout en favorisant la création d'un environnement sûr pour en discuter. Cette section a pour but premier d'aider les formateurs à comprendre leur rôle dans la mise en place de pratiques responsables et d'un changement transformationnel, et comment ces deux notions seront abordées tout au long de la formation.

En quoi la formation EMAP est-elle différente ?

La formation EMAP intervient à deux niveaux. Elle vise à :

1. fournir aux animateurs et superviseurs les informations et outils dont ils ont besoin pour assurer l'intervention EMAP avec succès ;
2. mettre l'accent sur les interactions et le pouvoir/privilège qui existe entre les participants à la formation eux-mêmes. La formation EMAP enclenche le processus de changement transformationnel pour les animateurs et superviseurs, en demandant continuellement aux participants de réfléchir à leurs propres attitudes, comportements et croyances, ainsi qu'à leurs répercussions sur leurs interactions et expériences dans le cadre de la formation.

Pendant les 15 jours, les formateurs devront trouver un équilibre entre le contenu et le processus, la mise en œuvre et la réflexion. La formation EMAP englobe à la fois les programmes de formation et les activités concrètes qui seront effectuées avec les femmes et les hommes, ainsi que les techniques d'apprentissage et les comportements susceptibles d'encourager les attitudes favorables à l'égalité hommes-femmes. À travers la formation, les animateurs et superviseurs réfléchiront à leurs propres interactions et croyances, et seront amenés à les remettre en question. Il est de la responsabilité des formateurs de faciliter certaines des discussions difficiles qui feront sortir les participants de leurs zones de confort, et de leurs modes de pensée et comportements types. Les formateurs devront également se considérer comme étant impliqués dans le processus de changement transformationnel, tout en continuant de promouvoir un environnement de formation permettant aux participants d'opérer ce changement en toute sécurité. Le tableau ci-dessous présente de façon détaillée les différences entre l'approche de formation EMAP et les approches de formation traditionnelles.

Approche de formation traditionnelle	Approche de formation EMAP
L'apprentissage vu comme un produit	L'apprentissage vu comme un processus
Contrôlé par l'enseignant	Centré sur l'étudiant
Transfert de connaissances	Apprentissage empirique
Formateur = expert	Formateur = animateur, personne-ressource
Apprenant = ignorant	Apprenant = actif et en pleine découverte
Encourage la conformité et l'adaptation	Stimule la pensée indépendante et la créativité
Centré sur le contenu	Centré sur le contenu et le processus

Qu'entendons-nous par pratiques responsables dans le cadre de l'intervention EMAP ?

Les pratiques responsables constituent un cadre visant à impliquer les hommes dans la prévention des violences faites aux femmes et aux filles, de manière efficace et sûre, afin de donner davantage de voix et de pouvoir aux femmes.

Les pratiques responsables sont également un ensemble d'outils et d'activités qui aident les hommes à devenir les alliés des femmes et des filles, et aident les femmes à être responsables vis-à-vis d'autres femmes. Comme détaillé ci-dessous,

l'intervention EMAP intègre des structures et processus qui permettent la mise en œuvre de pratiques responsables à différents niveaux. Le personnel EMAP doit mettre en application et utiliser les pratiques responsables à la fois dans sa vie professionnelle et personnelle afin d'acquérir les aptitudes nécessaires pour influencer sur le changement et les actions individuels, aussi bien pour lui-même que pour les participants aux groupes de discussion. La formation EMAP permet aux animateurs de se familiariser avec le concept de pratiques responsables, le vivre, et utiliser les outils conçus pour la mise en œuvre de l'intervention EMAP.

Les pratiques responsables sont mises en œuvre à 2 niveaux : personnel et relationnel.

La responsabilité personnelle est un processus continu que les formateurs, les animateurs et les superviseurs EMAP doivent observer à tout moment. Ce processus suppose d'identifier, de surveiller et de questionner les attitudes, croyances et comportements individuels préjudiciables en relation avec le genre. Les animateurs doivent reconnaître que le changement commence de l'intérieur. Ce n'est qu'en explorant et en prenant conscience de leurs propres préjugés sur le genre que les animateurs pourront aider les autres à suivre leur propre processus de changement. **La responsabilité personnelle** renvoie aux moyens par lesquels nous découvrons et combattons nos propres préjugés et croyances. Elle est centrée sur le changement transformationnel et l'apprentissage pour les animateurs EMAP, afin qu'ils incarnent le changement pour les autres.

La responsabilité relationnelle renvoie à la façon dont le pouvoir et le privilège influencent les interactions entre les hommes et les femmes. Une fois que les animateurs et superviseurs auront réfléchi à leurs propres préjugés, ils seront à même de trouver des moyens de gérer les différences de pouvoir avec d'autres personnes. Pour faire preuve de responsabilité relationnelle, le personnel, y compris les animateurs et les superviseurs, doit évaluer ses interactions avec les autres, y compris ses collègues et les participants au programme, et déterminer si et comment il exerce un pouvoir sur les autres. L'objectif premier est de rechercher des alliés pour les femmes et les filles, et de réévaluer de façon continue le but du programme des hommes. **La responsabilité relationnelle** renvoie aux façons dont chacun interagit avec les autres et comprend les dynamiques de pouvoir et de privilège. La responsabilité relationnelle exige du personnel qu'il réfléchisse à la façon dont il travaille avec les participants, avec le co-formateur/l'animateur et le superviseur, avec les membres de la communauté, et avec le personnel d'autres ONG. La responsabilité relationnelle vise principalement à faire de chacun un ALLIÉ des femmes et des filles, à commencer par les formateurs, les animateurs et les superviseurs EMAP.

Qu'est-ce que cela signifie dans le cadre de la formation EMAP ? Les pratiques responsables et la formation EMAP

Tout au long de la formation EMAP, les formateurs devront particulièrement veiller à :

- promouvoir la responsabilité personnelle et relationnelle – et
- gérer avec respect les moments où les participants ne font pas preuve de responsabilité.

Les formateurs doivent mettre en œuvre les pratiques responsables à tout moment, et le démontrer tout au long de la formation.

De nombreuses mesures devront être prises par les formateurs pour promouvoir les pratiques responsables dans le cadre de la formation EMAP :

1. S'assurer que les interactions entre les deux formateurs respectent à tout moment la responsabilité et l'égalité hommes-femmes. Par exemple :
 - a. **Ne pas régler les désaccords devant le groupe**, mais veiller plutôt à ce que des séances de débriefing, de préparation et de rétroaction soient organisées le matin et le soir.
 - b. S'assurer que **les deux formateurs animent à parts égales**, et que lorsque l'un anime, l'autre le soutient en prenant des notes, en préparant les documents ou simplement en étant présent.

- c. Prévoir du **temps pour que les deux formateurs réfléchissent à leur propre travail d'animation** et fassent un bilan constructif sur les compétences d'animation de l'autre. Essayez d'utiliser les phrases suivantes ensemble lorsque vous donnez votre avis : « J'ai apprécié le fait que tu... » « Et je pense qu'il est important que lors des sessions futures, nous veillions à repérer et signaler les abus de pouvoir, l'inégalité des genres dans le groupe, etc. »
 - d. Les deux formateurs doivent **intervenir en cas de commentaires préjudiciables**, et ne pas supposer que cela relève de la seule responsabilité de la formatrice ou du formateur. Aidez-vous mutuellement dans ces moments difficiles.
 - e. S'accorder sur **les types de soutien qui sont importants de la part de l'un et de l'autre** et la forme qu'ils doivent prendre ; par exemple, il peut parfois être utile que l'animateur homme traite les commentaires sexistes, mais aussi être important que cette responsabilité incombe à la formatrice, sachant qu'elle bénéficie du soutien de son co-formateur. Ces types de préoccupations doivent faire l'objet d'une discussion préalable et être systématiquement abordés lors des débriefings.
2. Remettre en question les commentaires, bruits, remarques préjudiciables pendant la formation. Par exemple :
 - a. **Observer le travail de groupe** de près afin de s'assurer **que les hommes et les femmes participent à parts égales**. Dans le cas contraire, veiller à ce que ce problème soit évoqué au sein du groupe et résolu.
 - b. Prêter attention à la participation en plénière, ainsi qu'à **la façon dont les commentaires des femmes sont pris en compte**. Soulevez tous les problèmes observés avec le groupe afin d'engager une discussion et une réflexion.
 - c. Prêter **attention à qui parle le premier, qui veut parler le premier et à la façon dont les commentaires des femmes sont reçus** ; quel degré d'attention obtiennent-elles ? Dans quelle mesure sont-elles prises au sérieux ? Avec quel degré de rapidité les autres commencent-ils à expliquer comment et pourquoi elles peuvent avoir mal compris ? Avec quel degré de rapidité la conversation devient-elle une discussion sur les points de vue des hommes ? Lorsque de telles situations surviennent, ramenez la conversation à la question soulevée par les femmes et faites en sorte qu'elle soit achevée avant que le groupe ne passe à d'autres problématiques.
 - d. Prêter une attention particulière à la façon dont les participants utilisent les réactions de résistance lorsque des sujets ou questions avec lesquels ils ne sont pas à l'aise sont évoqués au cours de la formation. Il est important que les formateurs identifient ces situations et en discutent avec les participants, soit lorsqu'un commentaire spécifique est formulé, soit à la fin de la session si cela est plus indiqué. **Les formateurs doivent contester toute réaction, tout commentaire ou toute blague qui est préjudiciable ou tolère les violences faites aux femmes et aux filles**. Cela permettra de montrer au personnel EMAP ce qu'est concrètement la responsabilité, et de l'aider à prendre conscience qu'il sera confronté aux mêmes difficultés que les participants. Cela sera également l'occasion d'apprendre aux participants comment affronter directement les situations difficiles.
 - e. **Prêter attention à la gestuelle**, y compris aux expressions faciales, aux commentaires en aparté et aux signes indiquant que les gens souhaitent se retirer ; ces indicateurs sont importants puisqu'ils permettent d'évaluer l'engagement des participants. Si vous avez le sentiment que certains se retirent, demandez-leur d'exprimer leur ressenti et de préciser ce qui les empêche de s'engager pleinement.
 - f. Lors des débriefings en groupes de participants du même sexe, **s'assurer que tous font preuve de respect et d'attention**.
 3. Faire du travail en groupe et des exercices des moments d'apprentissage pour les participants, et des opportunités d'analyser leurs propres comportements. Par exemple :
 - a. Travail de groupe : utilisez le travail de groupe pour amener les participants à adopter un comportement responsable, et être conscients de leur propre pouvoir et de la façon dont ils l'utilisent.
 - b. Encouragez les membres du groupe à être responsables les uns envers les autres, et à se soutenir lorsque des dynamiques limitent la participation de certains ; si vous les encouragez à veiller les uns sur les autres et à être préparés à contester, ils assumeront la responsabilité de leur comportement et ne compteront pas uniquement sur les formateurs pour le faire à leur place. Lors des débriefings avec les groupes, prévoyez une réflexion sur les dynamiques au sein du groupe, ce qui, selon les participants,

pourrait être différent, et ce qui les a aidés à contester les attitudes ou comportements jugés difficiles, ou au contraire les a empêché de le faire. Cela peut supposer de prêter attention à la fréquence à laquelle les hommes prennent la parole et mènent le débat, et à la fréquence de prise de parole des femmes, et conduire à une remise en question, par les hommes et les femmes, des attitudes ou comportements irrespectueux ou inéquitables.

- c. Formation des groupes : prêtez attention à la composition des groupes. Exploitez les informations que vous possédez sur les participants pour les exposer à des situations qui remettront en question leurs idées reçues, et les amèneront à engager une réflexion personnelle sur leur comportement.
- d. Groupes de participants du même sexe : ceux-ci peuvent constituer des espaces sécurisés au sein desquels hommes et femmes peuvent réfléchir à leur propre pouvoir en tant qu'individus et en tant que groupe, ou à la façon dont le pouvoir est utilisé dans leurs vies.
- e. Devoirs : encouragez les participants ayant des questions spécifiques à pratiquer la responsabilité ou à analyser leur comportement chez eux, au sein de leur communauté et sur leur lieu de travail.
- f. Binômes : amenez les participants à travailler en binômes et à pratiquer la responsabilité à travers des exercices par deux.

Remarque : se référer au *Guide d'introduction EMAP, Section 2* et au *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexes 2, 3, 4 et 9* pour obtenir plus d'informations sur les pratiques responsables ainsi que des exemples. Ces annexes doivent être remis aux participants le 5^e jour de formation, et utilisés au cours de la formation.

Le changement transformationnel

Comme cela est précisé dans le Guide d'introduction EMAP, l'intervention EMAP a pour vocation de susciter une transformation. Elle repose sur le principe selon lequel la violence faite aux femmes et aux filles découle de croyances préjudiciables sur le genre (les femmes doivent être soumises aux hommes et satisfaire leurs besoins, les hommes doivent être durs et dominants, etc.) et d'un déséquilibre de pouvoir entre les femmes et les hommes. L'intervention EMAP vise à transformer ces messages et ces normes. La formation EMAP contribue à ce processus en guidant les participants à travers un parcours de réflexion personnelle, qui peut se faire de différentes façons tout au long des 15 jours de formation :

- Les participants expérimenteront certaines activités du programme, en réfléchissant aux problématiques clés relatives au genre et au pouvoir dans leurs propres vies ;
- Les participants expérimenteront, utiliseront et mettront en œuvre les pratiques responsables. Autrement dit, ils analyseront et réfléchiront à certains des processus au cours de la formation, les dynamiques de groupe, les comportements et attitudes, et feront évoluer leurs propres comportements et attitudes ;
- Les participants s'exerceront à effectuer et recevoir un bilan constructif, ce qui sera une autre occasion de mener une réflexion personnelle.

En tant que futurs animateurs EMAP, il est essentiel que les participants à la formation aient le temps et l'occasion de mener le même genre de réflexion que les femmes et les hommes qui suivront le programme EMAP. La formation EMAP est unique dans le sens où elle est axée à la fois sur le contenu et le processus d'apprentissage et d'interaction au cours de la formation elle-même. L'espace et le temps alloués à l'introspection et la responsabilité tout au long de la formation sont essentiels pour permettre la transformation des animateurs et des superviseurs et, par conséquent, le succès de l'intervention EMAP. Il est fondamental que les formateurs prennent au sérieux le processus de réflexion afin d'assurer que les participants font de même et saisissent cette opportunité avec honnêteté et intégrité.

Devenir un allié

L'intervention EMAP vise principalement à aider les hommes à devenir des alliés dans la lutte engagée pour mettre un terme aux violences faites aux femmes et aux filles. La formation EMAP aide les participants à comprendre ce qu'est un allié ; elle les encourage à réfléchir au comportement que doit avoir un allié et à confronter leurs propres attitudes et croyances avec ces idées. Une nouvelle fois, l'objectif sous-jacent est que les animateurs et superviseurs EMAP montrent l'exemple et se comportent comme des alliés en toutes circonstances ; la formation est pour eux une opportunité de réfléchir à leur position dans leur processus de changement, et aux mesures qu'ils peuvent prendre pour devenir eux-mêmes des alliés.

Il est fondamental que le formateur soit déjà un allié, et qu'il montre par ses actions tout au long de la formation (aussi bien au cours des sessions formelles que des interactions informelles avec les participants) qu'il s'est engagé à être un partenaire pour les femmes et les filles dans la lutte engagée contre les violences faites aux femmes et aux filles.

La retransmission des connaissances acquises

La formation EMAP se déroule sur 4 semaines, la troisième étant consacrée à la retransmission des connaissances acquises. Dans le contexte de l'EMAP et de la formation, cette retransmission est l'occasion, pour les participants, de s'exercer à préparer les sessions à partir du programme, et de les animer réellement avec leurs pairs. Les 3 jours consacrés à la retransmission des connaissances permettent aux futurs animateurs de mettre en pratique de nouvelles compétences dans un environnement sûr, de travailler ensemble au sein d'équipes mixtes, et de gagner la confiance nécessaire pour effectuer et recevoir un bilan constructif.

Si vous disposez de temps avant le début des groupes de discussion EMAP, l'IRC vous conseille de donner aux participants la possibilité d'animer une session avec des personnes qui ne participent pas à la formation **après** les 3 jours de retransmission des connaissances. Le fait de s'exercer avec des personnes qui ne connaissent pas l'intervention EMAP, par exemple le personnel, tout en bénéficiant des conseils des formateurs, permet aux animateurs de développer leur confiance en soi. Cette dernière suggestion n'est pas incluse dans le Guide de formation EMAP. Dans la mesure du possible, il est conseillé aux animateurs de choisir d'animer les activités clés suivantes :

- Pour les animatrices, dans le programme de formation des femmes :
 - i. Semaine 2, activité C : Encadrés réservés aux genres
 - ii. Semaine 3, activité C : Le genre dans mon foyer
 - iii. Semaine 4, activité E : Parler du statut et du pouvoir dans son foyer
- Pour les animateurs, dans le programme de formation des hommes :
 - i. Semaine 2, activité C : Encadrés réservés aux genres
 - ii. Semaine 3, activité A : Les rôles sexospécifiques dans mon foyer
 - iii. Semaine 6, activité E : Comprendre les privilèges et restrictions entre les femmes et les hommes

SECTION 2 : PRÉPARER LA FORMATION EMAP

La présente section donnera aux formateurs un aperçu des principaux éléments à préparer avant la formation. Il est fondamental que les formateurs suivent ces étapes, et utilisent les outils fournis pour que la formation soit aussi réussie que possible. Le plan d'action pré-mise en œuvre de l'EMAP, fourni dans le *Guide d'introduction EMAP, Annexe 1*, doit avoir été élaboré par les animateurs et superviseurs de l'intervention EMAP avant la formation.

Tous les formateurs doivent justifier d'une expérience dans l'animation, et posséder les compétences clés suivantes :

- Créer un environnement émotionnellement sûr, mais aussi responsable
- Faciliter l'apprentissage expérientiel :
 - Éviter les cours magistraux ou les sermons ;
 - Reconnaître que pour être significatif et puissant, l'apprentissage n'est pas nécessairement facile ou agréable. Assurez-vous, en tant que formateur, que vous n'avez pas de difficulté à permettre aux participants d'affronter eux-mêmes des sentiments difficiles sans les « secourir » ou les rassurer outre mesure.
- Mettre l'accent tant sur le processus que sur le contenu :
 - Encouragez les participants à s'approprier et partager leurs idées et sentiments.
- Faire preuve de flexibilité, et adapter le contenu et le rythme de la formation au public.
- Mener continuellement une introspection sur l'impact potentiel de ses propres comportements, attitudes et croyances.

En outre, les formateurs devraient également se préparer en :

Comprenant l'approche et le programme de formation EMAP

En tant que formateur, vous devez bien connaître le Guide d'introduction EMAP et le Guide de mise en œuvre EMAP, ainsi que la théorie globale qui sous-tend l'approche. Assurez-vous de lire l'intégralité du programme de formation EMAP (fourni dans le Guide de mise en œuvre EMAP) **avant** de commencer à planifier la formation. Familiarisez-vous avec le cadre de pratiques responsables élaboré pour l'intervention EMAP. Assurez-vous de lire intégralement chaque activité et les résultats attendus de chaque session du programme de formation afin de comprendre comment est structurée l'intervention EMAP dans l'ensemble. Il est important de se souvenir que les activités et sessions du programme de formation se complètent pour atteindre les résultats attendus. Les processus de conscience de soi sont aussi importants que la compréhension du contenu, et chaque élément est basé sur ce qui précède pour réaliser le double objectif de la formation. Sachez que dans certains contextes, les activités pourront avoir besoin d'être adaptées. À titre d'exemple, si les participants au programme sont analphabètes, il est recommandé de former les animateurs et le superviseur à la mise en œuvre des activités à l'aide de techniques exploitables dans leur environnement.

En outre, prenez le temps de parcourir tous les outils qui feront partie de l'intervention EMAP afin de pouvoir les utiliser au cours de la formation, et répondre à toute question.

Comprendre l'importance des voix des femmes, et leur place au cœur de l'intervention EMAP

Si la participation des hommes est un composant clé de la lutte contre les VFFF, les programmes de l'IRC ont permis de démontrer que l'on ne peut ni ignorer la voix des femmes, ni présumer de leurs souhaits et besoins. Les femmes et les filles **doivent** être en mesure de donner leur avis sur les interventions menées auprès des hommes de leurs communautés. Sans leur contribution régulière, notre travail auprès des hommes ne peut pas être entièrement responsable vis-à-vis d'elles, et ne peut pas contribuer à prévenir les VFFF. Cela s'applique également à la formation

EMAP. Les formateurs doivent s'assurer que les femmes ont voix au chapitre, et que les participants comprennent pourquoi cela est capital. Les participants doivent également s'exercer à écouter et entendre les femmes, et à intégrer les informations collectées dans les activités menées avec les hommes.

En outre, le programme mené auprès des hommes doit tenir compte du fait que le pouvoir et le privilège masculins transparaîtront dans les activités. Par conséquent, les formateurs et le personnel du programme doivent être prêts à contester les déclarations ou actions préjudiciables. Certaines sont subtiles, et ne sont pas immédiatement perceptibles ; les hommes peuvent être plus à l'aise pour prendre la parole en premier, par exemple, et peuvent ne pas comprendre qu'ils doivent soit attendre, soit inviter les femmes à parler en posant une question. Il ne suffit pas qu'ils affirment que les femmes doivent s'exprimer. Autre exemple de cette subtilité : lorsque les femmes posent une question ou soulèvent un problème ou une préoccupation, les hommes peuvent reformuler leur intervention, ou intervenir parce qu'ils sont concernés, plutôt que de prêter attention au point de vue de la femme. Il pourra être nécessaire de leur rappeler de poursuivre le sujet abordé par une femme, et ne pas justifier, rationaliser ou expliquer pourquoi les hommes feraient ces choses là. La formation EMAP vise à illustrer la façon dont le pouvoir et le privilège masculins s'expriment sur le lieu de formation, et y remédier avec l'aide des participants. Les formateurs doivent s'assurer que ces circonstances sont identifiées et que tous les commentaires, comportements, attitudes et croyances préjudiciables sont récusés.

Enfin, les programmes de lutte contre les VFFF ne peuvent être couronnés de succès que si la sécurité des femmes et des filles est au centre de toutes les interventions. Ce n'est qu'en écoutant les femmes et les filles et en leur demandant leur point de vue que nous saurons si une intervention est sans danger pour elles. Les formateurs EMAP doivent s'appuyer sur les activités et interactions de groupe pour encourager les participants à réfléchir cette question, ainsi qu'à la façon dont leurs propres comportements et croyances aliènent les voix des femmes dans leurs ménages, leurs communautés et sur leurs lieux de travail.

Les formateurs doivent se familiariser avec l'approche et le programme de formation EMAP, ainsi que les trois ressources du kit EMAP : *Le Guide d'introduction EMAP*, le *Guide de mise en œuvre EMAP* et le *Guide de formation EMAP*.

En outre, à titre de préparation, il est recommandé aux participants de lire également le *Guide d'introduction EMAP* et le *Guide de mise en œuvre EMAP*. Les formateurs peuvent envoyer ces documents aux participants et inclure leur lecture dans la liste des pré-requis.

Se familiariser avec le présent guide de formation

Les formateurs doivent lire ce guide de formation attentivement, et s'assurer qu'ils comprennent l'enchaînement et les différentes activités, et adaptent le contenu à leur public et contexte. Le présent guide de formation a été élaboré sur la base de l'expérience de l'IRC en matière de formation EMAP, et doit par conséquent être rendu pertinent pour des publics spécifiques.

Les formateurs doivent également prêter attention au timing des activités et des jours. Les journées se déroulent de la façon suivante :

- Début à 9h00, fin à 17h00 ;
- Deux pauses de 15 minutes, une le matin et une l'après-midi ;

- Une pause déjeuner d'une heure.

Les deux premières semaines sont difficiles pour les participants, car elles couvrent de nouveaux concepts et idées, et prévoient une réflexion approfondie sur les comportements et attitudes personnels des participants. Il peut s'avérer pertinent de prévoir une pause plus longue entre la première et la deuxième semaine, en fonction des participants présents.

Mettre l'accent sur la préparation individuelle

Le but de cette formation est de préparer les animateurs et superviseurs à encourager et alimenter une réflexion autour des VFFF, du pouvoir et de ses utilisations, ainsi que sur le comportement à adopter pour respecter l'égalité hommes-femmes. Avant de dispenser la formation, il est important que les formateurs se sentent parfaitement capables de discuter de problématiques liées au genre, et aient engagé une réflexion personnelle sur leurs propres expériences et difficultés autour des thèmes couverts par le manuel. *Les participants percevront certainement les formateurs/animateurs comme des modèles importants et de précieuses sources d'informations et de soutien.* Pour cette raison, il est important que ces derniers aient reçu une formation et un encadrement suffisants sur les thèmes abordés dans le programme de formation EMAP.

Les formateurs n'atteindront leur objectif que s'ils pratiquent eux-mêmes la responsabilité personnelle et l'introspection, et évaluent la façon dont ils pourraient contribuer aux VFFF. Les formateurs doivent continuellement réfléchir à leur propre comportement, à son impact sur leur travail, et à la façon dont ils dispensent cette formation. Ils doivent s'assurer qu'ils respectent les voix des femmes, et préviennent tout acte de violence à leur égard, aussi bien dans la sphère privée que dans la sphère professionnelle. Plus spécifiquement, les formateurs doivent engager une réflexion sur les aspects suivants :

- De quel pouvoir est-ce que je dispose, et comment est-ce que je l'utilise avec mon co-formateur, avec les participantes, avec les participants ? Comment pourrais-je l'utiliser différemment ? Qu'advierait-il si je l'utilisais différemment ?
- Si j'observais les conseils et mises en garde de la responsabilité EMAP (*Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 9*) et les listes de vérification EMAP (*Guide de mise en œuvre EMAP, Annexes 2, 3, 4*), que pourrait-on conclure sur mon comportement ?
- Est-ce que je me pose la question de savoir si je suis un protecteur ou un allié dans mes interactions avec les femmes, et comment puis-je vérifier auprès des femmes ?
- Lisez les réactions de résistance fréquentes, et demandez-vous lesquelles vous avez récemment utilisées dans votre esprit ou dans vos interactions avec les autres.

Remarque : cette formation est un voyage vers la découverte de soi et le développement personnel ; il est donc important de noter les aspects qui vous sont difficiles. Les formateurs doivent être conscients de leurs propres pouvoirs, privilèges et préjugés sur le genre pour pouvoir aider efficacement les autres.

Connaître son co-formateur

Si la formation est dispensée par deux formateurs, ceux-ci doivent se rencontrer avant l'atelier afin de discuter de leur collaboration. Ils peuvent se répartir les activités et déterminer comment se soutenir mutuellement durant l'atelier. Ils peuvent par exemple décider que lorsqu'une personne se charge de l'animation, l'autre observe les participants et note toute réaction de résistance fréquente utilisée dans la salle. Il est également important de comprendre les forces et les faiblesses de l'autre afin de les prendre en considération dans la planification de la formation. Enfin, il est également utile de discuter, avant la formation, de la façon dont les deux formateurs vont communiquer au cours des sessions (si

l'un d'eux veut ajouter quelque chose, doit-il/elle lever le doigt, ou si les formateurs ont besoin de s'entretenir tous les deux, comment procéder, etc.).

Connaître son co-formateur au préalable est par ailleurs utile pour discuter des mesures à prendre en cas de révélation de violence. Si aucun des formateurs n'est formé ou apte à intervenir face aux VFFF, il est important qu'ils élaborent une stratégie pour faire face à de telles situations. Cette stratégie peut par exemple consister à se rapprocher des prestataires de services locaux dans le secteur et/ou faire intervenir les participants s'ils sont formés et aptes à entendre et soutenir tout participant révélant un acte de violence.

Enfin, les formateurs doivent connaître leur co-formateur pour s'assurer qu'ils adoptent des comportements responsables exemplaires à tout moment. Il peut s'avérer utile de mettre au point des mécanismes de responsabilité avec le co-formateur dès le début. Ces mécanismes peuvent se présenter sous la forme de débriefings en fin de la journée, de réunions pour faire le point tout au long de la journée, ou de listes de vérification de la responsabilité EMAP ainsi que d'une discussion.

Connaître son auditoire

Il est utile de savoir à l'avance qui participe à la formation afin d'évaluer l'ouverture d'esprit dont les participants pourront faire preuve face aux idées présentées. Les formateurs doivent également déterminer si les participants viennent de leur propre initiative ou sont envoyés à la formation. Il est utile de déterminer s'ils ont déjà reçu une formation sur l'égalité hommes-femmes ou des sujets connexes afin de savoir à quel niveau placer les activités. Quel est leur niveau scolaire ? Quelle langue préfèrent-ils utiliser ? Vivent-ils en zone rurale ou urbaine ? Recueillir au préalable des informations sur les participants aide les formateurs à préparer le programme de formation de façon à ce qu'il réponde aux besoins des participants, ainsi qu'aux objectifs de formation. Le Guide de formation EMAP ne contient pas de questionnaire préalable à envoyer aux participants, bien que cela puisse être un moyen pratique et utile de dresser le profil des participants.

Il est également important de savoir combien de participants seront présents, car cela permettra de déterminer comment structurer la formation et les activités.

Le temps alloué à chaque activité dans le présent guide de formation est indicatif ; il a été fixé à partir de l'expérience de l'IRC. Il sera important de revoir ces délais en fonction de l'auditoire.

Connaître l'espace

Si les formateurs ne connaissent pas la salle de formation, nous leur conseillons de s'y rendre quelques jours avant. Cela leur permettra de créer le cadre le plus stimulant possible pour la formation. Par exemple, les formateurs peuvent choisir de déplacer les chaises et les tables ou d'améliorer l'éclairage.

Évitez les dispositions rappelant une salle de classe. L'espace doit également être intime, dans le sens où les participants doivent se sentir le plus à l'aise possible pour discuter de sujets sensibles et de leurs opinions personnelles, et être certains de ne pas pouvoir être entendus par les passants. Si la salle n'est pas appropriée, vous aurez ainsi le temps de chercher une autre salle avant le début de l'atelier.

Connaître son rôle de formateur

Le rôle du formateur est de créer un environnement ouvert et respectueux au sein duquel les participants se sentent à l'aise de partager leurs propres expériences et d'en tirer des enseignements. Il est important que les formateurs soient amicaux et nouent des liens avec les participants. Comme nous l'avons expliqué ci-dessus, les activités visent à déclencher un processus de *réflexion* et *d'apprentissage participatif*, un processus qui est *facilité* et non enseigné.

Nombre des activités du programme de formation EMAP sont complexes et sensibles. Certains groupes de participants peuvent s'ouvrir et exprimer leurs sentiments au cours du processus, d'autres simplement refuser de s'exprimer. *Le rôle*

du formateur est décisif. Les formateurs doivent aborder les activités sans idées préconçues ni critiquer les attitudes, le langage, ou le comportement des participants.

Il appartient aux formateurs de prêter attention au niveau de confort des participants, et de savoir quand certains participants ont besoin d'une attention individuelle voire, dans certains cas, d'être orientés vers des services professionnels ou une aide psychosociale.

Se préparer à des révélations de violence par les participants

Les activités du programme EMAP portent sur des questions et problèmes sensibles qui peuvent être difficiles à aborder. Il est fort probable que les participants à la formation, ainsi que les participants aux groupes de discussion, aient connu, vu ou perpétré une quelconque forme de violence, y compris des violences faites aux femmes et aux filles. Il est important de garder à l'esprit que l'intervention EMAP **n'a pas** pour vocation d'aider les auteurs de violences à se contrôler, ni de résoudre les difficultés personnelles des participants liées à la violence ou aux abus. Elle vise à amener les participants à évaluer leur propre pouvoir et privilège et la façon dont ils les utilisent dans leurs vies. En outre, il n'est pas non plus prévu dans le cadre de l'intervention EMAP que les animateurs et superviseurs évaluent et planifient la sécurité des femmes et des filles ayant survécu à des violences basées sur le genre.

Néanmoins, les formateurs et le personnel chargé de mettre en œuvre l'intervention EMAP doivent être préparés à intervenir de façon appropriée et responsable face aux révélations de violence. Celles-ci peuvent être faites au cours de la formation, ou durant la mise en œuvre de l'intervention EMAP. Si tel est le cas, les formateurs doivent se référer au *Guide de mise en œuvre EMAP, Section 2 et Annexe 11* pour connaître la marche à suivre. Il est impératif que les formateurs sachent comment gérer les révélations de violence en se référant à une personne formée (il peut s'agir d'une personne participant à la formation) ou à un prestataire de services viable sans causer de préjudice supplémentaire. Il peut être utile pour les formateurs d'identifier, avant la formation, des prestataires de services dignes de confiance dans la localité afin d'avoir un point de référence si nécessaire. Les formateurs peuvent également demander au participant s'il/elle souhaite poursuivre sa formation, ou s'il y a d'autres préoccupations à examiner. Ce type de formation peut soulever des questions difficiles pour certains, et il est important qu'ils soient en mesure de les gérer par eux-mêmes. Reconnaître qu'il peut être plus approprié de poursuivre la formation à un autre moment peut être libérateur.

Les formateurs et le personnel assurant la mise en œuvre de l'intervention EMAP doivent également être préparés à intervenir de façon appropriée si les hommes révèlent avoir perpétré des violences. L'intervention est destinée aux hommes qui NE sont PAS actuellement violents, souhaitent s'interroger sur ce que signifie être un homme ou une femme, et sont soucieux de contribuer à bâtir des communautés plus sûres et plus justes. La même philosophie s'applique à la formation EMAP. Si un participant révèle avoir recours ou avoir eu recours à la violence au cours de la formation, les formateurs doivent :

- tenir compte de la révélation, et veiller à avoir une conversation avec le participant à la fin de la journée de formation ;
- rappeler au participant que l'intervention EMAP repose sur un engagement en faveur de la non-violence ;
- prendre des dispositions pour que le participant quitte la formation.

Préparer les supports de formation

Préparez les documents et tableaux à feuilles à l'avance. Assurez-vous que vous avez assez de documents pour tous les participants. Pour certaines activités, vous devrez écrire des informations sur des feuilles du tableau avant le début de l'activité. Assurez-vous que tous les supports nécessaires à chaque activité sont prêts avant le début de la formation. Une liste des supports est incluse dans la description de chaque activité. Dans certains contextes, les participants peuvent ne pas être en mesure d'utiliser les tableaux à feuilles lorsqu'ils mettent en œuvre l'intervention EMAP. Il est

donc important que les formateurs utilisent des supports adaptés à leur contexte. Le programme de formation EMAP indique quels supports utiliser selon que les participants sont alphabètes ou analphabètes ; ceux-ci sont disponibles dans le *Guide de mise en œuvre EMAP*.

Les formateurs doivent déterminer s'ils auront besoin d'une « équipe d'accueil » pour les aider à respecter le timing, organiser les activités dynamisantes improvisées, et faire un rappel au début de chaque journée. Si les formateurs décident d'avoir une « équipe d'accueil », celle-ci doit être mise en place dès la première journée.

Le présent Guide de formation ne prévoit pas, dans le déroulement détaillé des activités, d'évaluation de l'apprentissage, ni de test préalable ou postérieur à la formation. Un modèle d'évaluation de l'apprentissage est mis à la disposition des formateurs qui le souhaitent à l'*Annexe 5* du présent guide. Du temps doit être dégagé pour l'évaluation lors de la 1^{re} journée car elle n'a pas été prévue dans le timing.

Les formateurs doivent également prévoir des activités pour dynamiser le groupe et briser la glace. Celles-ci **ne** sont **pas** incluses dans le programme ci-dessous, il appartient aux formateurs de les inclure au fur et à mesure de la préparation.

Enfin, ce Guide de formation n'inclut pas les évaluations quotidiennes de la formation dans le découpage des activités, bien qu'il soit conseillé aux formateurs de procéder à ces évaluations, puisqu'elles permettent aux participants de partager leurs sentiments, d'indiquer s'ils se sentent en sécurité dans l'environnement de formation, et quels changements les formateurs devraient apporter. Un exemple de formulaire d'évaluation quotidienne est fourni à l'*Annexe 4*.

Gérer les malaises et les gênes durant la formation

Les sujets couverts par cette formation sont sensibles et susciteront des réactions et une gêne chez les participants. À mesure que les formateurs défient les participants et les amènent à assumer la responsabilité de leurs éventuelles pratiques préjudiciables ou réactions de résistance fréquentes, des moments d'inconfort seront observés dans l'espace de formation. Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, il n'est pas nécessairement facile de mettre en place un apprentissage significatif et transformationnel ; ce n'est donc pas une mauvaise chose que les gens éprouvent des émotions fortes durant l'apprentissage. Il est important que les formateurs soient prêts à gérer ces moments, qu'ils les reconnaissent, et qu'ils soient disposés à laisser les individus gérer leurs sentiments et résistances. Ils n'ont pas à « résoudre » l'inconfort des participants, ni à les aider à l'éviter. Parfois, il est efficace de reconnaître que l'apprentissage peut générer des sentiments difficiles, et qu'il est important que chacun prête attention à ses sentiments. Les formateurs doivent structurer la formation de façon à pouvoir introduire une nouvelle activité, une activité dynamisante ou une activité pour briser la glace à ces moments précis, sans toutefois chercher à éviter des moments d'apprentissage essentiel. Cela nécessite préparation et flexibilité, et des niveaux élevés de sensibilisation de la salle et des participants.

Toujours rappeler aux formateurs ce qu'il faut faire et ne pas faire

À FAIRE

- Respecter les connaissances et l'expérience des participants
- S'appuyer sur la sagesse collective du groupe
- Faire preuve de tolérance et de patience à l'égard des points de vue des participants
- Impliquer activement chacun des participants
- Varier les méthodes de formation afin d'employer différents styles d'apprentissage et d'éviter la prévisibilité
- Présenter clairement chaque thème ou problème
- Encourager les participants à poser des questions
- Planifier soigneusement les sessions. Lire l'intégralité du guide de formation et se préparer
- Planifier son temps avec précision et se tenir au planning
- S'assurer d'avoir tout ce dont on a besoin avant le début de la session

- Utiliser la langue la mieux comprise par la majorité des participants
- Utiliser des mots, termes et exemples familiers
- Faire preuve de flexibilité, adapter l'atelier pour répondre aux besoins des participants
- Toujours placer les affiches et/ou le journal sur une surface plane et régulière
- Toujours résumer les points importants évoqués
- Avoir une activité dynamisante en stock
- Contester les comportements/commentaires/attitudes individuels préjudiciables aux femmes et aux filles

À NE PAS FAIRE

- Planifier à la dernière minute
- Se placer sur une estrade devant les participants. Il est préférable de former un demi-cercle en face d'un mur latéral. De la même manière, si l'atelier se tient à l'extérieur, permettez aux participants de former un demi-cercle autour de vous à côté d'un mur ou d'une surface où vous pouvez placer des affiches et/ou journaux.
- Ennuyer les participants par de longs cours magistraux. Souvenez-vous que les adultes apprennent mieux par la pratique
- Jouer avec de l'argent dans vos poches, mâcher du chewing gum ou encore parler les mains dans les poches
- Utiliser un jargon qui n'est compris de personne
- Laisser des participants dominer les discussions ou intimider les autres
- Être dogmatique sur son point de vue personnel – écoutez les autres
- Ignorer les commentaires préjudiciables faits sur les femmes ou les filles.

Créer un environnement d'apprentissage positif

Il est important de créer un environnement dans lequel les participants se sentent à l'aise et en sécurité, notamment à la lumière des thèmes couverts par le programme EMAP. Voici quelques conseils pour vous y aider :

- **Prévoyez des pauses** : les participants ne peuvent pas se concentrer pendant de longues périodes, notamment lorsqu'ils sont mal à l'aise ou préoccupés. Les pauses permettent de se concentrer et réfléchir.
- **Commencez par les informations les plus importantes** : les participants se souviennent mieux du début et de la fin des événements que de ce qui s'est passé entre les deux. Par conséquent, présentez d'abord les informations les plus importantes et résumez-les à la fin.
- **Prévoyez des activités pour dynamiser le groupe et briser la glace à votre convenance** : préparez toujours une activité qui permet de redynamiser les participants, et invitez-les à vous apprendre les leurs.
- **Établissez des liens** : les participants mémorisent mieux les informations lorsqu'elles sont liées à quelque chose. Faites donc des liens entre la théorie et la pratique. Par exemple, après avoir abordé la théorie des rôles sexospécifiques, effectuez une activité permettant de relier cette théorie au vécu réel des gens.
- **Surprenez** : les participants se rappellent des choses amusantes, originales, ou inattendues. Par conséquent, ayez recours à l'humour, aux jeux, aux chants, à la poésie, bref à toute chose qui suscite l'intérêt et l'attention des participants.
- **Répétez les informations** : la répétition favorise la mémorisation. Revenez souvent sur les informations données et rappelez aux participants les points essentiels d'une session.
- **Utilisez des mots-clés et concepts** : chaque activité inclut un ensemble de points d'apprentissage. Restez concentrés sur ces points et assurez-vous que la conversation reste sur la bonne voie.

SECTION 3 : LES OUTILS DE FORMATION EMAP

Cette section présente aux formateurs les outils à leur disposition, qui doivent être utilisés au cours de la formation. Les formateurs doivent impérativement lire et maîtriser le *Guide d'introduction EMAP* et le *Guide de mise en œuvre EMAP* où ces outils sont présentés et expliqués dans le détail.

Remarque : tous les outils mis au point pour l'intervention EMAP ne seront pas utilisés au cours de la formation EMAP. Il est important de le préciser aux participants au début de la formation.

Guide d'introduction EMAP

Le *Guide d'introduction EMAP* fournit des informations pour aider à déterminer si l'EMAP fonctionnera dans un environnement ou une communauté donné(e). Il répond aux principales questions à se poser (pourquoi, où et comment utiliser le programme EMAP). Il contient également des directives sur les exigences de l'intervention EMAP et sur le travail de planification de l'intervention EMAP. Les formateurs doivent se familiariser avec le Guide d'introduction EMAP car il présente l'historique, le contexte et les informations clés sur l'intervention.

Guide de mise en œuvre EMAP

Le *Guide de mise en œuvre* doit être utilisé par les formateurs lors de la préparation de la formation EMAP. Les activités du programme de formation doivent être utilisées avec les participants afin qu'ils se familiarisent avec le programme, mais aussi perçues comme des outils leur permettant de suivre le processus de changement transformationnel. Le *Guide de mise en œuvre EMAP* constitue un document référence tout au long de la formation.

Outils à utiliser durant la formation

Outil	Quand les formateurs doivent-ils les utiliser ?	Quand les animateurs/superviseurs doivent-ils utiliser ces outils au cours de la mise en œuvre de l'EMAP ?	Où peut-on les trouver ?
Listes de vérification de la responsabilité (de l'animatrice, de l'animateur, du superviseur)	5 ^e jour, 9 ^e jour	Chaque semaine avant la réunion hebdomadaire avec l'animateur et le superviseur	Guide de mise en œuvre EMAP, Annexes 2, 3 et 4
pratiques responsables : à faire et ne pas faire	5 ^e jour	En continu	Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 9.
Liste de vérification sur les alliés	2 ^e jour, 7 ^e jour	Chaque mois (outil utilisé par l'animateur)	Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 10.
Plans d'action personnels des hommes	1 ^{er} jour, 2 ^e jour	En continu	Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 20
Formulaire Intégrer l'avis des femmes	6 ^e jour, 8 ^e jour	En continu tel que décrit dans le programme de	Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 8

DEUXIÈME PARTIE : GUIDE DE FORMATION

IMPLIQUER LES HOMMES PAR LE BIAIS DE PRATIQUES RESPONSABLES

		formation	
Formulaire de rapport hebdomadaire (pour l'animatrice, pour l'animateur)	7 ^e jour, 3 ^e semaine	Chaque semaine après chaque session	Guide de mise en œuvre EMAP, Annexes 5 et 6
Intervenir face aux révélations de violence	5 ^e jour, 13 ^e jour	En continu	Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 11
Étapes à suivre pour combattre les attitudes et comportements préjudiciables	6 ^e jour	En continu	Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 12
Réactions de résistance fréquentes	6 ^e jour	En continu	Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 13
Sondage sur la réflexion des femmes	8 ^e jour	Au cours de la phase 5, après les discussions	Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 26

Listes de vérification de la responsabilité

Les listes de vérification de la responsabilité sont des outils que les animateurs et superviseurs utiliseront chaque semaine lors de la mise en œuvre de l'intervention EMAP. Il est donc essentiel qu'ils aient l'occasion de les parcourir et de s'exercer à les utiliser. En outre, il est recommandé au formateur de fournir aux participants des tâches spécifiques à l'aide de ces listes de vérification, soit en devoir à faire à la maison, soit à la fin de la journée. Les exercices ayant recours aux listes de vérification de la responsabilité sont inclus dans la Section 4 du Guide de formation EMAP.

pratiques responsables : à faire et ne pas faire

Pour faire preuve de responsabilité, les formateurs, les animateurs et les superviseurs doivent transformer les comportements préjudiciables en actions utiles. Ce n'est pas une tâche facile, et il peut être difficile de reconnaître une pratique responsable. La liste des choses à faire et ne pas faire a été élaborée pour aider les participants à définir de façon précise ce que signifie être responsable vis-à-vis des femmes et des filles. Ces informations sont uniquement fournies pour les aider dans leur évaluation ; toutefois, les formateurs sont encouragés à inviter les participants à poser leurs éventuelles questions sur ce document.

Liste de vérification sur les alliés

Le cadre de pratiques responsables EMAP a été conçu pour aider les animateurs de sexe masculin à devenir des alliés des femmes et des filles. Un allié est un membre d'un groupe social dominant conscient de son propre pouvoir et privilège, et engagé en faveur d'un monde équitable. Un allié intervient de façon active pour amener les femmes à se sentir en sécurité et réaliser pleinement leur potentiel. Être un puissant allié suppose d'identifier et de questionner continuellement les idées et comportements préjudiciables en soi et dans le monde qui nous entoure. La liste de vérification sur les alliés vient aider les animateurs tout au long de ce processus ; elle est utilisée dans l'une des activités de la formation, mais tous les participants doivent l'utiliser durant la formation. Les formateurs doivent bien maîtriser cet outil, et évaluer leur propre position grâce à cette liste.

Plans d'action personnels des hommes

Tout au long de l'intervention, les hommes seront invités à prendre des mesures spécifiques pour opérer un changement dans certains aspects de leurs vies. Les formateurs doivent s'assurer que les participants à la formation font de même. Ces axes de changement correspondent aux principaux domaines dans lesquels les groupes de femmes fournissent un retour d'informations. Au cours de la formation (et pendant les discussions une fois que l'intervention EMAP sera mise en œuvre), les plans d'action personnels seront présentés aux hommes afin de les aider à se focaliser sur deux à trois mesures spécifiques qu'ils peuvent prendre dans des domaines clés pour contribuer à prévenir les VFFF et améliorer les vies des femmes et des filles. Au cours de la mise en œuvre de l'EMAP, les hommes y reviendront, mais pendant la formation, les participants seront encouragés à les remplir et à les utiliser comme des outils de réflexion personnelle. Les plans d'action personnels aident les hommes à devenir et à demeurer responsables vis-à-vis des femmes et des filles de la manière suivante :

1. En identifiant des axes de changement.
2. En choisissant des mesures à prendre AVEC les femmes qui partagent leurs vies.

Il est recommandé aux formateurs de vérifier régulièrement auprès des groupes comment le changement s'opère. Les hommes évoqueront certainement les changements que les femmes doivent selon eux opérer ; rappelez-leur que cette formation porte sur l'engagement des hommes à adopter des pratiques responsables, et est donc principalement centrée sur les changements utiles que les hommes peuvent opérer pour être plus responsables vis-à-vis des femmes et des filles.

Formulaire Intégrer l'avis des femmes

L'un des aspects essentiels de l'intervention est la prise en compte de l'avis des femmes lors de l'élaboration du programme de formation des hommes. Au cours de la formation, les participants auront plusieurs occasions s'y exercer, et pendant la semaine 3 et la phase de retransmission des connaissances, les formateurs devront demander aux participants d'utiliser ce formulaire pour s'exercer à intégrer les contributions des femmes.

Formulaire de rapport hebdomadaire

Ces formulaires sont inclus dans le programme EMAP afin d'aider les animateurs à identifier les secteurs où eux-mêmes et/ou les participants peuvent avoir besoin d'un soutien supplémentaire. Ils doivent être remplis à la fin de chaque session de discussion, et utilisés au cours de la réunion hebdomadaire entre les animateurs et le superviseur. Les formateurs doivent amener les participants à apprendre à les utiliser au cours de la semaine 3 de la formation, après la retransmission des connaissances.

Intervenir face aux révélations de violence

Il est fort probable que les participants aient connu, vu ou perpétré une quelconque forme de violence, y compris des violences faites aux femmes et aux filles. Il est important de garder à l'esprit que les groupes EMAP **n'ont pas** pour vocation d'aider les auteurs de violences. En outre, il n'est pas non plus prévu dans le cadre de l'intervention EMAP que les animateurs et superviseurs évaluent et planifient la sécurité des femmes et des filles ayant survécu à des violences basées sur le genre. Néanmoins, le personnel EMAP doit être préparé à intervenir de façon appropriée et responsable face aux révélations de violence, et c'est aussi le cas des formateurs EMAP. La marche à suivre pour intervenir face aux révélations de violence est donnée dans le *Guide de mise en œuvre EMAP à l'Annexe 11*.

Étapes à suivre pour combattre les attitudes et comportements préjudiciables

Cet outil vise à aider les animateurs EMAP à faire face aux situations difficiles qui peuvent survenir au cours des sessions hebdomadaires. Il présente plus spécifiquement les étapes à suivre pour contester les commentaires ou comportements préjudiciables ou offensants qui peuvent émaner des participants au cours de l'intervention EMAP.

Réactions de résistance fréquentes

Certains types d'attitudes et de croyances ressortent fréquemment lorsque l'on demande aux individus d'appréhender différemment le genre et la violence. Dans le cadre de l'intervention EMAP, celles-ci sont appelées réactions de résistance fréquentes. Les formateurs doivent s'assurer que les animateurs et superviseurs EMAP qui seront impliqués dans la formation connaissent les réactions de résistance fréquentes afin d'être préparés à les identifier et les affronter, qu'elles viennent d'eux-mêmes ou des participants. Les réactions de résistance fréquentes surviennent lorsque des croyances de longue date sont remises en question, ou jugées menacées. Elles peuvent être difficiles à gérer, certes, mais sont également positives car elles constituent des opportunités de développement et d'apprentissage. Les formateurs doivent montrer l'exemple en contestant ces opinions, et offrir un point de vue qui reflète la philosophie de l'intervention EMAP. Cela est parfois difficile, certes, mais néanmoins essentiel pour amener les participants à opérer un changement positif.

SECTION 4 : LE PROGRAMME ET LES SUPPORTS DE FORMATION EMAP

La formation EMAP dure 15 jours et s'étale sur 4 semaines. Le présent guide fournit aux formateurs une série complète d'activités et d'exercices afin de donner aux participants les moyens nécessaires pour mettre en œuvre l'intervention EMAP, comprendre et appliquer les pratiques responsables, et placer les contributions des femmes au cœur de l'intervention. Il est recommandé aux formateurs de lire attentivement le programme, et de l'adapter à leur public ainsi qu'au contexte dans lequel l'intervention EMAP doit être mise en œuvre.

Au terme de la formation EMAP, les participants :

- comprendront l'intervention EMAP
- comprendront les principaux défis et principes directeurs liés à l'implication des hommes dans les contextes humanitaires
- comprendront les principes fondamentaux des pratiques responsables et seront à même de les appliquer
- seront capables de dispenser la formation EMAP et de faire face aux situations difficiles qui peuvent se présenter durant l'intervention

Le Guide de formation couvre les contenus suivants :

- **Semaine 1 : Comprendre l'intervention et le cadre EMAP (5 jours)**
 - Aperçu des phases
 - pratiques responsables
 - Aperçu du programme de formation
 - Le pouvoir et comment nous l'utilisons
 - Comprendre les VFFF
- **Semaine 2 : Les programmes de formation des femmes et des hommes EMAP, les compétences clés des animateurs (4 jours)**
 - Contenu global et déroulement des programmes
 - Passage de A à B
 - Activités de modélisation
 - Réactions de résistance fréquentes
 - Étapes à suivre pour combattre les préjugés
 - Planification des sessions
 - Compétences d'animation
- **Semaine 3 : La retransmission des connaissances acquises (3 jours)**
 - S'exercer à planifier une session
 - Animer les sessions - les participants s'exercent
 - Intégrer les contributions des femmes - exercice
 - Effectuer et recevoir un bilan constructif
- **Semaine 4 : Planification de la mise en œuvre (3 jours)**
 - Plan de gestion des révélations de violences
 - Finaliser le soutien et les structures pour assurer la responsabilité
 - Planifier la sensibilisation de la communauté
 - Adapter les programmes au contexte local, si nécessaire

Le présent guide de formation doit être adapté aux besoins des participants et au contexte. Les formateurs devront prévoir des activités pour dynamiser le groupe et briser la glace tout au long de la formation, ainsi que des pauses en fonction des horaires de formation convenus dans un lieu donné. Les horaires de formation ci-dessous sont basés sur

l'expérience de l'IRC, en supposant que la journée commence à 9 h et s'achève à 17 h. Deux pauses de 15 minutes et une pause-déjeuner d'une heure sont incluses.

SIGNIFICATION DES SYMBOLES

Lisez l'intégralité du programme de formation à l'avance, et revoyez chaque module avant de l'aborder avec le groupe. Le présent manuel fournit les informations suivantes pour chaque module, accompagnées de différents symboles :

 **Objectifs d'apprentissage** : les objectifs vous aident à comprendre le but d'une activité ou d'un module spécifique ; ils ne doivent pas servir à « tester » les connaissances des participants.

 **Durée** : le temps généralement requis pour une session. Il n'est pas fixe et peut changer en fonction du groupe de participants ou des discussions engagées.

 **Matériel** : le matériel nécessaire pour chaque activité. Veillez à préparer à l'avance le matériel nécessaire à chaque jour de formation.

 **Activité sensible** : ce symbole signifie que les formateurs doivent prêter une attention toute particulière aux dynamiques de groupe au cours d'une activité ou discussion sensible. Ils doivent passer en revue ces activités ou discussions plusieurs fois avant la session. Réfléchissez à la façon dont vous allez gérer les conflits éventuels, et assurez-vous que l'espace de dialogue reste sain et respectueux.

 **Astuce** : ce symbole accompagne des informations qui peuvent vous être utiles en tant que formateur, et qui ont été utilisées précédemment par d'autres pour garantir le succès de la formation.

✓ **Vérification de sécurité** : ce symbole signifie qu'il peut être utile de demander aux participants s'ils sont préoccupés ou mal à l'aise. Si les participants expriment des inquiétudes, les formateurs peuvent suggérer d'effectuer une pause pour parler aux participants séparément, ou organiser une session de réflexion par groupe de participants de même sexe pour mieux comprendre les problèmes.

JOUR 1 : Préparer le terrain

Objectifs d'apprentissage :

Comprendre les buts, le programme et les attentes de l'intervention EMAP
Comprendre pourquoi il est important d'impliquer les hommes et les principales difficultés associées

Matériel et préparation :

Le Guide de mise en œuvre EMAP et le Guide d'introduction EMAP pour tous les participants
Objectifs de la formation EMAP (poster/tableau à feuilles)
Objectifs du premier jour de formation (tableau à feuilles)
Ordre du jour des participants pour la 1^{re} journée (tableau à feuilles)
Tableau à feuilles à chaque table
Afficher deux posters dans la salle pour la réflexion de groupe
- « J'ai eu le sentiment d'être un allié des femmes et des filles lorsque... »
- « Pour contribuer à prévenir les VFFF, les hommes pourraient... »
Boîte à questions dans laquelle les participants peuvent déposer leurs questions tout au long de la formation
Réflexion/devoirs de la première journée
Tableau à feuilles et marqueurs
Ruban adhésif pour accrocher les feuilles du tableau au mur
Matériel nécessaire pour les activités visant à dynamiser le groupe ou briser la glace

Activité 1 : Ouverture et présentations

 **Durée :** 60 min

1. Souhaitez la bienvenue aux participants à la formation à l'EMAP. Dites-leur que vous êtes ravis de travailler avec eux.
2. Dites aux participants que vous allez travailler ensemble pendant un mois et renforcer leurs compétences d'animateurs et de superviseurs EMAP.
3. Présentez-vous et expliquez votre rôle au sein de votre organisation.
4. Expliquez que vous allez commencer la journée par un exercice rapide qui les aidera à faire connaissance.
5. Demandez aux participants de former des binômes (travaillez avec la personne à côté de vous). Chaque participant doit obtenir les informations suivantes sur son partenaire :
 - ✓ Nom
 - ✓ Le temps passé au sein de l'organisation et dans le domaine des VFFF
 - ✓ Un détail amusant, inattendu ou que tout le monde ignore
6. Demandez à chaque participant de présenter son partenaire au reste du groupe.
7. Saluez l'expérience/la diversité dans la salle après les présentations.

Remarque : le but de cette activité est de présenter les participants les uns aux autres de façon amusante et interactive. C'est également l'opportunité pour vous, en tant que formateur, de donner le ton de la formation.

8. Une fois les présentations terminées, passez en revue le programme de la 1^{re} journée.

9. Présentez les affiches : après avoir répondu à toute question relative à l'ordre du jour, présentez les deux affiches qui seront placées dans la salle durant la formation.
 - Expliquez que les participants sont invités à inscrire leurs réponses sur des post-its posés sur chaque table et à les coller sur les affiches, ou à écrire directement sur les affiches à tout moment. Nous allons utiliser les affiches pour les activités et la réflexion vers la fin de la formation.
 - Affiche 1 : « J'ai eu le sentiment d'être un allié des femmes et des filles lorsque... » (à remplir par les hommes)
 - Affiche 2 : « Pour contribuer à prévenir les VFFF, les hommes pourraient... » (à remplir par les femmes)
10. Présentez la boîte à questions : expliquez aux participants qu'une boîte à questions sera placée chaque jour au fond de la salle. À tout moment de la journée, ils ont la possibilité d'y déposer les questions qu'ils souhaitent poser aux formateurs ou à leurs pairs. Le(s) formateur(s) fera/feront de leur mieux pour couvrir les sujets qui seront soulevés tout au long de la formation.
11. Présentez le Guide de mise en œuvre EMAP et le Guide d'introduction EMAP : distribuez les guides à tous les participants s'ils ne les ont pas encore. Expliquez que ces guides contiennent toutes les informations dont les animateurs et les superviseurs auront besoin pour mettre en œuvre l'intervention EMAP avec succès. Précisez-leur d'apporter leurs guides chaque jour, et informez-les qu'au cours des quatre prochaines semaines, vous passerez en revue plusieurs parties du Guide de mise en œuvre EMAP.

Activité 2 : Objectifs de la formation et attentes

🕒 **Durée** : 60 min

1. Divisez les participants en petits groupes et posez-leur les questions suivantes :
 - Pourquoi participez-vous à la formation EMAP ?
 - Qu'attendez-vous de cette formation ?
2. Demandez aux groupes d'écrire leurs attentes et de présenter les deux plus importantes à l'ensemble du groupe.
3. Après les présentations, expliquez que le programme EMAP est une intervention d'une durée d'un an mise à point par l'International Rescue Committee, qui vise à susciter un changement de comportement individuel chez les hommes³. Expliquez qu'au cours des 4 prochaines semaines, ils découvriront l'intervention et le cadre Impliquer les hommes par le biais de pratiques responsables (EMAP). Vous aborderez l'historique de cette intervention, ses détails et ses objectifs, et ce qu'est la principale approche de l'intervention, les pratiques responsables.
4. En vous servant de l'affiche des objectifs de la formation, expliquez aux participants que cette formation fait partie d'une initiative de l'IRC visant à renforcer la capacité de la communauté humanitaire à impliquer efficacement les hommes dans la lutte contre les VFFF, tout en maintenant les voix des femmes au centre de l'intervention. Au terme de la formation, les participants seront à même de :
 - Montrer qu'ils comprennent l'intervention EMAP
 - Montrer qu'ils comprennent les principaux défis et principes directeurs liés à la mobilisation des hommes dans les contextes humanitaires
 - Comprendre les principes fondamentaux des pratiques responsables et les appliquer
 - Animer le programme de formation EMAP et faire face aux situations difficiles qui peuvent se présenter durant l'intervention
5. Assurez-vous de répondre aux attentes qui ne seront pas satisfaites.
6. Présentez le concept de **changement transformationnel** dans le cadre de l'intervention EMAP
 - a. Expliquez ce qu'est le changement transformationnel : *tout changement majeur dans la pensée, les sentiments ou la compréhension du monde d'un individu. Le changement transformationnel survient*

³ www.rescue.org

lorsque l'on se réévalue et réévalue ses rapports aux autres, notamment à la lumière des attitudes et structures de pouvoir oppressives, en nous ouvrant à de nouvelles façons d'être.

- b. Précisez aux participants que vous reparlerez du changement transformationnel tout au long de la formation. Vous ne vous contenterez pas d'en parler, vous déterminerez ce que cela implique de transformer ses attitudes, croyances, et comportements pour être les meilleurs formateurs et participants qui soient.
- c. Expliquez que le changement transformationnel est essentiel à l'intervention EMAP car nous avons tous des idées préjudiciables sur le genre que nous devons identifier et combattre ; nous devons donc commencer par nous-mêmes avant de pouvoir amener les autres à changer.

 Si les formateurs ont besoin de l'aide d'une équipe d'accueil pour les aider à respecter le timing, organiser les activités dynamisantes et résumer chaque matin ce qui a été fait, ce peut être une bonne occasion de faire appel à des volontaires.

Activité 3 : Accords de groupe

 **Durée :** 30 min

1. Expliquez aux participants : « Au cours des 4 prochaines semaines, nous aborderons tous les aspects de l'intervention EMAP. Vous vous exercerez à animer les principales leçons et commencerez à vous pencher sur ce que signifie être responsable vis-à-vis des femmes et des filles, y compris celles présentes dans cette salle. La prochaine activité sera l'occasion de discuter de ce qui peut nous aider à mieux travailler ensemble. »
2. En plénière, demandez au groupe :
 - Est-il facile ou difficile de parler des violences faites aux femmes et aux filles (VFFF) ?
 - Pourquoi est-il difficile de parler des VFFF ?
3. Écrivez les réponses des participants sur un tableau à feuilles
4. Demandez au groupe :
 - Quels types d'accords pourrions-nous conclure les uns avec les autres pour nous aider à aborder ces questions et discuter plus facilement des sujets sensibles ?
5. Commencez par inscrire des réponses à un mot sur une feuille de tableau séparée, intitulée « Accords de groupe ».
6. Résumez qu'il est difficile d'évoquer ces questions et que s'accorder sur certains comportements peut nous aider à nous sentir plus à l'aise. Soulignez qu'il sera important d'effectuer cette activité (identifier ce dont nous avons besoin pour nous sentir à l'aise) dès la création de leurs groupes d'hommes et de femmes de la communauté.
7. Passez en revue les accords conclus et demandez de brèves explications sur la signification des principaux accords. Par exemple : Que veut dire faire preuve de « respect » dans cet environnement ? Comment cela se traduit-il ? Encouragez les participants à être le plus précis et concret possible. Demandez aux participants comment ils veulent gérer les conflits ou les désaccords pendant la formation.
8. Les formateurs doivent expliquer que ces accords seront respectés pendant la formation, mais que les participants ont la possibilité de les revoir et les compléter si nécessaire.
9. Ajoutez les règles ci-dessous si elles n'ont pas encore été évoquées :
 - Respect, confidentialité, sécurité
 - Participation
 - Ponctualité
 - Pratiquer la conscience de soi (noter et assumer la responsabilité de ses réactions, réponses, interactions, etc)
 - Faire preuve de responsabilité (expliquez que vous définirez ce concept de façon plus approfondie au fur et à mesure de la formation, mais recueillez des premières réponses et précisez au groupe que pour l'instant, cela signifie créer un environnement sûr où les hommes et les femmes sont sur un pied d'égalité)

- Être curieux et ouvert à de nouveaux modes de pensée
- Il n'est pas toujours facile d'être impliqué dans un processus d'apprentissage et de développement personnels ; nous allons tous prêter attention à nos sentiments et penser à ce qui contribue à ces sentiments (nous y reviendrons tout au long du processus de formation)
- Être présent (pas de téléphones ou ordinateurs portables sauf urgence absolue)
- Poser des questions de clarification lorsqu'il y a un désaccord ou conflit plutôt que de réagir immédiatement

10. Assurez-vous d'insister sur les accords/concepts suivants :

- Commencer ses phrases par « Je »
 - Cela nous permet de parler à partir de notre propre expérience, et non au nom des autres.
 - Souvent, nous résistons au changement en nous réfugiant derrière « la communauté » ou « les hommes » ou encore « les femmes ». Il est essentiel de nous intéresser d'abord à nous-mêmes et à notre comportement avant de pouvoir demander aux autres de changer. Il s'agit de mettre en pratique la responsabilité personnelle.
 - L'intervention EMAP est centrée sur le changement de comportement individuel, et cela n'est possible que si nous effectuons une introspection. Utiliser le « je » nous oblige à évaluer nos pensées, nos sentiments ou nos croyances.
- Prendre conscience de ses préjugés et aborder la question du pouvoir/privilège :
 - Expliquez qu'il s'agit d'un aspect clé de l'intervention EMAP.
 - Soulignez que nous avons tous des préjugés, des croyances et des moyens de recourir au pouvoir dommageables ; cela est inévitable dans le monde qui est le nôtre. Notre tâche consiste non pas à juger ou à être critiques vis-à-vis de nous même ou des autres, mais à reconnaître nos habitudes et choisir d'agir pour les combattre.
 - C'est ce que nous essayerons de faire cette semaine en identifiant les situations où le pouvoir et le privilège – et la responsabilité – interviennent dans nos relations de co-formateurs.
 - Nous relèverons également les attitudes, comportements, et croyances observés chez les participants afin favoriser la responsabilité vis-à-vis des autres et de résoudre nos propres difficultés cette semaine.
 - Expliquez que si nous nous relevons des attitudes ou dynamiques de pouvoir préjudiciables, nous le ferons dans un but de soutien et d'apprentissage, et non pas pour juger ou exprimer sa colère. Cela rentre dans le cadre de notre responsabilité vis-à-vis de votre apprentissage.
 - Expliquez que les formateurs adopteront ainsi l'approche que les animateurs devront à leur tour adopter avec les participants au programme : amener les individus à assumer à tout instant la responsabilité de leurs choix et comportements, tout en les impliquant simultanément dans le processus de développement et de changement.
 - ✓ Relevez les déséquilibres de pouvoir dans la salle, entre les formateurs et les participants, entre les superviseurs et les supervisés le cas échéant, entre ceux qui ont déjà mis en œuvre des activités visant à impliquer les hommes et ceux qui ne l'ont jamais fait, entre les deux sexes, entre les races, les appartenances ethniques, les tranches d'âge, etc., autant de différences qui peuvent être observées dans la salle.

 Si vous avez prévu d'effectuer une évaluation de l'apprentissage ou un test préalable/postérieur, ce peut être le moment indiqué pour demander aux participants de s'y soumettre.

Activité 4 : Qu'est-ce que l'intervention EMAP ?

 **Durée** : 30 min

1. Expliquez ce qui suit à propos de l'intervention EMAP :
 - a. L'EMAP est une intervention de prévention primaire axée sur le changement de comportement individuel, menée avec les hommes et guidée par les contributions et voix des femmes.
 - b. Elle doit être assurée par deux animateurs, un homme et une femme, sous la responsabilité d'un superviseur désigné. Tous trois doivent s'engager à se réunir chaque semaine.
 - c. L'intervention EMAP comporte :
 - 6 phases de mise en œuvre, qui incluent une phase de pré-mise en œuvre ainsi que 5 autres phases détaillées dans le *Guide de mise en œuvre EMAP*, et prévoient du temps pour la formation des animateurs, les présentations à la communauté, le recrutement des participants, la mise en œuvre des programmes et la planification des étapes suivantes ;
 - un programme de formation de 8 semaines pour les femmes ; et
 - un programme de formation de 16 semaines pour les hommes
 - d. L'EMAP repose sur un cadre de pratiques responsables pour aider les animateurs et superviseurs à identifier et remettre en question les croyances, attitudes et comportements préjudiciables qui contribuent aux VFFF
 - e. L'EMAP a pour but de générer un changement transformationnel, en premier lieu chez les animateurs et les superviseurs. Autrement dit, l'intervention EMAP ne vise pas à *sensibiliser* le personnel et les participants aux questions de VFFF, mais plutôt à *transformer* la façon dont ils se comportent et pensent afin de s'attaquer aux causes profondes des VFFF.
 - f. Dans le cadre de cette formation, nous ne nous préoccupons pas non plus de la façon dont les autres apprennent ; nous nous focalisons sur nos propres processus d'apprentissage et de transformation, non seulement parce que nous devons les comprendre pour pouvoir aider les autres à suivre les leurs, mais aussi parce que nous devons nous inscrire dans la dynamique des groupes avec lesquels nous travaillons et reconnaître en quoi nos propres attitudes, croyances et comportements contribuent à l'apprentissage des autres.
2. Passez en revue les objectifs de l'intervention EMAP :
 - a. Limiter les comportements préjudiciables et renforcer l'égalité hommes-femmes au sein des foyers.
 - b. Fournir au personnel du programme des outils et compétences pour montrer l'exemple et faire preuve de responsabilité envers les femmes et les filles, et promouvoir le changement transformationnel.
 - c. Donner aux participants de sexe masculin les outils et connaissances nécessaires pour repenser les systèmes de croyance et prévenir les VFFF à travers un changement de comportement individuel, et leur proposer un programme éclairé par les voix des femmes de la communauté.
 - d. Donner aux participantes l'occasion de réfléchir aux VFFF dans leurs vies et d'influencer le programme mené auprès des hommes de leur communauté.
3. Passez en revue le kit de ressources EMAP
 1. **Le Guide d'introduction** – Il fournit des informations pour aider à déterminer si l'EMAP fonctionnera dans un environnement ou une communauté donné(e). Il répond aux principales questions à se poser (pourquoi, où et comment utiliser le programme EMAP). Il donne également des directives sur les exigences de l'intervention EMAP et sur le travail de planification. Remarque : les responsables ou coordinateurs de programme doivent avoir lu le Guide d'introduction et achevé le plan d'action pré-mise en œuvre avant la formation.
 2. **Le Guide de mise en œuvre** – Il contient :
 - Un programme de formation de 16 semaines testé sur le terrain et basé sur des données factuelles pour impliquer les hommes dans un processus de changement de comportement individuel
 - Un programme de formation comportant des leçons et instructions pour 8 sessions avec les femmes au sein de la communauté visée, afin d'introduire l'intervention EMAP et de recueillir l'avis et les contributions des femmes. Le programme de formation des femmes doit **précéder** celui des hommes.

- Des outils de suivi.
 - Des conseils destinés aux animateurs.
 - Des informations et des conseils sur les interventions de prévention primaire complémentaires qui pourraient suivre l'intervention EMAP.
3. **Le Guide de formation** – Il fournit des instructions détaillées sur la formation des animateurs EMAP, et notamment sur le contenu et les processus de l'intervention EMAP. Dans le cadre de l'approche EMAP, les animateurs et animatrices devront identifier et combattre de façon continue leurs propres attitudes, croyances, et comportements liés aux VFFF ; il est donc essentiel d'accorder au personnel un temps suffisant pour comprendre et absorber l'intervention et s'y impliquer pleinement.

Activité 5 : Comprendre la nécessité de l'intervention EMAP

🕒 **Durée** : 60min

1. Demandez aux participants de former deux groupes :
 - a. Le groupe 1 réfléchit à la question : Pourquoi est-il important d'impliquer les hommes dans la prévention des VFFF ?
 - b. Le groupe 2 réfléchit à la question : Quels sont les difficultés rencontrées lorsque l'on implique les hommes ?

💡 Chaque travail de groupe et débriefing est l'occasion d'apprendre à engager une réflexion personnelle autour de la responsabilité. La composition des groupes peut donc influencer les dynamiques de groupes. Lorsque vous connaissez déjà les participants, vous pouvez constituer les groupes en tenant compte des forces et faiblesses des participants, du pouvoir et de l'usage du pouvoir, etc. Cela doit se faire d'un commun accord entre les formateurs avant l'activité, au terme d'une discussion sur la participation, les dynamiques particulières et les objectifs d'apprentissage. Les participants pourront parfois constituer eux-mêmes les groupes, tandis qu'à d'autres occasions, il peut être préférable que les formateurs s'en chargent. Cela doit être défini lors de votre travail de planification et de préparation entre formateurs.

2. Observez et soutenez chaque groupe, en prêtant attention aux dynamiques de pouvoir qui se manifestent au cours des discussions (c'est-à-dire qui parle plus et le moins, quelles positions les individus occupent, qui est écouté, les groupes restent-ils dans le sujet, et si pas, pourquoi, etc.).
3. Regroupez tous les participants et demandez à un volontaire de chaque groupe de partager les raisons qui ont été évoquées pour chaque question.
4. Lorsque les participants ont énuméré les raisons, apportez toutes les clarifications nécessaires.
5. Insistez sur les raisons suivantes, qui peuvent ne pas avoir été citées par les participants :

Pourquoi est-il important d'impliquer les hommes dans la prévention des VFFF ?

- La plupart des violences faites aux femmes et aux filles sont commises par les hommes ; il est donc de leur responsabilité de contribuer à les prévenir et y mettre fin.
- De nombreuses femmes souhaitent que les hommes prennent position contre la violence.
- La plupart des hommes désapprouvent les violences perpétrées par les hommes, mais restent silencieux face aux violences commises par d'autres hommes. Les hommes doivent analyser les raisons de leur silence et en comprendre l'impact.
- Les hommes ne naissent pas violents ; ils apprennent la violence à partir de croyances, d'attitudes, et de normes relatives à la masculinité.

- Travailler avec les hommes peut permettre de faire évoluer ces attitudes et de faire naître de nouvelles idées non violentes sur l'homme et la masculinité. Cela est particulièrement important dans les situations de sortie de conflit où des occasions de créer de nouvelles normes liées au pouvoir, au genre et à la domination peuvent exister.
- Les hommes continuent d'occuper la plupart des postes où l'on dirige, prendre des décisions et allouer les ressources au sein des gouvernements et des foyers à travers le monde.
 - Par conséquent, leurs croyances et attitudes façonnent les normes des ménages et des communautés, et rendent décisives leurs positions et réactions liées aux VFFF.
- Le comportement des hommes est motivé par le désir d'approbation et la crainte du rejet/jugement d'autres hommes⁴
 - Insistez sur le fait que les hommes se comportent souvent conformément aux principes dominants de masculinité afin d'obtenir l'approbation et la validation d'autres hommes. Par conséquent, nous devons analyser les craintes de rejet des hommes, et déterminer comment ils ont appris à privilégier ces craintes au détriment des femmes. Faites attention à ce que cela ne devienne pas une compétition avec les femmes au sujet de qui est le plus heurté par les normes de la masculinité. S'il est important de reconnaître que bien des hommes désapprouvent ces normes, les femmes et les filles sont néanmoins les premières à souffrir des dommages causés par les normes sur la masculinité.
 - Expliquez que les choix que font les hommes **renforcent la culture du patriarcat**, qui est à la fois une cause et une conséquence des VFFF.
- Si les hommes bénéficient des idées et croyances sur la masculinité, ils en subissent également les conséquences négatives et les limites.
- Les membres du personnel de sexe masculin ont la capacité de remettre en question les inégalités et préjugés sur le genre existants, ou au contraire de les renforcer.
- Les hommes ont la capacité de prévenir la violence, et de contribuer à créer des communautés plus sûres !
 - Ils peuvent choisir de ne pas commettre d'actes de violence eux-mêmes, mais aussi apprendre à récuser les croyances et normes qui favorisent les VFFF dans leur communauté et société.

Quelles sont les difficultés liées à l'implication des hommes ?

a. Prendre les VFFF au sérieux

- i. Lors des discussions avec les hommes, veiller à rester en droite ligne avec l'objectif ultime : prévenir les VFFF et promouvoir l'équité hommes-femmes
- ii. Accorder la priorité à la lutte contre les VFFF et préserver l'engagement
- iii. Veiller à ne pas faire passer la lutte contre les VFFF après d'autres problèmes que les hommes identifient pour eux-mêmes
- iv. Reconnaître les réalités des VFFF et leur impact sur la vie des femmes sans les minimiser, les rationaliser, les justifier ou blâmer les femmes.
- v. Reconnaître que la menace de violence est aussi omniprésente et contraignante dans la vie des femmes que la violence effective ; qu'il ne s'agit pas d'une série d'incidents sans rapport, mais d'un tableau complet dans la vie d'une femme.

b. Combattre les dynamiques de pouvoir et de contrôle traditionnelles

- i. Identifier et gérer la socialisation sexospécifique et la tendance des hommes à prendre le dessus, dominer, et contrôler – et recevoir plus d'appréciation et de crédit que les femmes pour le même travail
- ii. Pour les hommes, apprendre à combattre ces dynamiques et, par conséquent, ne pas se conformer à la masculinité dominante

⁴ Berkowitz, Alan D. "Using how college men feel about being men and "doing the right thing" to promote men's development", Promoting Men's Development, 2011 (PROOF)

- iii. S'assurer que ce travail n'est pas une nouvelle occasion pour les hommes de revendiquer un « leadership » et de s'en servir pour dire aux femmes ce qu'elles doivent faire
- iv. Veiller à ce que les hommes n'exigent pas et n'attendent pas une validation et une gratitude constantes de la part des femmes en reconnaissance de leurs efforts de changement
- c. Constituer des groupes de même sexe**
 - i. Ce sont des espaces sécurisés pour les femmes, et des espaces où les hommes peuvent réfléchir à la socialisation avec honnêteté
 - ii. Les recherches ont montré que les groupes de même sexe peuvent être utiles
- d. Assurer la sécurité des femmes**
 - i. Il est difficile pour les animateurs de gérer les révélations de violence et d'assurer une intervention et un suivi immédiats – en précisant qui doit intervenir et comment.
 - ii. Les animateurs doivent impérativement connaître les prestataires de services locaux et les mécanismes d'orientation.
- e. Honorer le leadership et les préoccupations des femmes**
 - i. S'assurer que les principales préoccupations des femmes restent au cœur des discussions et du programme ; les hommes se focalisent souvent sur les actes de violence physique individuels, et accordent une attention moindre à d'autres problèmes que les femmes considèrent comme urgents, par exemple l'abandon, les menaces ou la violence économique.
- f. Mettre les hommes face à leurs responsabilités et leur assurer un soutien**
 - i. Il s'agit d'un défi majeur sur lequel nous concentrerons nos efforts tout au long de la formation. Pour impliquer les hommes, nous devons veiller à leur donner l'espace nécessaire pour réfléchir à l'impact que la masculinité et le genre ont eu sur eux ainsi que sur les femmes/filles autour d'eux. Néanmoins, les hommes doivent systématiquement être mis face à leurs responsabilités par rapport à l'objectif global, à savoir prévenir les VFFF.
- g. Comprendre ce qui perpétue les VFFF et le patriarcat et en assumer la responsabilité**
 - i. Veiller à ce que les participants comprennent que les VFFF ne sont pas induites par la colère, les pulsions sexuelles, l'alcoolisme, etc. mais plutôt par le pouvoir et les droits.
 - ii. Comprendre les différents comportements qui contribuent à la culture du patriarcat, et que chacun d'entre nous participe à leur maintien ou leur élimination
 - iii. *Les rapports entre les différentes formes de violences masculines à l'égard des femmes et des filles peuvent être difficiles à cerner, car les hommes et les femmes apprennent lors de leur socialisation que les VFFF sont des actes individuels induits par la colère ou des pulsions sexuelles, ou encore imputables à la victime. L'un des principaux aspects du programme EMAP consiste à amener les hommes à prendre conscience que les VFFF ne sont pas liées à des circonstances ou des états émotionnels particuliers, mais découlent de problématiques de pouvoir et de droits plus vastes. Cela confirme l'hypothèse critique selon laquelle il convient d'aborder les questions fondamentales que sont le pouvoir, le privilège et le patriarcat lors des discussions avec les hommes. En mettant l'accent sur ces questions dans le cadre du programme mené auprès des hommes, nous pouvons contribuer à les sensibiliser au fait que les violences faites aux femmes et aux filles ne sont pas des actes de violence isolés, mais un problème d'inégalité hommes-femmes ayant diverses formes.*
6. Revenez sur les dynamiques de groupe que vous avez observées durant le travail de groupe :
 - a. Commencez par demander aux participants comment ils se sont sentis durant le travail de groupe :
 - i. Se sont-ils sentis à l'aise ?
 - ii. Se sont-ils sentis écoutés ?
 - iii. Ont-ils eu le sentiment d'avoir eu l'opportunité de parler ?
 - iv. Ont-ils exprimé tout ce qu'ils pensaient ? Dans le cas contraire, quels facteurs les ont freinés ? Étaient-ils différents pour les hommes et les femmes ?

- b. Discutez de la façon dont les différents rôles ont été attribués dans le groupe, si cela est pertinent. Y avait-il un leader naturel ? Quelqu'un s'est-il/elle désigné ?
- c. Faites part de vos observations ou celles de votre co-formateur sur les dynamiques de groupe, en mettant l'accent sur les éventuelles dynamiques de pouvoir observées.

Activité 6 : Clôture et conclusion

 **Durée** : 30 min

1. Demandez aux participants de se lever et de former un grand cercle.
2. Dites aux participants que vous avez créé un cercle d'« apprentissage ».
3. Dites aux participants que vous allez commencer le jeu en lançant une balle à l'un des participants.
4. Celui-ci va devoir dire citer un point clé qu'il/elle a appris au cours de la journée.
5. Cette personne lance ensuite la balle à quelqu'un d'autre dans le cercle et prononce le nom de cette personne.
6. La personne qui reçoit la balle doit citer un point clé qu'elle a appris au cours de la journée et lancer à son tour la balle en prononçant le nom de la personne à qui la balle est passée.
7. Répétez cette activité jusqu'à ce que chacun ait partagé une pensée
8. À la fin de l'activité, demandez aux participants si tout a été dit.
9. Si l'équipe est sûre de n'avoir rien oublié, dites aux participants que vous êtes parvenus au terme de la première journée de la formation
10. Clôturez en leur disant qu'au début de la journée, vous avez commencé avec un objectif (référez-vous à la liste des objectifs énumérés sur l'affiche collée au mur)
11. Remerciez les participants d'avoir travaillé dur pour atteindre les objectifs fixés
12. Discuter des réflexions/devoirs à faire à la maison
 - Expliquez aux participants que certains jours, ils auront des réflexions/devoirs à faire à domicile.
 - Insistez sur le fait que ces devoirs visent à les aider à se familiariser davantage avec l'intervention et mieux prendre conscience de leurs propres attitudes, croyances, et comportements liés au genre. Évaluer ses propres actions ainsi que les situations quotidiennes et les interactions autour de soi est un composant essentiel de la lutte contre les VFFF dans le cadre de l'intervention EMAP.
 - Demandez aux participants de trouver les Plans d'action personnels des hommes dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 20* et de les remplir pour le lendemain.
 - Précisez aux participants que ce document concerne les hommes participant aux groupes de discussion pour hommes de l'EMAP, mais que pour les besoins de cette formation, tous les participants le complèteront. Cela déclenchera le processus de réflexion personnelle et les amèneront idéalement à le mettre à jour au fur et à mesure que nous avançons dans la formation.

JOUR 2 : Mieux comprendre l'intervention EMAP

Objectifs d'apprentissage :

Définir le concept de responsabilité et y réfléchir

Comprendre en quoi la formation EMAP diffère des autres formations

Comprendre les principaux sujets, thèmes et buts des programmes de formation des femmes et des hommes.

Définir la notion d'« allié » et y réfléchir

Matériel et préparation :

Programme de la 2^e journée

Objectifs de la 2^e journée (tableau à feuilles)

Tableau à feuilles et marqueurs

Ruban adhésif pour accrocher les feuilles du tableau au mur

Réflexion/devoirs de la 2^e journée

Revoir les énoncés Allié contre Protecteur et les modifier si nécessaire

Lettres « A » et « P » pour chaque participant pour l'activité Allié contre Protecteur

Liste de vérification sur les alliés pour chaque participant - fournie dans le Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 10

Matériel nécessaire aux activités visant à dynamiser le groupe et briser la glace

Activité 1 : Préparer la 2^e journée

🕒 **Durée** : 30 min

1. Demandez aux participants quels sont les principaux enseignements de la 1^{re} journée. Assurez-vous que les points suivants sont abordés :
 - Buts et faits relatifs à l'EMAP
 - Accords de groupe
 - Principales raisons pour lesquelles il est important de travailler avec les hommes
 - Principales difficultés liées au travail avec les hommes sur la question des VFFF
2. Demandez aux participants s'ils ont encore des questions par rapport à la journée de la veille. Répondez aux questions ou invitez les participants à le faire, afin de lancer le processus d'apprentissage collaboratif.
3. Demandez aux participants s'ils ont effectué leur devoir et rempli les Plans d'action personnels. Était-ce difficile ? Informez les participants que ces documents sont personnels et qu'ils n'ont pas besoin de les partager, mais que vous êtes disposé(e) à en discuter avec eux s'ils le souhaitent.
4. Passez à la présentation des objectifs de la 2^e journée
5. Référez-vous à la feuille du tableau pré-remplie et expliquez aux participants que les objectifs de la journée consistent à s'assurer que les participants peuvent :
 - Définir le concept de responsabilité et y réfléchir
 - Comprendre en quoi la formation EMAP diffère des autres formations
 - Comprendre les principaux sujets, thèmes et buts des programmes de formation pour les femmes et les hommes.
 - Définir la notion d'allié et y réfléchir
6. Passez en revue le programme de la 2^e journée en présentant les principales activités du jour.

Activité 2 : En quoi la formation EMAP est-elle différente ?

🕒 **Durée** : 30 min

1. Expliquez que l'intervention EMAP est unique parce qu'elle est spécifiquement axée sur la responsabilité envers les femmes et les filles. Elle met l'accent sur les voix, les besoins et les priorités des femmes et des filles.
2. Réflexion : demandez aux participants pourquoi, selon eux, les voix des femmes et des filles sont au cœur de l'intervention. Partez de la discussion de la veille sur les difficultés liées à l'implication des hommes dans la lutte contre les VFFF.
3. Expliquez que cette formation intervient à trois niveaux. En abordant ces trois niveaux, nous avons pour but de vous préparer à montrer l'exemple de la responsabilité, à combattre les attitudes/croyances préjudiciables, et mettre en œuvre de façon judicieuse les phases et le programme de l'intervention EMAP. La formation **vise à**

renforcer les aptitudes et connaissances des animateurs autour du modèle global et de la méthodologie principale – les pratiques responsables.

4. Présentez chacun de ces trois niveaux :
 - a. Intervention EMAP : comprendre les éléments clés de l'intervention, y compris les phases de mise en œuvre, les programmes de formation, les hypothèses et les paramètres
 - b. Cadre EMAP : pratiques responsables
 - i. Expliquez que cette formation est une opportunité de se familiariser avec les pratiques responsables et de commencer à les appliquer, comme cela a été illustré la veille lors du débriefing du travail de groupe. Pour ce faire, nous discuterons de ce que signifie être responsable vis-à-vis des femmes et des filles, et demanderont aux participants de noter les domaines dans lesquels ils se sentent forts et les domaines dans lesquels ils ont besoin de se former davantage pour devenir des alliés. Ils sont donc invités à accorder une attention particulière à leurs propres socialisation et modes d'interaction au cours de la formation – et à la façon dont leurs actions et idées ont été influencées par la socialisation sexospécifique, le contexte, le pouvoir/statut.
 - ii. Rappelez aux participants que, comme nous l'avons mentionné pendant les accords de groupe, nous montrerons l'exemple en faisant preuve de responsabilité tout au long de la formation en signalant les situations où le pouvoir et le privilège se manifesteront.
 - iii. Expliquez qu'il n'est pas question de critiquer ou de réprimander les participants. Il s'agit de les aider à identifier les domaines dans lesquels ils doivent faire des efforts pour devenir des alliés efficaces. Insistez sur le fait qu'être un allié est un processus de toute une vie, qui suppose de combattre chaque jour ses propres préjugés et comportements préjudiciables. Plus nous serons humbles et aptes à identifier les domaines dans lesquels nous avons besoin d'aide, et plus nous serons des alliés efficaces. Notre rôle mutuel consiste à intervenir en qualité d'amis critiques, en nous soutenant les uns les autres afin de détecter nos faiblesses et en favorisant l'apprentissage.
 - c. Changement transformationnel : cette formation vise principalement à offrir aux participants, futurs animateurs et/ou superviseurs, des opportunités d'apprendre, de mettre en pratique et de présenter les principaux concepts et activités de l'intervention EMAP.
 - iv. **Apprentissage expérientiel** – Les programmes de formation seront intégralement revus, et les principales activités seront modélisées, y compris les activités fondamentales visant à comprendre le genre, le pouvoir et les causes profondes des VFFF. Les participants vont également modéliser les sessions au cours de la 3^e semaine lorsqu'ils devront animer certaines parties des programmes de formation. Certaines de ces activités peuvent être des leçons qu'ils maîtrisent bien ou enseignent de façon régulière. Toutefois, il est important de les expérimenter en tant que participants au programme, afin de pouvoir se mettre à leur place, et de comprendre dans quel ordre les informations doivent être transmises dans le cadre de l'intervention l'EMAP. Ces activités amèneront à une réflexion personnelle.
 - v. Mettre en pratique les **compétences d'animation clés** qui seront nécessaires pour animer les discussions et gérer les situations difficiles qui surviendront lorsque nous parlerons d'un sujet sensible.
 - vi. **Réflexion personnelle** – Ce travail vise à doter les participants des *principales compétences et connaissances nécessaires pour évaluer les interactions quotidiennes et gérer les situations (mineures et majeures) qui favorisent les VFFF. Faire preuve de responsabilité signifie s'engager dans une réflexion à ce niveau. Cette intervention suppose de s'engager vers une plus grande conscience de soi et un changement individuel de comportement.*

Activité 3 : Bref historique de l'EMAP⁵

⁵ Depuis plus de 10 ans, l'IRC met en œuvre des activités visant à impliquer les hommes dans la prévention des VFFF. Cette section revient sur l'historique et les enseignements qui ont conduit à l'intervention EMAP. Pour de plus amples informations, veuillez contacter l'IRC.

🕒 **Durée** : 1 HEURE

Remarque : relisez la section du Guide d'introduction EMAP sur l'histoire de l'intervention EMAP et faites-en un résumé succinct. Cela aidera les animateurs et superviseurs à mieux comprendre la nécessité d'adopter des pratiques responsables.

1. Passez en revue les listes de la 1^{re} journée précisant pourquoi il est important d'impliquer les hommes et quelles sont les difficultés
2. Expliquez que l'intervention EMAP vise à surmonter ces difficultés en créant des structures et processus spécifiques qui anticipent les situations difficiles et encouragent la responsabilité vis-à-vis des femmes et des filles.
3. Expliquez que l'intervention EMAP est le fruit de plusieurs années d'expérience de l'IRC sur le terrain, à travailler avec les hommes et comprendre les défis qui se posent dans les programmes de prévention des VFFF menés auprès des hommes. Elle découle également d'une évaluation menée conjointement par l'IRC et la London School of Hygiene and Tropical Medicine, portant sur l'impact du programme de formation des hommes.
4. Revenez sur l'aperçu historique des activités de mobilisation des hommes par l'IRC qui ont conduit à l'EMAP :
 - Expliquez que les femmes avec lesquelles l'IRC travaillait souhaitaient que l'organisation parle de la violence aux hommes. Grâce à ses nombreuses années d'expérience, l'IRC a appris que les seules interventions de lutte contre la violence n'étaient pas suffisantes.
 - Les premières activités de l'IRC visant à impliquer les hommes ont été menées en Thaïlande en 2003.
 - En 2006, l'IRC s'est associée à Men's Resources Inc au Liberia et a créé les Groupes d'action pour hommes (Men's Action Groups, MAG) afin de travailler avec les Groupes d'action pour femmes (Women's Action Groups, WAG) déjà existants.
 - Au cours des 2 années qui ont suivi, l'IRC a mis au point une formation sur la mobilisation des hommes et les MAG ont été créés pour travailler avec les WAG existants par le biais de dialogues mixtes.
 - Fin 2008, l'IRC a réévalué l'approche sur la base des recommandations formulées lors des réunions régionales, selon lesquelles que des dynamiques préjudiciables associées au pouvoir et au patriarcat étaient observées au sein des MAG et nuisaient aux WAG.
 - Au printemps 2010, l'IRC a noué un partenariat avec le Sonke Gender Justice Network afin d'élaborer le programme Hommes et femmes en partenariat (*Men and Women in Partnership, MWP*), qui comprenait :
 - *Be the Change*, un programme de formation de 16 semaines destiné aux hommes centré sur le changement de comportement individuel
 - *Power to Be*, un programme de formation de 12 semaines destiné aux femmes ayant pour objectif premier de leur venir en aide
 - De 2010 à 2012 :
 - Des programmes MWP pilotes ont été mis en œuvre en Côte d'Ivoire, en Sierra Leone, au Liberia, et en République démocratique du Congo (RDC)
 - Une évaluation d'impact effectuée en partenariat avec la London School of Hygiene & Tropical Medicine (LSHTM) a permis d'évaluer les groupes d'hommes en Côte d'Ivoire
 - 2012-2013 : à partir des résultats de l'évaluation d'impact de la LSHTM et des enseignements tirés de l'expérience acquise sur le terrain, l'IRC a mis au point l'intervention *Impliquer les hommes par le biais de pratiques responsables* (EMAP), un modèle de prévention primaire visant à impliquer les hommes dans un processus de changement de comportement individuel, mis en place dans les situations de sortie de conflit, et éclairé par les contributions et les réalités des femmes dans la communauté cible.

Activité 4 : Concepts clés de l'intervention EMAP

🕒 **Durée** : 30 min

1. Divisez les participants en groupes.
2. Fournissez-leur deux jeux de papiers. L'un portant les mots ci-dessous, le second les définitions de chaque mot (assurez-vous que les participants comprennent que ces définitions s'appliquent au cadre EMAP). Demandez-leur d'associer chaque mot à sa définition :
 - Patriarcat : le patriarcat est un système social dans lequel l'homme est la principale figure d'autorité et joue un rôle central dans le ménage et la communauté.
 - Genre : les idées et attentes largement partagées qui définissent les hommes et les femmes. Ces idées comprennent notamment les caractéristiques et capacités féminines et masculines stéréotypées, et les attentes largement partagées qui guident le comportement des femmes et des hommes.
 - Pouvoir : capacité à se dépasser dans le monde et/ou contrôler ou influencer d'autres personnes et/ou ressources.
 - Prévention primaire : efforts visant à éliminer la violence avant qu'elle ne soit perpétrée et combattre ses causes profondes.
 - Responsabilité : processus actif visant à identifier et contester les idées et normes préjudiciables afin d'induire un changement social.
 - pratiques responsables : le cadre de l'intervention EMAP. Les pratiques responsables mettent l'accent sur la nécessité d'écouter les voix des femmes. Elles offrent au personnel du programme les outils nécessaires pour réfléchir à leurs propres attitudes, croyances et comportements, ainsi que ceux d'autres personnes de leurs communautés, et les faire évoluer.
 - Changement transformationnel : tout changement majeur dans la pensée, les sentiments ou la compréhension du monde d'un individu. Le changement transformationnel survient lorsque l'on se réévalue mais aussi lorsque l'on réévalue ses relations avec les autres, notamment à la lumière des attitudes et structures de pouvoir oppressives, en nous ouvrant à de nouvelles façons d'être.
3. Demandez à chaque groupe d'accrocher les mots avec leur définition respective.
4. Passez en revue les définitions correctes avec les participants, et discutez des termes qui méritent d'être clarifiés. Prévoyez suffisamment de temps pour vous assurer que chacun comprend précisément la signification de ces mots à l'aide de détails et d'exemples ; demandez aux participants de vous donner un exemple de situation où ils rencontrent ces notions dans leur vie personnelle, afin que la théorie soit reliée à la réalité quotidienne. Par exemple, à quoi ressemble un système patriarcal, selon leur expérience ? Comment savons-nous et voyons-nous que les hommes sont les premières figures d'autorité et les décideurs ?

Activité 5 : Introduire les pratiques responsables

🕒 **Durée** : 45 min

1. Résumez les discussions issues des activités précédentes, et expliquez que l'intervention EMAP a été mise au point grâce aux enseignements tirés sur le terrain. Cette intervention est unique parce qu'elle découle directement de ces expériences ; par conséquent, elle :
 - vise principalement à améliorer la vie des femmes, l'objectif ultime et premier des interventions menées auprès des hommes
 - privilégie les contributions et les opinions des femmes avant, pendant, et après l'intervention

- nécessite un changement et un apprentissage transformationnels, en premier lieu chez les animateurs
2. Pour ce faire, il est impératif de mettre en place un processus/une méthode de pratique responsable. Les pratiques responsables sont **LA STRATÉGIE** employée par l'intervention EMAP pour chercher à surmonter les difficultés inhérentes à la transformation des dynamiques de pouvoir et aux interventions auprès des hommes
3. Posez les questions suivantes au groupe :
 - Qu'est-ce que la responsabilité ? Quel est le premier mot ou la première image qui vous vient à l'esprit lorsque vous entendez ce mot ?
4. Écrivez les réponses des participants sur une feuille du tableau.
5. Après avoir énuméré quelques réponses, donnez la définition de la responsabilité :
 - Un processus actif visant à identifier et contester les idées et normes préjudiciables afin d'induire un changement social.
 - Le fait de reconnaître que le pouvoir et le privilège nous amènent à privilégier nos propres droits et à dévaluer les perspectives, les besoins et les priorités des groupes défavorisés
 - La responsabilité impose une prise de conscience personnelle et un engagement à prendre des mesures individuelles.
6. Demandez aux participants de se diviser en 6 petits groupes et de se pencher sur les questions suivantes :
 - Comment cette définition peut-elle être rapportée à la réalité de votre contexte ? Que vous évoquent ces définitions ?
 - À votre avis, que se passe-t-il lorsqu'il n'y a pas de responsabilité envers les femmes ? (Imaginez un foyer, un lieu de travail, une communauté). Quelles sont les répercussions pour les femmes ?
 - Qui doit être tenu responsable dans votre environnement/communauté ?
7. Accordez-leur 10 minutes, puis demandez-leur de partager le contenu de leur discussion.
8. Faites une synthèse et insistez sur les principaux points ayant trait à la responsabilité – expliquez que pour les besoins de cette formation, vous vous concentrerez sur la responsabilité à l'égard des femmes et des filles.
9. Revenez aux listes et à la discussion du matin pour illustrer ce à quoi l'on peut s'attendre lorsqu'il n'y a pas de responsabilité.

Activité 6 : Être un allié pour les femmes et les filles

🕒 **Durée** : 1 HEURE

Remarque : il est très important que les formateurs réfléchissent à leur propre comportement d'allié ou de protecteur avant d'animer cette activité. Les participants ont aimé cette activité lors des précédentes formations, et n'ont parfois pas su comment gérer leur souhait de protéger ni changer leur comportement pour devenir un allié. Le plus souvent, les participants voudront reprendre cette conversation à une étape ultérieure de la formation. Par conséquent, il est bon d'être flexible.

1. Expliquez que lorsque les hommes font preuve de responsabilité, ils se positionnent en alliés des femmes et des filles.
2. **Définissez le terme allié** : un allié est une personne qui se soucie de traiter autrui avec équité, et prend des responsabilités pour contribuer à mettre fin à la discrimination et la violence. Un allié est un membre d'un groupe social dominant qui reconnaît son propre pouvoir et privilège et prend pour engagement de bâtir un monde équitable. Les alliés œuvrent pour faire évoluer les modèles sociétaux oppressifs et combattre les actions ou commentaires offensants ou préjudiciables.
3. Demandez aux participants de former de petits groupes et de discuter des questions suivantes :
 - a. Qu'est-ce qui vous frappe dans la définition du terme ALLIÉ ?
 - b. Vous considérez-vous comme un ALLIÉ ? Si oui, l'allié de qui ?

4. Demandez à des volontaires de chaque groupe de partager le contenu de leur discussion. Demandez à ceux qui ont dit se considérer comme des alliés d'expliquer pourquoi. Dressez une liste de comportements ou de traits caractéristiques cités par les participants pour définir un allié.
5. Demandez aux participants de passer en revue la liste de vérification sur les alliés dans le Guide de mise en œuvre EMAP, *Annexe 10*. Expliquez que vous allez vous y référer tout au long de la formation et qu'ils l'utiliseront comme un outil pendant l'intervention. Comparez la liste élaborée par les participants à la liste de vérification sur les alliés et relevez les éventuelles différences.
6. Demandez aux participants de commenter les éléments de la liste qui retiennent leur attention.
7. Expliquez que pour véritablement transformer les normes relatives au genre et les structures de pouvoir qui favorisent les VFFF, nous devons renforcer nos aptitudes et capacités pour devenir des ALLIÉS des femmes et des filles. C'est ce que les pratiques responsables nous aideront à faire.
8. Dites aux participants que vous allez à présent passer à un jeu. Assurez-vous que chaque participant a reçu ses panneaux « A » et « P ». Dites-leur que vous allez lire des énoncés à haute voix, et qu'ils devront décider s'il s'agit d'un comportement d'allié ou de protecteur en levant leur panneau « A » pour allié ou leur panneau « P » pour protecteur.
9. Lisez les énoncés suivants (ou adaptez-les/modifiez-les si nécessaire).
 - « Lorsque je constate sur mon lieu de travail que des personnes n'écoutent pas une femme, j'interviens pour faire valoir son point de vue. » (Protecteur)
 - « J'encourage ma fille à s'habiller de façon conservatrice afin qu'elle ne subisse pas de violences. » (Protecteur)
 - « Lorsqu'une personne est désobligeante à l'égard d'une femme, je lui fais savoir que j'ai trouvé son commentaire offensant. » (Allié)
 - « Je m'engage dans la lutte contre les violences faites aux femmes car je veux préserver l'honneur de nos mères, sœurs et filles. » (Protecteur)
 - « Lorsque mon père et ma mère voulaient trouver un mari à ma sœur, j'ai soutenu ma sœur lorsqu'elle leur a dit ce qu'elle voulait faire, à savoir terminer ses études. » (Allié)
 - « Lorsque j'entends mon voisin crier sur sa femme, je vais lui parler pour lui dire que ce n'est pas acceptable. » (Allié)
 - « Lorsque j'entends parler de pratiques préjudiciables, telles que les MGF, j'engage un dialogue avec des femmes uniquement afin de leur expliquer pourquoi elles doivent cesser de blesser leurs filles. » (Protecteur)
10. Après chaque énoncé, posez des questions de clarification afin de savoir pourquoi les participants ont répondu comme ils l'ont fait, et comment certains comportements pourraient être transformés en comportements d'allié. Par exemple, plutôt que de répéter le commentaire d'une femme à sa place, le comportement d'un allié consisterait à signaler que votre collègue femme a quelque chose à dire et à l'inviter à s'exprimer devant un public à l'écoute. Autre exemple : lorsqu'un homme tient un autre homme responsable d'un comportement violent plutôt que de l'ignorer et de garder le silence.
11. Demandez aux participants de prendre quelques minutes pour parcourir la liste de vérification sur les alliés, qui se trouve dans le *Guide de mise en œuvre EMAP à l'Annexe 10*, et de la remplir en fonction de leur point de vue au cours de la session.
12. Assurez-vous que les participants comprennent que la liste de vérification sur les alliés a été élaborée à l'intention des animateurs de sexe masculin, qui devront l'utiliser chaque mois.

 Bien que la liste de vérification sur les alliés soit destinée aux animateurs de sexe masculin, les femmes du groupe peuvent également la remplir aujourd'hui pour en prendre connaissance.

🕒 **Durée** : 60 min

1. Demandez aux participants d'utiliser le *Guide de mise en œuvre EMAP, Section 3* pour revoir :
 - les objectifs globaux et les thèmes des sessions des programmes de formation des hommes et des femmes
 - les principales caractéristiques des programmes de formation EMAP
2. Posez la question suivante aux participants :
 - Qu'avez-vous remarqué ou trouvé frappant à propos des objectifs et leçons des programmes de formation des femmes et des hommes ?
 - Avez-vous des questions sur les principales caractéristiques des programmes de formation EMAP ?
3. Discutez des commentaires des participants, en veillant à insister sur les points suivants :
 - Les différents objectifs : les objectifs des programmes de formation respectifs sont volontairement différents, même si les deux programmes contiennent les mêmes leçons et activités fondamentales sur le genre et le pouvoir. Le programme de formation des femmes n'est pas axé sur un changement de comportement individuel chez les femmes, étant donné que l'intervention EMAP ne vise pas à générer un tel changement chez les femmes. L'EMAP est une intervention centrée sur le changement de comportement individuel des *hommes*, même si elle tient compte du fait que les femmes peuvent également entretenir des attitudes et croyances qui favorisent les VFFF. Toutefois, l'intervention EMAP n'a pas pour but de renvoyer aux femmes la responsabilité de prévenir les VFFF ; elle encourage au contraire les hommes à déterminer de quelle façon ils peuvent utiliser leur pouvoir et leur privilège pour faire une différence dans la vie des femmes, et être plus responsables vis-à-vis de leur sécurité et leurs priorités.
 - Les sessions se complètent les unes sur les autres : les activités doivent être appréhendées dans un continuum de semaines, et chacune s'appuie sur les précédentes. Il est clair que la mise en œuvre des seules activités ne permettra pas d'induire un changement, mais la série d'activités a été pensée de façon à donner matière à réflexion.
 - Il est clairement précisé, dans les programmes de formation, à quel moment il convient d'intégrer les voix des femmes, et qu'un processus doit pour cela être respecté.
 - Des plans d'action personnels ont été élaborés pour les hommes ; les participants les ont utilisés pour effectuer leurs devoirs au terme de la première journée ;
 - Timing : la formation des femmes doit être dispensée avant le début du programme de formation des hommes. Comme nous le verrons lorsque nous passerons en revue les différentes phases, le recrutement des hommes doit débuter après la 6^e semaine du programme de formation des femmes.
4. Demandez aux participants de répondre aux questions suivantes par petits groupes :
 - Pourquoi le programme de formation des femmes commence-t-il avant le travail avec les hommes ?
 - Quels sont les points communs ou les liens spécifiques entre les deux programmes de formation ?
 - Pourquoi est-ce important de couvrir ces thèmes avec les hommes ? Avec les femmes ?
5. Demandez à chaque groupe de partager les principaux points de leur discussion. Demandez-leur s'ils ont des questions.
6. Expliquez que pendant les deux premières semaines de formation, vous présenterez les activités clés de l'intervention. Ensuite, au cours de la 3^e semaine, les participants auront la possibilité d'animer des sessions pour s'exercer et de recevoir un feedback et des conseils.
7. Insistez sur les points suivants relatifs aux leçons qui seront présentées au cours des deux premières semaines :
 - Ils permettront aux participants de découvrir ce que les hommes/femmes des groupes vivront, et de s'engager dans leur propre processus de changement transformationnel.
 - Au fur et à mesure que nous passons d'une activité à l'autre, il est important que les animateurs et superviseurs réfléchissent également à la façon dont les activités favorisent la responsabilité à l'égard des femmes et des filles.

🕒 **Durée** : 20 min

1. Clôturez en rappelant les principaux points couverts au cours de la journée. Demandez aux participants de vous aider à vous les remémorer, ou référez-vous brièvement à l'ordre du jour pour illustrer les sujets couverts.
2. Clôturez en leur disant que vous avez débuté la journée avec un objectif (référez-vous à la liste des objectifs figurant sur l'affiche collée au mur).
3. Remerciez les participants d'avoir travaillé dur pour atteindre les objectifs fixés.
4. **Devoirs de la 2^e journée** :
 - Demandez aux participants de réfléchir à :
 - une activité qu'ils ont effectuée avec des hommes et qui, selon eux, a été couronnée de succès
 - ce à quoi elle consistait et aux raisons de son succès
 - ce que signifie pour eux le succès

JOUR 3 : Réflexion sur le pouvoir et le genre

Objectifs d'apprentissage :

Réfléchir à la socialisation sexospécifique et au pouvoir/privège

Lier les activités clés des programmes de formation au processus de réflexion personnelle des participants

Commencer à réfléchir à son propre pouvoir, ou son manque de pouvoir

Matériel et préparation :

Programme de la 3^e journée

Objectifs de la 3^e journée (tableau à feuilles)

Tableau à feuilles et marqueurs

Ruban adhésif pour accrocher les feuilles du tableau au mur

Post-its de différentes couleurs

Tableaux à feuilles pour l'activité sur le pouvoir

Revoir les questions utilisées pour les activités

Jeu de cartes

Matériel pour les activités des boîtes à genres (soit des boîtes et des pierres, soit des post-its, soit un tableau à feuilles en fonction de la méthode que vous souhaitez employer pour mener l'activité).

Matériel nécessaire aux activités visant à dynamiser le groupe et briser la glace

Activité 1 : Révision et ordre du jour

🕒 **Durée** : 30 min

1. Souhaitez aux participants la bienvenue à la 3^e journée de formation. S'il y a une équipe d'accueil, demandez-lui de récapituler la journée précédente, ou faites-le vous-même en tant que formateur. Répondez aux questions qui ont été déposées dans la boîte à questions. Demandez aux participants s'ils ont encore des questions sur la journée précédente, et répondez-y.
2. Référez-vous à la feuille du tableau pré-remplie et expliquez aux participants que l'objectif de la journée est de veiller à ce qu'ils :
 - Réfléchissent à la socialisation sexospécifique et au pouvoir/privège
 - Lient les activités clés des programmes de formation au processus de réflexion personnelle des participants

- Réfléchissent à leur propre pouvoir ou manque de pouvoir
- 3. Passez en revue le programme de la troisième journée en présentant les principales activités. Expliquez que vous commencerez aujourd'hui à utiliser les activités du programme.

Activité 2 : Boîtes à genres

🕒 **Durée** : 2 heures

1. Expliquez aux participants que vous allez maintenant effectuer une activité issue des programmes de formation.
2. Demandez aux participants de se munir de leur *Guide de mise en œuvre EMAP*, et passez à l'activité Boîtes à genres incluse dans les programmes de formation des hommes et des femmes (semaine 2 des deux programmes).
3. Expliquez qu'il s'agit d'activités clés des programmes de formation EMAP. Elles permettent de comprendre pourquoi les VFFF existent, un point essentiel pour les participants.
 - Les participants peuvent maîtriser cette activité, et l'avoir même animée, mais qu'il est important qu'ils y prennent part en tant que participants, et qu'ils s'expriment en leur nom et non pas celui d'une personne avec laquelle ils travaillent. Il ne s'agit pas d'une activité concernant le point de vue de la communauté, mais plutôt d'un exercice qui nous amène à exprimer notre pensée avec honnêteté et en quoi nous sommes concernés. Il s'agit d'une activité fondamentale pour réfléchir aux attitudes et croyances liées au genre.
 - Expliquez que durant deux heures, nous réfléchirons sur les messages que nous recevons sur ce que signifie être un homme ou une femme, ainsi que l'impact de ces idées sur nos attitudes, nos croyances et nos comportements.

La boîte des femmes :

4. Expliquez aux participants que les femmes seront les premières à participer, conformément aux objectifs des programmes. Les hommes doivent rester silencieux.
5. Placez ou dessinez une boîte ou un panier sur le sol. Si vous travaillez avec des participants dont le niveau d'alphabétisme est élevé, la boîte peut être dessinée sur le tableau à feuilles. Expliquez aux participants que cette boîte est intitulée « Se comporter comme une femme ».
6. Placez des pierres ou d'autres objets au milieu de la salle. Assurez-vous que vous avez suffisamment d'objets pour que les femmes aient suffisamment de symboles pour les différentes réponses.
7. Dites au groupe que vous souhaitez savoir ce qu'on leur a appris sur le fait d'être une femme ou une fille dans leur communauté. Expliquez que vous leur demanderez de partager les caractéristiques et les attentes des femmes. Les pierres symbolisent ces attentes. Par conséquent, lorsqu'elles veulent partager leurs opinions, elles doivent prendre une pierre/un symbole, expliquer ce à quoi elle/il renvoie et la/le placer dans la boîte ou le panier.

Remarque : la phrase que l'animateur inscrit au-dessus de la boîte des hommes et de la boîte des femmes peut changer selon le lieu. Il doit s'agir d'une phrase dite à un garçon lorsqu'il pleure et qu'un adulte lui demande d'être un « homme ». Pour les femmes, il doit s'agir d'une phrase dite aux filles lorsqu'elles font une chose jugée inappropriée pour une fille. C'est le rappel qu'il existe des règles sexospécifiques.

8. Demandez aux participants de partager ce qu'on leur a appris concernant le fait d'être une femme ou une fille, et les comportements que les femmes et les filles sont censées adopter.
9. Les questions suivantes peuvent aider à remplir la boîte :
 - Avec quels types de jouets les petites filles jouent-elles ?
 - Quels vêtements les femmes et les filles sont-elles censées porter ?

- Comment les femmes sont-elles censées se comporter en termes de sexualité ?
 - Comment les femmes sont-elles censées se comporter dans leurs relations conjugales ?
 - Quels types de tâches les femmes et les filles effectuent-elles à la maison ?
 - Quels types de tâches les femmes et les filles effectuent-elles dans la communauté ?
10. Une fois que vous avez obtenu un certain nombre de réponses, revenez sur certaines des idées de la boîte et posez les questions suivantes au groupe :
- Faites-vous ces choses ou connaissez-vous d'autres femmes qui les font ?
 - Comment avez-vous appris à faire ces choses ? Qui vous les a enseignées lorsque vous étiez jeunes ?
11. Expliquez-leur que ce sont les attentes de la société, et que c'est ainsi que les femmes sont censées se comporter, agir, ressentir et exprimer. Ces choses nous sont enseignées dès notre naissance par de nombreuses personnes et au travers d'expériences variées.
12. Une fois que le groupe a dressé une liste, animez une discussion à partir des questions suivantes :
- Les idées placées dans la boîte concernant le statut de la femme sont-elles utiles ou préjudiciables aux femmes et aux filles ?
 - Insistez sur le fait que les femmes et les filles peuvent valoriser ou être fières de certaines caractéristiques de la boîte (cuisine, soins, etc.) et se sentir limitées et atteintes par d'autres (soumises, passives, etc.)
 - Qu'arrive-t-il aux femmes et aux filles qui ne se conforment pas aux idées de la boîte ? Quelles mesures peuvent être prises à leur égard ? (viol, coups, exclusion de la communauté).
 - Assurez-vous d'écrire ces informations hors de la boîte ou de placer les objets autour de la boîte.
 - Comment sont appelées les femmes/filles qui sortent de la boîte ?
 - Utilisez des exemples donnés par le groupe pour expliquer ce que cela implique (c'est-à-dire les femmes qui ont des relations sexuelles avec plusieurs hommes, les femmes qui occupent des postes à responsabilités, etc.)
 - Exemples :
 1. Elles peuvent être qualifiées de trainées, de putes et de prostituées.
 2. Elles peuvent être menacées de viol, de harcèlement et d'agression.
 3. Elles peuvent être bannies de leur foyer ou isolées.
13. Posez les questions suivantes aux participants :
- Comment ces femmes se sentent-elles ?
 - Que font les femmes pour essayer de ne pas être traitées de tous ces noms ou ne pas être agressées physiquement ?
 - En quoi les idées placées à l'intérieur et à l'extérieur de la boîte nous renseignent-elles sur ce que cela implique d'être une femme ?
 - Les hommes sont-ils les seuls à penser ainsi ? Les femmes sont-elles également conditionnées à penser de la sorte concernant leurs paires ?
14. Expliquez au groupe que :
- On nous apprend qu'il existe une bonne et une mauvaise façons d'être une femme. Les familles et les communautés apprennent aux femmes à se considérer de ces différentes manières. Ces messages commencent à être diffusés dès notre naissance et ce tout au long de nos vies.
 - Ces idées contrôlent et limitent la vie des femmes ; elles établissent des règles que les femmes doivent respecter, et le non-respect de ces règles a de dangereuses conséquences. Insistez sur

Les réponses dans la boîte « Se comporter comme une femme/être une dame » peuvent inclure les éléments suivants :

- Être passive - une femme ne peut pas être un leader ou un chef
- Donner naissance à plusieurs enfants
- Entretenir la famille (si la femme est veuve ou a été abandonnée)
- Prendre soin des enfants et des anciens
- Être belle, mais pas trop sexy
- Être intelligente, mais pas trop
- Être calme
- Obéir
- Écouter les autres
- Gérer le foyer
- Être fidèle
- Être soumise
- Privilégier les besoins et le bien-être des autres avant les siens
- Penser d'abord à faire plaisir aux autres et obtenir leur approbation

le fait que les femmes sont souvent punies ou brutalisées même lorsqu'elles suivent ces règles. Expliquez que la violence à l'égard des femmes et des filles est un puissant outil pour leur enseigner les limites de leur vie et ce qui leur est « permis » de faire. Même si elles-mêmes ne font pas l'expérience de la violence, elles verront d'autres femmes et filles la subir, entendront son apologie et sauront qu'elles peuvent également en être victimes.

- Ces idées sur les femmes apprennent aux garçons et aux filles que les femmes et les filles sont inférieures aux hommes et aux garçons. Elles nous apprennent que les hommes sont les leaders et les dirigeants, et que les femmes doivent être subordonnées et obéissantes. On nous enseigne que les hommes doivent avoir plus de pouvoir et de contrôle que les femmes et les filles dans les relations, au sein du foyer et dans la société en général. Ces idées apprennent aussi aux hommes et aux garçons qu'ils ont le droit et la légitimité de « discipliner » les femmes et les filles, et que la violence est un moyen acceptable de le faire.
 - Les noms et les comportements violents placés hors de la boîte sont des moyens employés par les hommes pour renforcer ce pouvoir et contrôler les femmes et leurs corps. La violence est une façon d'exprimer le pouvoir masculin ou le droit des hommes à disposer du corps des femmes, à les « discipliner » et à contrôler leurs faits et gestes, leurs déplacements et leurs comportements.
15. Insistez sur le fait que ces types de comportements violents peuvent être et sont souvent infligés aux femmes QUELS QUE SOIENT leurs comportements ou leurs actions, et que la violence n'est JAMAIS de la faute de la victime. Cependant, on nous apprend à nous focaliser sur ce que la victime a fait, et à considérer que cette dernière peut avoir provoqué la violence ou l'avoir « cherchée ». Ces idées sont fausses et préjudiciables pour tous.
16. Revoyez la liste des caractéristiques dans la boîte et posez la question suivante aux femmes :
- Quels sont les aspects de la féminité qui vous plaisent ? Et ceux qui vous déplaisent ?

La boîte des hommes :

17. Maintenant, placez ou dessinez une boîte sur le sol, ou si vous travaillez avec un groupe dont le niveau d'alphabétisation est élevé, dessinez une boîte et écrivez « Se comporter comme un homme » au dessus.
18. Demandez aux participants de sexe masculin d'indiquer ce qu'on leur appris sur la façon dont les hommes doivent se comporter. Les femmes doivent garder le silence.
19. Une nouvelle fois, demandez aux participants de prendre un symbole et de le placer dans la boîte en expliquant ce qu'il représente.
20. Les questions suivantes peuvent aider à remplir la boîte :
- Avec quels types de jouets les petits garçons jouent-ils ?
 - Quels vêtements les hommes et les garçons sont-ils censés porter ?
 - Comment les hommes doivent-ils se comporter en termes de sexualité ?
 - Comment les hommes doivent-ils se comporter dans les relations conjugales ?
 - Quels types de tâches les hommes et les garçons effectuent-ils à la maison ?
 - Quels types de tâches les hommes et les garçons effectuent-ils dans la communauté ?
21. Après chaque question, marquez un temps d'arrêt et laissez aux participants le temps de placer les pierres et

Les réponses dans la boîte « Se comporter comme un homme » peuvent comprendre les éléments suivants :

- Être perçu comme sévère et agressif
- Ne pas pleurer
- Être un leader
- Être le protecteur
- Être un bon conseiller
- Avoir beaucoup de rapports sexuels
- Avoir plusieurs petites amies/femmes
- Ne jamais demander de l'aide
- Gagner beaucoup d'argent
- Voyager pour trouver du travail
- Prendre les décisions à la maison
- Contrôler les finances
- Savoir se battre
- Contrôler sa famille
- Être le garant de l'« honneur » familial

les symboles dans la boîte afin de représenter leurs réponses. Si vous travaillez avec un groupe dont le niveau d'alphabétisme est élevé, écrivez les réponses sur le tableau à feuilles.

22. Une fois que le groupe a fourni de nombreuses réponses, revenez sur certaines idées dans la boîte et posez les questions suivantes aux participants ;
 - Connaissez-vous des hommes qui font ces choses ou qui agissent de la sorte ?
 - Comment ont-ils appris à faire ces choses ? Qui leur a appris ces choses quand ils étaient plus jeunes ?
23. Expliquez-leur qu'il s'agit des attentes de la société, et que c'est ainsi que les hommes sont censés se comporter, ressentir et s'exprimer.
24. Une fois que le groupe a rassemblé ses réponses, animez une discussion à partir des questions suivantes :
 - La boîte est-elle utile ou préjudiciables aux hommes ? De quelle façon ?
 - Insistez sur le fait que la boîte privilégie les hommes (ils sont leaders, décideurs, etc.), mais les limite également (ils ne peuvent pas pleurer, ils doivent garder le contrôle et rester sévères, etc.)
 - Assurez-vous que les privilèges ne sont pas sous-estimés ou écartés et que le pouvoir et le statut sont agréables.
 - Qu'arrive-t-il aux hommes qui sortent de la boîte ?
 - Comment sont-ils qualifiés ?
 - Utilisez des exemples donnés par le groupe pour illustrer ce que cela implique (c'est-à-dire les hommes qui exprime leur peur, les hommes qui traitent les femmes avec respect, les hommes qui font la cuisine, etc.)
25. Si vous travaillez avec un groupe au niveau d'alphabétisme élevé, écrivez les réponses hors de la boîte. Les hommes peuvent par exemple être :
 - Taquinés
 - Battus
 - Ignorés
 - Qualifiés d'« homosexuels », de « femmelettes », etc.
 - Moqués
26. Demandez aux participants :
 - Quel message cela renvoie-t-il ? Quelle leçon doit-on en tirer ?
27. Expliquez au groupe que :
 - Les idées dans la boîte nous apprennent que les hommes sont supérieurs aux femmes ; qu'ils sont les dirigeants, les leaders et les décideurs.
 - La boîte nous enseigne également qu'il y a une bonne et une mauvaise façons d'être un homme ou un garçon.
 - Les noms et les comportements violents placés hors de la boîte sont des punitions infligées pour avoir violé ces lois. Ce sont des façons de surveiller le comportement des hommes et de s'assurer qu'ils « se comportent comme de vrais hommes ». Ces manières d'agir peuvent nuire directement aux femmes et aux filles.
 - Précisez que les noms apparaissant hors de la boîte sont principalement des termes péjoratifs pour désigner les femmes et les homosexuels. Soulignez que cela enseigne aux hommes et aux garçons que les femmes/filles/homosexuels sont inférieurs, et par conséquent qu'il est normal de les traiter de façon irrespectueuse, déshumanisante ou violente. Notez également que la dernière chose que souhaitent les hommes est d'être une femme, et que les femmes sont tenues de vivre dans cet environnement en permanence.
 - Précisez que les conséquences subies par les femmes qui sortent de la boîte sont généralement bien plus sévères que celles subies par les hommes qui font de même. En général, les hommes craignent d'être moqués ou taquinés, tandis que les femmes ont peur d'être tuées. Il est rare que les hommes soient socialement méprisés et isolés, destitués et abusés par tous.
 - Par conséquent, expliquez que si les hommes ont des limites, ils jouissent généralement de davantage

de liberté par rapport à ces limites que les femmes, car les conséquences sont aussi moins sévères. Par exemple, les hommes sont censés porter des vêtements traditionnels, mais il est toléré de porter des vêtements occidentaux. En revanche, les femmes sont souvent tenues de porter des vêtements traditionnels.

Activité 3 : Réflexion sur les boîtes à genre

🕒 **Durée** : 1 heure

💡 Selon le temps disponible, cet exercice peut être effectué en petits groupes ou en plénière.

1. Expliquez aux participants qu'ils vont réfléchir aux activités des boîtes à genre qui viennent d'être effectuées.
2. Répartissez les participants en petits groupes
3. Demandez aux groupes de discuter des questions suivantes :
 - a. Pourquoi est-il important que ces activités soient effectuées au début de l'intervention EMAP avec les hommes et les femmes ?
 - b. Quelle leçon cette activité enseigne-t-elle aux participants ?
4. Demandez à chaque petit groupe de présenter ses réponses au grand groupe.
5. Une fois que chaque groupe est intervenu, mettez en avant les similarités et les différences entre les groupes et demandez aux participants s'ils ont d'autres avis à partager. Veillez à mettre l'accent sur les points suivants :
 - L'activité des boîtes à genre est utile car elle enseigne aux participants que :
 - Nos perceptions sur ce que l'on attend d'un homme et d'une femme sont générées par la société
 - Ces idées sont renforcées par les normes culturelles et par les autres ; nous obtenons l'approbation ou la désapprobation des autres en fonction de capacité ou incapacité à respecter les règles de la boîte.
 - Nous pouvons toujours être violés que l'on respecte OU NON les règles de la boîte. Cela est particulièrement vrai pour les femmes, car la boîte apprend aux hommes à considérer toutes les femmes comme des êtres inférieurs et des objets, en particulier des objets sexuels.
 - Ces boîtes amènent également les hommes à penser qu'ils ont le droit de surveiller les comportements des autres hommes et femmes. Les hommes n'ont pas peur d'être la risée des femmes, mais plutôt la risée d'autres hommes. Le statut des femmes ne les autorise pas à surveiller le comportement des hommes et les menacer de la même manière. De ce fait, même si certains hommes font l'objet de moqueries de la part d'autres hommes, leur position leur permet toujours de menacer et discipliner les femmes. Les femmes n'occupent jamais cette position, et ce déséquilibre nous renseigne sur les notions de pouvoir et de statut.
 - Les boîtes sont basées sur les attitudes et les croyances selon lesquelles les femmes ont moins de valeur que les hommes, sont des objets dont les hommes peuvent disposer pour leur plaisir, et sont moins importantes que les hommes.
 - Il est important que l'activité des boîtes à genre soit effectuée au **début** de l'intervention car :
 - Il est essentiel que les participants EMAP, hommes et femmes, réfléchissent à leurs propres convictions ainsi qu'à celles de la société concernant le fait d'être un homme et une femme, et à la façon dont ces idées peuvent donner lieu à des actes et des termes violents.
 - Il s'agit de la première étape vers une identification des causes des VFFF ; déterminer de quelle façon les hommes sont amenés à se percevoir eux-mêmes et à percevoir les femmes et les filles.

- Pour faire preuve de responsabilité à l'égard des femmes et des filles, et agir comme un allié, il est capital que les hommes (participants et animateurs) réfléchissent à leur propre socialisation
 - Il est aussi essentiel que les femmes aient la possibilité de réfléchir à leur socialisation et à la façon dont elles peuvent avoir intériorisé les idéaux patriarcaux à propos d'elles-mêmes et d'autres femmes.
6. Demandez aux participants de consulter *le Guide de mise en œuvre EMAP, Section 3, Semaine 2* du programme des femmes. Demandez-leur d'atteindre à la fin de l'activité des boîtes à genre. Que remarquent-ils ?
 7. Assurez-vous que les participants aperçoivent le symbole qui signale une « zone de feedback clé ». Cela signifie qu'à ce stade du programme des femmes, l'animatrice devra recueillir l'avis de ces dernières afin d'éclairer le programme des hommes.
 8. Informez les participants qu'ultérieurement pendant la formation, ils s'exerceront à intégrer les idées des femmes.

Activité 4 : Comprendre la notion de statut⁶

🕒 **Durée** : 45 min

Remarque : pour l'exercice ci-dessous, prenez le temps de définir la notion de « statut » avec les participants et de l'adapter au mieux au contexte local. Par exemple, dans certaines communautés, le chef du village peut avoir le statut social ou le pouvoir le plus élevé, tandis que dans d'autres, le leader administratif ou religieux peut occuper la position sociale la plus importante.

1. Expliquez aux participants que vous allez maintenant discuter du statut au travers d'un jeu imaginé par Raising Voices en Ouganda.
2. Mélangez un jeu de cartes. Dites aux participants que chacun devra choisir une carte.
3. Expliquez que la valeur carte la plus forte est l'as, puis le roi, la reine, le valet, le 10, le 9 et ainsi de suite jusqu'à la plus petite valeur, à savoir le 2. Si les participants sont perturbés par l'as, retirez-le. Déplacez-vous dans la salle et demandez à chacun de choisir une carte puis de la poser à l'envers sur leurs genoux.
4. Précisez aux participants qu'ils ne doivent pas regarder la carte choisie.
5. Ensuite, demandez aux participants de tenir la carte à hauteur de leur front sans la regarder et sans dire aux autres quelle carte ils ont reçue. Chacun doit maintenant voir la carte des autres mais ne pas voir la sienne.
6. Expliquez que lorsque vous tapez dans vos mains, les participants peuvent se lever et se mélanger. Ils ne doivent pas parler mais se saluer en fonction de leur statut ou de la position sociale de leurs cartes. Par exemple, le roi peut être traité avec le plus grand respect, tandis qu'une personne ayant pioché le deux peut être ignorée ou exclue.
7. Assurez-vous que les participants comprennent ce que signifie la notion de statut, ou utilisez d'autres mots si ces derniers sont plus faciles ou pertinents.
8. Donnez-leur la définition du statut si nécessaire : la position ou le rang d'une personne dans une société ou un groupe par rapport aux autres (par exemple le statut social et économique des femmes dans la plupart des sociétés est considéré comme inférieur à celui des hommes).
9. Encouragez les participants à se saluer et à montrer leur réaction face au statut des autres à travers la gestuelle et les expressions faciales plutôt que les mots.
10. Optionnel - demandez aux participants, toujours sans parler, de former un rang du statut le plus élevé au statut le moins élevé à partir des réactions des autres à leur égard.

⁶ Adapté à partir de Repenser la violence domestique : Une formation pour les activistes communautaires, Elevation de voix, Section formation DV 1, p. 23.

11. Après quelques minutes, demandez aux participants de retourner à leur place en tenant leurs cartes sur le front. Ou alors, demandez-leur de regarder la ligne et la place qu'ils y occupent et faites un bilan avant qu'ils regagnent leur place.
12. Faites le tour du cercle et demandez à chaque participant de deviner quelle est sa carte et d'expliquer son choix.
13. Demandez à ceux qui ont les cartes de grande valeur ce qu'ils ont ressenti en étant traités de la sorte. Posez la même question à ceux qui ont les cartes de petite valeur.
14. Précisez que ceux qui ont une carte de grande valeur ont peut-être trouvé agréable d'être traités avec respect, honneur, etc., tandis que ceux dont la carte est de petite valeur se sont peut-être sentis mal d'être ignorés, écartés ou traités comme des personnes insignifiantes. Qu'est-ce que cela vous a fait d'être au centre ? Quel rang souhaitiez-vous occuper ? (Cette question est importante, car au centre, le statut est source d'anxiété ; les individus préfèrent être associés à un statut élevé plutôt qu'à un statut inférieur.) Pensez-vous que l'on s'habitue rapidement à un statut élevé ? Quels en sont les avantages ?
15. Posez les questions suivantes aux participants : cela arrive-t-il dans la réalité ? Certaines personnes sont-elles mieux traitées ou moins bien traitées dans nos familles et nos communautés ?
16. Expliquez que le statut est la position sociale d'une personne dans la communauté. Il renvoie à la façon dont elles sont perçues par les autres et au pouvoir qu'elles sont supposées avoir.
17. Assurez-vous, lors du bilan de l'activité, que les participants se posent les questions suivantes :
 - a. Le statut n'est pas un élément que nous déterminons nécessairement en tant qu'individus. Comment ont-ils vécu le fait de se voir attribuer un statut au hasard ? Ont-ils pensé que c'était juste ?
 - b. Se sont-ils sentis puissants ou impuissants ? Dans quelle mesure ?
 - c. Selon eux, comment le vivent les femmes qui ont systématiquement un statut inférieur ?

Activité 5 : Listes de pouvoir

🕒 **Durée** : 1 heure 30 min

1. Expliquez aux participants que cet après-midi, ils effectueront une autre activité liée aux boîtes à genre, ayant trait au pouvoir.
2. Demandez aux participants :
 - De quelle façon le pouvoir intervient-il dans nos discussions lorsque nous cherchons à opérer un changement transformationnel et lutter contre les VFFF ?
 - Dans quelle mesure les participants pensent-ils qu'il est important de traiter ce sujet clé pour lutter contre les VFFF ?
3. Passez en revue les réponses et soulignez que :
 - Le pouvoir et les inégalités de statut sont l'une des causes profondes des VFFF ; par conséquent, nous devons aider les hommes et les femmes de nos communautés à comprendre le fonctionnement du pouvoir dans la société/communauté et sur le plan individuel.
 - Les activités telles que celle que nous sommes sur le point d'effectuer nous aident à prendre conscience qu'il existe différents types de pouvoir et que tous les individus ne jouissent pas du même niveau de pouvoir.
 - Comprendre les VFFF suppose d'établir des liens avec la socialisation sexospécifique et l'inégalité de pouvoir.

Remarque : dans la mesure où les représentations du pouvoir peuvent varier selon les cultures et les situations, il est important d'aider les participants à réfléchir aux caractéristiques du pouvoir dans les contextes dans lesquels ils travaillent, et plus particulièrement à la forme que prend celui-ci dans les situations de sortie de conflit.

4. Écrivez le mot « Pouvoir » sur le tableau à feuilles et posez au groupe les questions suivantes :
 - Que vous évoque le terme « pouvoir » ?

- Comment savez-vous qu'un individu a du pouvoir ?
 - Qui détermine qui a le plus ou le moins de pouvoir ?
 - Quels sont les différents types de pouvoir ?
5. Introduisez les notions de pouvoir avec, pouvoir sur et pouvoir de
 - **Le pouvoir sur** est défini comme le fait de contrôler les actions ou les choix d'une autre personne ou d'un groupe d'individus, de limiter leur liberté ou leurs opportunités, ou de les dévaloriser.
 - **Le pouvoir avec** est défini comme le fait de travailler en partenariat avec d'autres sur un pied d'égalité, d'aider les personnes dans le besoin et celles qui s'organisent pour opérer un changement, et de demander une assistance ou de l'aide.
 - **Le pouvoir de** est le fait de bénéficier de la liberté de prendre ses propres décisions, d'exprimer son opinion, de travailler, d'aller à l'école, de mûrir ; et d'avoir la certitude que l'on a droit à toutes ces choses.
 6. Préparez deux tableaux à feuille. Inscrivez « Plus de pouvoir » sur l'un, et « Moins de pouvoir » sur l'autre.
 7. Demandez aux participants :
 - Dans cette salle, quels sont les groupes qui ont plus de pouvoir ou moins de pouvoir ? Notez les réponses sur le tableau.
 - Comment savons-nous que ces groupes ont des pouvoirs inégaux dans la société ?
 - Focalisez-vous sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le genre, la religion, la nationalité, l'âge, etc.
 - Quels sont les différents types de pouvoir exercés dans cette salle ? Le « pouvoir de » est-il vécu de la même façon par tous ? Occupons-nous tous la même position pour exercer notre pouvoir ? Qu'est-ce qui peut restreindre le champ d'action de certaines personnes ? Comment contribuons-nous tous à cela ? Les animateurs ont-ils recours au « pouvoir avec » ?
 - Sommes-nous tous confrontés, tout au long de notre vie, aux mêmes types de pouvoir, et dans les mêmes mesures ?

Remarque : lorsque vous discutez du pouvoir dans la salle, insistez sur le fait que vous vous intéressez aux différences de pouvoir fondées sur le privilège, le statut et la valeur que la société et les communautés accordent aux différents groupes, et non pas à ce que chacun pense personnellement ou aimerait penser. Il est important d'en discuter car les participants pourront être nerveux de citer le groupe auquel ils appartiennent dans la liste des groupes disposant de davantage de pouvoir, ou contrariés d'entendre que leur groupe est considéré comme ayant « moins de pouvoir ».

8. Invitez les participants à échanger en petits groupes.
9. Demandez-leur de continuer à dresser les listes de pouvoirs en pensant aux différents types de pouvoir dans leur contexte/communauté et écrivez leurs réponses aux questions suivantes :
 - Qui a plus de pouvoir dans la communauté ? Qui a moins de pouvoir ?
 - Comment savez-vous que quelqu'un a plus ou moins de pouvoir ?
10. Demandez aux participants de partager leurs listes ; si l'un des groupes ci-dessous n'est pas cité, ajoutez-le à la fin.

Groupes ayant généralement un pouvoir inégal au sein de la société	
Plus de pouvoir	Moins de pouvoir
Les hommes	Les femmes
Les adultes	Les enfants
Les employeurs	Les employés

Les riches	Les non-riches, les pauvres
Les enseignants	Les élèves
Les médecins	Les infirmiers
Le personnel des ONG	Les réfugiés et membres de la communauté
Les dirigeants communautaires	Les membres de la communauté
Les citoyens	Les migrants réguliers et irréguliers
Le responsable des immigrations	Le commerçant transfrontalier informel
Les politiciens/dirigeants gouvernementaux	Les membres de la communauté
Les pasteurs/leaders religieux	Les membres de l'église
Les personnes sans handicap	Les personnes handicapées
Les hommes armés (non identifiés)	Les hommes sans armes
Les groupes ethniques majoritaires	Les groupes ethniques minoritaires

11. Demandez aux participants d'identifier en silence les groupes auxquels ils appartiennent. Demandez-leur ensuite de réfléchir en silence, pendant une minute, aux aspects de leur vie où ils estiment avoir moins de pouvoir. Demandez-leur de penser à ce que l'on ressent quand on occupe cette position. Observez une pause d'environ 20 secondes. À présent, demandez-leur de penser à un aspect (ou une période donnée) de leur vie où ils occupent (ou ont occupé) dans une position de pouvoir. Une fois de plus, demandez-leur de penser en silence à ce que l'on ressent.

💡 *Vous observerez très certainement des réactions de résistance fréquentes pendant cet exercice. Pensez à prendre des notes, et à y revenir à la fin de la session ou à un stade ultérieur. En outre, si cela est nécessaire ou vous semble pertinent, voici quelques points à aborder pour différencier et expliquer le pouvoir situationnel/individuel et le pouvoir institutionnel.*

💡 *Posez les questions suivantes aux participants : Les femmes ont-elles déjà exercé un pouvoir sur les hommes ? Les élèves ont-ils déjà exercé un pouvoir sur les enseignants ? Comment ce pouvoir est-il renforcé par les communautés et les institutions/structures ? Si les femmes essaient d'exercer ce pouvoir à l'instant, quelles en sont les conséquences possibles pour elles ? Quelles pourraient être les répercussions ? Comment cela sera-t-il compris par ceux qui les entourent ?*

💡 *Expliquez que si les personnes appartenant à des groupes moins puissants peuvent, à certains moments, avoir un pouvoir individuel sur ceux qui appartiennent à des groupes plus puissants, les groupes moins puissants ne peuvent cependant pas avoir de pouvoir institutionnel ; ce pouvoir est toujours conditionnel.*

💡 *Exemple : un chauffeur peut avoir un pouvoir individuel/situationnel pendant la conduite (il peut décider de commencer à accélérer ou de faire une embardée pour effrayer quelqu'un) mais une fois que le véhicule est à l'arrêt, le chauffeur est soumis au pouvoir institutionnel du passager (qui peut appeler la police, refuser de payer, insulter le chauffeur, le punir, etc.). La société, telle qu'elle est structurée, défend le passager ; ainsi une fois cet instant de pouvoir passé, le chauffeur est de nouveau en position de faiblesse.*

12. Demandez aux participants de reformer leurs petits groupes et de choisir l'un des groupes cités dans la liste de pouvoir (hommes/femmes, dirigeants/membres de la communauté, personnel des ONG/réfugiés, etc.) afin de l'analyser.

13. Demandez à chaque groupe de se poser les questions suivantes par rapport au groupe spécifique qu'ils ont choisi :

- De quels privilèges le groupe qui détient davantage de pouvoir jouit-il ?
- Quelle forme le pouvoir prend-il dans ce groupe en période de conflit ?
- En quoi le pouvoir et le privilège sont-ils liés au recours à la violence ?

OU

- Demandez aux participants de réfléchir aux différents types de pouvoir qui sont utilisés dans leurs contextes en rapport avec ce groupe :
 - Le pouvoir avec
 - Le pouvoir de
 - Le pouvoir sur
 - Demandez aux participants de répondre à l'une des deux séries de questions et de réfléchir à l'utilisation du pouvoir à grande et à petite échelles.
14. Demandez aux petits groupes de faire part de leurs conclusions puis résumez en insistant sur les points saillants :
- Il est fondamental de réfléchir aux différences de pouvoir qui entraînent des différences de traitement au sein de la société et amènent les individus à fonctionner dans des circonstances différentes pour comprendre les causes des VFFF.
 - **Tout au long du restant de la formation, nous allons nous pencher sur la façon dont le pouvoir et le privilège interviennent dans cette salle, et sur ce dont nous avons besoin pour être responsables eu égard à l'équité et l'égalité des genres.**
 - À cette fin, nous encourageons les femmes à penser aux situations où elles exercent/ont exercé un pouvoir individuel sur les hommes. Cependant, d'un point de vue global, nous leur demandons de s'intéresser à l'impact que produit sur eux l'appartenance à un groupe moins puissant, et aux façons dont elles peuvent exercer un pouvoir sur des personnes appartenant à des groupes moins puissants que les leurs (par exemple, les femmes blanches peuvent exercer un pouvoir sur les femmes de couleur ; les femmes appartenant à un groupe ethnique plus puissant peuvent exercer un pouvoir sur un autre groupe, etc.)
 - Nous encourageons également les hommes à penser aux cas où ils ont expérimenté l'appartenance à un groupe moins puissant. Cependant, aux fins de cette intervention, nous les invitons à reconnaître qu'ils appartiennent au groupe le plus puissant (les hommes, les employés d'ONG) et à considérer cette formation comme une opportunité de réfléchir sur la façon dont ils utilisent leur pouvoir.
 - Simultanément, les hommes doivent réfléchir aux moyens par lesquels ils peuvent ressentir la nécessité d'agir ou de se comporter afin de maintenir leur pouvoir, et déterminer si ces anxiétés sont réelles et réalistes.
15. Passez en revue ce qui a été vu sur le pouvoir et le statut jusque là :
1. Il existe différents types de pouvoir, dont nous jouissons tous.
 2. Le pouvoir est relatif ; nous avons tous un certain type de pouvoir. Si certaines personnes ou certains groupes tendent à avoir davantage de contrôle et d'opportunités, il peut toutefois y avoir des situations dans lesquelles ils ont moins de pouvoir que d'autres. Cela s'applique notamment aux personnes qui appartiennent à des groupes ayant généralement moins de pouvoir dans la société. Cependant, dans certaines circonstances, ils peuvent avoir plus de pouvoir qu'un autre groupe.
 3. Certains groupes tendent à avoir un pouvoir global supérieur à celui des autres.
 4. Les groupes de statut supérieur tendent également à avoir davantage de pouvoir.

Remarque : pendant cette discussion, veillez à inclure les groupes de femmes et de filles marginalisés dans la communauté ; insistez sur le fait que le pouvoir et le statut sont relationnels, ce qui veut dire que nous avons un statut/pouvoir supérieur ou inférieur par rapport à d'autres. C'est donc l'occasion de réfléchir à la façon dont nous traitons les personnes ayant un statut supérieur ou inférieur.

Activité 7 : Clôture et conclusion

🕒 Durée : 20 min

1. Clôturez en revenant sur les principaux points couverts au cours de la journée. Demandez aux participants de vous aider à vous les remémorer, ou référez-vous brièvement à l'ordre du jour pour illustrer les sujets couverts.
2. Concluez en leur disant que vous avez débuté la journée avec un objectif (référez-vous à la liste des objectifs énumérés sur l'affiche collée au mur).
3. Remerciez les participants d'avoir travaillé dur pour attendre les objectifs fixés.

Réflexion/devoir facultatif :

- Demandez aux participants de revoir comment l'intervention EMAP perçoit les pratiques responsables (AP), y compris la responsabilité personnelle et la responsabilité relationnelle :
 - Pouvez-vous citer quelques qualités figurant dans la boîte des hommes ou des femmes que vous trouvez en vous ?
 - Interagissez-vous de façon différente avec les garçons et les filles ? Et avec les hommes et les femmes ? Qu'est-ce qui sous-tend ces différences ? Qu'est-ce qui influence la façon dont vous interagissez ?
 - Selon vous, quel impact cela peut-il avoir sur votre travail avec les femmes ? Avec les hommes ?
 - Citez une attitude ou croyance sur le genre que vous aimeriez changer.

JOUR 4 : Approfondir les notions de pouvoir et de pratiques responsables

Objectifs d'apprentissage :

Aborder plus en détail les pratiques responsables
Analyser de façon plus approfondie le pouvoir et le privilège
Discuter des VFFF et comprendre ses causes profondes et les facteurs contributifs

Matériel et préparation :

Programme de la 4^e journée
Objectifs de la 4^e journée (tableau à feuilles)
Tableau à feuilles et marqueurs
Ruban adhésif pour accrocher les feuilles du tableau au mur
Post-its de différentes couleurs
Revoir les questions utilisées dans les activités
Réflexion/devoir de la 4^e journée
Fiches pour la discussion entre participants du même sexe
Trouver deux espaces distincts pour la discussion entre participants du même sexe
Copies des annexes 2, 3, 4 et 9 du Guide de mise en œuvre EMAP
Guide d'introduction EMAP, Section 2
Matériel nécessaire pour les activités visant à dynamiser le groupe ou briser la glace

Activité 1 : Révision et ordre du jour

 **Durée** : 30 min

1. Souhaitez aux participants la bienvenue à la 4^e journée de la formation. S'il y a une équipe d'accueil, demandez-lui de récapituler la journée précédente, ou faites-le vous-même en tant que formateur. Répondez aux questions qui ont été déposées dans la boîte à questions. Demandez aux participants s'ils ont d'autres questions sur la journée de la veille, et répondez-y.
2. Référez-vous à la feuille du tableau pré-remplie et présentez aux participants les objectifs de la journée :
 - Aborder plus en détail les oratiques responsables
 - Analyser de façon plus approfondie le pouvoir et le privilège
 - Discuter des VFFF et comprendre ses causes profondes et les facteurs contributifs.
3. Passez en revue le programme de la 4^e journée en présentant les principales activités. Expliquez que vous allez continuer à utiliser les activités du programme.

Activité 2 : Approfondir la notion de pratiques responsables

🕒 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

💡 Cette activité est longue et assez complexe. Prévoyez des activités pour redynamiser le groupe si l'attention des participants diminue.

1. Rappelez aux participants la discussion de la 1^{re} journée, et la façon dont l'intervention EMAP est structurée. La responsabilité commence avec les animateurs et les superviseurs ; en effet, nous ne pouvons pas nous attendre des autres qu'ils soient responsables et des alliés si nous ne le sommes pas nous-mêmes. Si nous supposons, comme nous l'avons vu hier avec les boîtes à genre et les listes de pouvoir, que les problématiques de pouvoir et de privilège influencent tous les comportements, interactions et relations, nous pouvons donc raisonnablement SUPPOSER que ces mêmes problématiques feront surface au sein des groupes tout au long de l'intervention.
 - Comment seront-elles gérées ?
 - Rappelez que les pratiques responsables renvoient à la façon dont nous :
 - gérons les dynamiques de pouvoir
 - privilégions les voix des femmes
 - travaillons de façon continue pour devenir des alliés
2. Demandez aux participants de se référer à la section 2 du *Guide d'introduction EMAP* :
 - Expliquez que l'intervention EMAP distingue deux domaines de responsabilité : la responsabilité personnelle et la responsabilité relationnelle.
3. Demandez aux participants de se tourner vers leur voisin, et de répondre en binômes aux questions suivantes :
 - Selon vous, à quoi la responsabilité personnelle se rapporte-t-elle ?
 - Selon vous, à quoi la responsabilité relationnelle se rapporte-t-elle ?
4. Demandez aux participants de partager leurs points de vue.

💡 Travailler en binômes est un moyen rapide d'impliquer les participants, et de déterminer à quel stade de la réflexion sur la responsabilité ils se trouvent. Cela aidera les formateurs à évaluer leur niveau de compréhension et de confort par rapport à la terminologie.

5. Complétez les réponses données par le groupe avec les informations suivantes :
 - **La responsabilité personnelle** est un processus continu dans lequel tous les facilitateurs et superviseurs de l'EMAP doivent s'engager de façon régulière. Ce processus suppose d'identifier, de surveiller et de questionner les attitudes, croyances et comportements individuels préjudiciables liés au genre. Dans la mesure où les inégalités de pouvoir et la socialisation sexospécifique influent sur chaque individu, il est essentiel que les animateurs et les superviseurs reconnaissent et acceptent que le changement commence par soi. Les animateurs

doivent donc être en mesure d'évaluer régulièrement L'IMPACT de leur travail sur les autres, notamment leurs collègues et les participants au programme, et d'identifier les aspects où les dynamiques de pouvoir et de privilège peuvent entrer en jeu. Les animateurs devront avoir analysé et pris conscience de leurs propres préjugés, suppositions, et attentes sur le genre pour pouvoir commencer à aider les autres à suivre leur propre processus de changement.

- La responsabilité personnelle :
 - renvoie aux méthodes que nous employons pour mener une réflexion personnelle continue, prendre conscience de nos propres préjugés et nous informer sur les VFFF
 - requiert un travail de réflexion personnelle continu pour *identifier, évaluer et transformer les croyances, attitudes, interactions (grandes et petites) quotidiennes qui favorisent les VFFF*
- **La responsabilité relationnelle** se rapporte à la façon dont le pouvoir et le privilège influencent les interactions entre les hommes et les femmes. Une fois que les animateurs seront capables d'examiner leurs propres préjugés et jugements et d'analyser leur pouvoir personnel, ils parviendront mieux à déterminer de quelle façon le pouvoir et le privilège sont employés par d'autres, et à trouver des moyens de faire face à ces situations et en tirer des enseignements.
 - La responsabilité relationnelle :
 - se rapporte aux méthodes que nous employons pour interagir avec les autres ; à la façon dont nous utilisons le pouvoir ou dont les autres l'utilisent à notre égard.
 - exige que nous réfléchissions à la façon dont nous pratiquons la responsabilité avec les participants, avec notre co-animateurs et notre superviseur, avec les membres de la communauté, avec le personnel d'autres ONG, ainsi qu'au sein de nos foyers.
 - est axée sur le développement d'alliés, à commencer par les animateurs et les superviseurs EMAP
 - Expliquez que vous mettrez l'accent sur la nécessité de renforcer sa responsabilité personnelle et relationnelle au cours de la formation.
 - Répondez aux éventuelles questions.
- 6. Expliquez que la responsabilité envers les femmes et les filles sera perçue différemment par les hommes et les femmes en raison des différences pouvoir/privilège.
 - Passez en revue les exemples de responsabilité personnelle et relationnelle fournis dans le *Guide d'introduction EMAP, Section 2*.
- 7. Résumez : dans le cadre de l'intervention EMAP, les pratiques responsables sont :
 - une méthode et un concept visant à garantir que les interventions menées auprès des hommes reflètent les besoins, préoccupations, et priorités des femmes qu'elles visent à servir, plutôt que ceux d'autres groupes de pouvoir existants (par ex. les hommes, les dirigeants de la communauté, le personnel des ONG)
 - Les pratiques responsables mettent l'accent sur la nécessité de donner aux femmes une voix au chapitre. Elles offrent au personnel les outils dont ils ont besoin pour réfléchir à leurs propres attitudes, croyances et comportements, ainsi qu'à ceux d'autres membres de leurs communautés, et les faire évoluer.
 - Les pratiques responsables sont fondées sur le principe selon lequel le **pouvoir et le privilège influencent tous les comportements, interactions et attitudes**, et par conséquent, feront surface au cours de la mise en œuvre des activités visant à impliquer les hommes. Des outils et structures devront donc être utilisés pour aider à identifier et gérer ces processus avant, pendant, et après les interventions.
 - Les pratiques responsables désignent un **processus continu dans lequel les animateurs et superviseurs doivent s'engager pour évaluer et transformer les croyances, attitudes et**

interactions qui favorisent les VFFF. Elles constituent le fondement de l'intervention à part entière.

8. Posez les questions suivantes à l'ensemble du groupe :
 - Que pensez-vous des pratiques responsables ?
 - En quoi est-ce novateur ?
 - Dans quel objectif, ou à l'égard de qui, nous efforçons-nous d'être responsables en tant qu'animateurs et superviseurs EMAP ? (écrivez les réponses sur une feuille du tableau)
 - ✓ Transformer les idées/normes préjudiciables sur le genre
 - ✓ TOUTES les femmes (y compris les groupes marginalisés)
 - ✓ Le leadership féminin
 - ✓ La sécurité des femmes
 - ✓ Nous-mêmes et notre processus de changement
 - ✓ Prévenir les VFFF et y mettre fin
 - Quand devons-nous adopter des pratiques responsables ?
 - Insistez sur le fait que les pratiques responsables doivent être mises en œuvre de façon CONTINUE, et dès **maintenant**
9. Répartissez les participants en petits groupes ou binômes – demandez à chaque groupe de réfléchir à l'une des questions suivantes et écrivez leurs réponses sur une feuille du tableau.
 - Pourquoi la responsabilité est-elle importante lorsque l'on travaille avec les hommes ? Pourquoi est-ce important d'intervenir aux niveaux personnel et relationnel ?
 - Quel lien peut-on établir entre les pratiques responsables et les difficultés liées à l'engagement des hommes dans la lutte contre les VFFF que nous avons évoquées le premier jour ?
 - Quel lien peut-on établir entre les pratiques responsables et les activités que nous avons effectuées aujourd'hui sur le genre et le pouvoir ?
 - Citer des exemples de responsabilité personnelle/relationnelle observés jusque là au cours de la formation, ou des situations où la responsabilité a fait défaut (sans citer de noms). Ou encore, si vous craignez que cela soit trop provocateur ou trop tôt, des exemples observés dans leur travail.
10. Discutez-en avec l'ensemble du groupe et insistez sur les points essentiels.
11. Passez en revue les principales raisons pour lesquelles les pratiques responsables sont fondamentales :
 - Les femmes doivent être impliquées, informées et responsabilisées lorsque l'on mène une intervention portant sur des problématiques qui les concernent intimement.
 - Toute activité menée avec les hommes qui affecte directement les femmes doit être éclairée par leurs opinions, vues, besoins et priorités à chaque stade.
 - Compte tenu des préoccupations liées à la sécurité associées aux activités concernant les VFFF, il est fondamental de discuter des éventuels risques de sécurité avant le début des activités avec les hommes. Les femmes savent mieux que quiconque où est le danger, et doivent par conséquent être consultées et respectées.
 - Les femmes doivent également avoir l'opportunité de discuter des VFFF et des dynamiques autour d'elles, et de réfléchir sur leur propre socialisation.
 - Sans une analyse approfondie du pouvoir, du privilège, et du genre, les activités visant à impliquer les hommes risquent de recréer par inadvertance les dynamiques qu'elles cherchent précisément à transformer.
12. Expliquez que l'intervention inclut des processus qui aident à **mettre en œuvre** ces types de pratiques responsables et, par conséquent, asseoir la contribution et le leadership des femmes. Il en va de même pour la formation EMAP. Plusieurs outils structurels/programmatisés ont été intégrés à l'approche pour favoriser la responsabilité personnelle et relationnelle, notamment :
 - Des réunions hebdomadaires de l'équipe EMAP
 - La présentation préalable de l'intervention aux femmes de la communauté

- La mise en œuvre préalable de 8 sessions de dialogue avec les femmes
 - Des réunions permanentes avec les femmes (en groupe ou à titre individuel, en fonction de la préférence des femmes) pendant toute la durée de l'intervention
 - Des activités spécifiques au cours desquelles les contributions des femmes peuvent être intégrées au programme de formation des hommes
 - Des outils de supervision/suivi clairs, notamment :
 - a. des listes de vérification de la responsabilité
 - b. des conseils pour faire face aux situations difficiles
13. Demandez aux participants de se munir d'une feuille blanche. Demandez-leur d'écrire un mot sur ce qu'ils ressentent lorsqu'ils réfléchissent aux pratiques responsables. Demandez-leur ensuite de lever leurs feuilles afin que tous les membres du groupe puissent les voir.
 14. Assurez-vous si nécessaire que les participants puissent exprimer ce qu'ils trouvent difficile ou facile au sujet des pratiques responsables, et citer quelques difficultés qui pourraient se présenter au fur et à mesure qu'ils avancent dans le processus. Demandez aux participants de penser aux différences qui pourraient exister entre le fait de le faire dans cette salle (avec d'autres personnes également engagées dans la lutte contre les VFFF) et le fait de le faire à domicile et sur leur lieu de travail. À quels aspects de leurs interactions quotidiennes devront-ils peut-être penser, et comment se sentent-ils face à cette perspective ?
 15. Rappelez aux participants que pendant les exercices sur le statut et le pouvoir, nous nous avons constaté qu'il était appréciable d'avoir un pouvoir et un statut (et le dernier mot), et qu'il n'est pas toujours facile d'y renoncer.
 16. Rappelez aux participants qu'il est bien plus risqué pour les femmes que pour les hommes d'observer des pratiques responsables. Revenez sur les conséquences identifiées par le groupe lors des exercices « Se comporter comme un homme » et « Se comporter comme une femme ». Les niveaux de menace et de violence potentielle sont sensiblement plus élevés pour les femmes ; c'est pourquoi il est important, en premier lieu, que les hommes leur apportent leur soutien, puis en second lieu qu'ils décident de contester cet état de fait ; le risque auquel ils sont exposés est bien moindre.

Activité 3 : Comprendre les VFFF

🕒 **Durée : 45 MIN**

1. Rappelez au groupe que les activités des derniers jours leur ont donné les clés nécessaires pour comprendre les VFFF. Expliquez qu'à présent, vous allez résumer ce qu'ils ont appris afin de discuter des VFFF (ce qu'elles sont et pourquoi elles surviennent).
2. Divisez les participants en petits groupes de **participants du même sexe**.
3. Demandez à chaque groupe de répondre aux questions suivantes :
 - i. Quels types de violence les filles et les femmes subissent-elles ou risquent-elles de subir :
 1. pendant l'enfance ?
 2. à l'adolescence ?
 3. à l'âge adulte ?
 - ii. Y a-t-il un moment de sa vie où la femme est libérée de toute violence ?
 - iii. Que pensent les hommes des femmes qui subissent des violences ?
 - iv. Que pensent les hommes des femmes qui décident de révéler qu'elles ont subi des violences ?
4. Demandez aux groupes de présenter leurs réponses.
5. Demandez ensuite aux groupes de repenser aux discussions que nous avons eues et de répondre aux questions suivantes :
 - Quels facteurs favorisent et renforcent le recours aux VFFF ?
 - Si les inégalités de pouvoir et les croyances préjudiciables sur les femmes n'existaient pas, y aurait-il quand même des violences à l'égard des femmes ?

6. Précisez aux participants que ce que l'on peut conclure de cet exercice est que la violence n'est jamais un phénomène ponctuel pour les femmes et les filles, mais plutôt une constante tout au long de leur vie, y compris parfois avant leur naissance. Si nous ne comprenons pas le spectre de violence auquel font face les femmes et les filles, nous ne serons pas en mesure de combattre ses causes profondes.

Activité 4 – Analyser mon pouvoir



 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

Remarque : il est important que l'espace dans lequel cette activité se déroule soit sûr et confidentiel, et donne aux participants un sentiment de confiance. La formatrice doit animer la discussion des femmes, et le formateur la discussion des hommes.

1. Expliquez aux participants qu'ils vont à présent passer du temps en groupes de participants du même sexe afin de revenir sur ce qu'ils ont appris jusque là, et notamment sur le pouvoir et le privilège. Expliquez que l'activité fait partie du programme de formation des hommes, et qu'elle est essentielle dans la mesure où elle encourage les participants à réfléchir à l'usage du pouvoir dans leur vie. Toutefois, les énoncés utilisés pour cette activité aux fins de la formation à l'EMAP ont été adaptés afin d'être plus spécifiques aux participants (c.-à-d. pour refléter les comportements dans les foyers et les relations).
2. Séparez les hommes et les femmes, et assurez-vous que les deux groupes se trouvent dans des espaces distincts. L'idéal serait que les participants s'assoient en cercle. Les formateurs doivent s'asseoir avec les participants.
3. Expliquez aux participants qu'ils vont à présent réfléchir à la façon dont ils utilisent leur propre pouvoir (groupe des hommes) **OU** qu'ils vont analyser les structures de pouvoir dans leur vie et réfléchir à leur propre pouvoir (groupe de femmes)
4. Avant de débiter cette activité, il est important de procéder à une vérification de la sécurité, notamment au sein du groupes de femmes. Les vérifications de la sécurité font partie du programme de formation, et constituent une bonne pratique favorisant la responsabilité.
5. **✓Vérification de la sécurité :** effectuez une vérification de la sécurité auprès des participantes. Expliquez que vous procéderez à cette vérification à chaque session de discussion entre femmes afin de vous assurer que leur participation à l'EMAP ne les met pas en danger :
 - Comment se sentent-elles au sein du groupe ?
 - Quelles réactions leur participation au groupe suscite-t-elle ?
6. Annoncez que vous allez à présent lire plusieurs énoncés à haute voix. À chacun de ces énoncés, les participants doivent simplement répondre en silence « Toujours », « Quelquefois » ou « Jamais ». Dites aux participants qu'il ne s'agit pas d'un exercice de réflexion personnelle, et que les réponses ne seront pas enregistrées, collectées, ou partagées avec les autres. Ils doivent donc répondre en silence et en toute honnêteté. Marquez un temps d'arrêt après chaque énoncé afin de laisser au groupe le temps de réfléchir. Demandez au groupe de garder à l'esprit la conversation que vous venez d'avoir sur le pouvoir, le statut, la supériorité et la valeur.

Énoncés pour le groupe des hommes (à adapter si nécessaire en fonction des préjugés culturels) :

- Je prends les décisions finales au sein de mon ménage.
- Je sais qui détient le pouvoir au sein de mon organisation.
- Je m'entretiens régulièrement avec mes collègues de sexe féminin afin de déterminer comment elles perçoivent les rôles sexospécifiques entre nous et au sein de notre organisation.
- J'écoute les femmes et je n'hésite pas à rectifier leur propos ou leur expliquer en quoi cela diffère pour les hommes.
- Je trouve qu'il n'y a aucun mal à faire des blagues au sujet des femmes, parce que je les aide énormément

- J'ai vu des collègues de sexe masculin se comporter de façon irrespectueuse ou dégradante avec des femmes de mon organisation ou ma communauté, et j'en ai immédiatement parlé
- Je traite tous les membres de la communauté avec un même respect
- Je me bats pour faire en sorte que les voix des femmes soient entendues au sein de mon organisme
- Je garde le silence lorsque je risque de perdre le respect d'autres hommes

Énoncés pour le groupe de femmes (à adapter si nécessaire en fonction des préjugés culturels) :

- Je décide des dépenses dans mon foyer
- Je me sens en sécurité pour parler de mon travail à la maison
- Je me sens responsabilisée et soutenue par mon superviseur et mon organisation
- Mes collègues de sexe masculin sont respectueux à mon égard, et nous nous répartissons la charge de travail de façon égalitaire
- Lorsque je fais part de mes préoccupations à mes collègues de sexe masculin, ils prêtent attention et me posent des questions pour mieux comprendre ce que j'essaie de leur dire
- J'ai déjà travaillé dans le passé avec des hommes dans le domaine des VFFF, et cette expérience a été positive
- Je peux m'exprimer en toute sécurité dans mon organisation
- J'ai le sentiment de pouvoir parler au nom des femmes et des filles de ma communauté
- Je veille à ce que les groupes les plus marginalisés soient entendus dans ma communauté
- Je traite tous les membres de la communauté avec un même respect

7. Une fois l'exercice terminé, animez une discussion de groupe à partir des questions suivantes :

- Qu'avez-vous pensé de cette réflexion ?
- Qu'avez-vous trouvé difficile ?
- Quelles informations vos réponses vous donnent-elles sur vous ?
- Pour le groupe des hommes :
 - Quelles informations vos réponses vous donnent-elles sur vous et la façon dont vous utilisez votre pouvoir ?
 - Qu'avez-vous découvert sur la façon dont vous avez appris à accorder de la valeur à d'autres personnes ?
- Pour le groupe des femmes :
 - Quelles informations vos réponses vous donnent-elles sur votre bien-être au sein de votre organisation ?
 - Comment utilisez-vous votre pouvoir sur, notamment avec d'autres femmes ?

8. Pour le groupe des hommes :

- Animez une discussion sur les types de privilèges dont ils bénéficient grâce à leur position dans leur foyer, sur leur lieu de travail et dans la communauté, et sur la façon dont ils utilisent le pouvoir dans ces différents contextes.
- Écrivez leurs réponses sur une feuille du tableau.
- Demandez aux participants quels sont les avantages et les inconvénients associés à ces privilèges.
- Après quelques minutes, demandez à chaque groupe de réfléchir à la façon dont ils pourraient utiliser leur pouvoir et leurs privilèges pour contribuer à renforcer le leadership des femmes dans leur communauté. Revenez une nouvelle fois sur l'exercice sur le pouvoir et le statut et demandez aux participants quelles suppositions ils font dans leurs interactions, et comment celles-ci sont liées à leur statut d'hommes dans le monde.
- Notez les idées présentées. Tâchez de déterminer ce que pensent les hommes de leur participation à une intervention qui leur demande de prendre part à des discussions régulières avec leur co-animatrice au sujet de la responsabilité. Posez-leur les questions suivantes :

- Quel modèle de responsabilité donneront-ils avec leur co-animatrice tout au long de cette intervention ?
 - Quels sont les risques et avantages potentiels ?
 - Quelle responsabilité ont-ils vis-à-vis de leurs comportements ? Dans quelle mesure s'appuieront-ils sur leurs collègues de sexe féminin et co-animatrices pour gérer cette responsabilité, ou les laisseront-ils la gérer à leur place et les rappeler à l'ordre lorsqu'ils ne se comporteront pas de façon responsable ?
9. Pour le groupe des femmes :
- Animez une discussion sur le pouvoir au sein des organisations pour lesquelles les femmes travaillent. Tâchez également de déterminer ce qui amène les femmes à avoir le sentiment qu'elles ont ou n'ont pas de pouvoir au sein de leurs organisations.
 - Écrivez leurs réponses sur une feuille du tableau.
 - Après quelques minutes, demandez aux femmes de déterminer de quelles façons elles pensent avoir intériorisé les idées sur ce que veut dire être une femme. Par exemple, leur a-t-on appris qu'elles devaient s'occuper des hommes, y compris dans leur vie professionnelle ? Ont-elles appris qu'elles doivent être soumises, calmes et agréables ? Quel impact cela a-t-il sur leur vie professionnelle et leur travail au sein de la communauté ?
 - Discutez avec les femmes afin de déterminer comment on leur a appris à penser aux groupes les moins puissants, notamment les groupes marginalisés au sein de la communauté. Quelles attitudes et croyances leur a-t-on inculquées à propos de ces groupes ?
 - Réfléchissez aux façons dont elles peuvent utiliser le « pouvoir sur ». Discutez du fait que nous sommes tous socialisés dans un même système patriarcal, et que les femmes sont également capables de renforcer les idéaux/normes patriarcaux.
 - Notez les idées évoquées. Tâchez de déterminer ce que les femmes pensent de leur participation à une intervention qui leur demande de prendre part à des discussions régulières avec leur co-animateur de sexe masculin au sujet de la responsabilité. Posez-leur les questions suivantes :
 - Comment allez-vous exercer votre leadership dans le cadre de cette intervention ? au cours des réunions régulières avec les hommes ? Sous leur supervision ?
 - Quel est votre ressenti à ce sujet ?
 - Quels sont les risques et avantages auxquels les femmes peuvent s'attendre lorsqu'elles exercent un leadership plus important ?
 - Quelles aptitudes doivent-elles acquérir pour pouvoir faire assumer leurs responsabilités à d'autres de façon constructive ?
10. Passez en revue les listes et demandez si quelqu'un a un dernier commentaire à ajouter. Demandez à chaque groupe de repenser à tout ce qui a été soulevé pendant la discussion et que, selon eux, les hommes/femmes doivent savoir, par exemple :
- Les problèmes de responsabilité qui doivent être gérés avec l'ensemble du groupe
 - Les normes qui doivent être renforcées/remises en question/développées
 - Avez-vous appris quelque chose sur vous ou sur ce groupe (d'hommes/de femmes) qu'il serait utile de partager avec l'ensemble du groupe ?
11. Clôturez la session avec chacun des deux groupes en recueillant leurs impressions sur la formation.
- Comment perçoivent-ils les dynamiques de groupe depuis le début de la formation ?
 - En quoi pensent-ils qu'elles évoluent, et quel est leur avis sur la question ?
 - De quoi le groupe a-t-il encore besoin pour appliquer et vivre pleinement la responsabilité dont il est question ?

Activité 5 : Partage des réflexions issues des groupes de même sexe

🕒 **Durée : 30 MIN**

1. Des volontaires issus de chaque groupe partagent les principaux points qu'ils souhaitent porter à la connaissance des hommes/femmes.
2. Demandez aux autres s'ils ont quelque chose à ajouter, ou ce qu'ils ont pensé des discussions, réflexions.

Activité 6 : Identifier les causes profondes et les facteurs contributifs

🕒 **Durée : 45 MIN**

1. Indiquez aux participants que vous allez continuer à parler des causes des VFFF.
2. Répartissez les participants en petits groupes, en veillant à ce que ces groupes soient mixtes et différents des groupes de l'exercice précédent. Attribuez à chaque groupe un facteur contributif spécifique auquel ils devront réfléchir. Demandez aux participants de penser à la façon dont ces facteurs sont utilisés pour expliquer et justifier les violences infligées aux femmes par les hommes.
 - Exemples de facteurs contributifs à attribuer :
 - L'alcoolisme
 - La pauvreté
 - Le chômage
 - Les pratiques culturelles
 - La religion
3. Demandez à chaque petit groupe d'expliquer POURQUOI (ou d'élaborer une mini-présentation sur le pourquoi) :
 - le pouvoir et les croyances préjudiciables sur le genre SONT la cause profonde des VFFF
 - le facteur contributif qui leur a été attribué N'est PAS la cause des VFFF, mais peut être utilisé pour rendre les facteurs contributifs moins visibles.
4. Partagez les contributions de chaque groupe.
5. En plénière, demandez aux participants :
 - ii. Pourquoi est-ce important de comprendre les causes profondes des VFFF ?
 - iii. Quelles sont les différences entre les causes profondes et les facteurs contributifs ?
 - iv. En quoi le fait de comprendre les causes profondes a-t-il un rapport avec la responsabilité ?
 - v. À quelles conséquences faut-il s'attendre lorsque l'on se laisse emporter par l'illusion que d'autres facteurs sont les causes profondes ?
6. Expliquez que souvent, les individus se servent des facteurs contributifs pour expliquer un comportement et, ce faisant, n'assument pas la responsabilité de leur propre comportement ou celui de leur ami/frère/père. Les VFFF ne disparaîtront que lorsque nous nous serons attaqués aux causes profondes : la répartition du pouvoir et son utilisation abusive. Si nous nous arrêtons aux seuls facteurs contributifs, nous ne mettrons pas un terme à la violence. Principaux points à retenir ;
 - Rien ne justifie, d'un point de vue biologique, que les hommes et les femmes réagissent différemment à l'alcool et aux drogues ; de nombreuses études suggèrent que le comportement des individus sous emprise est influencé par la façon dont ils s'attendent à se comporter lorsqu'ils ne sont plus en possession de leurs moyens. Par conséquent, si nous nous attendons à devenir violents, il est probable que nous le devenions. Les hommes utilisent également ce raisonnement pour ne pas assumer la responsabilité de leurs actes. Toutefois, même en état d'ébriété, ils font quand même des choix concernant les lieux où ils perdent le contrôle et les personnes qu'ils fréquentent dans ces cas-là. Nous ne les voyons pas s'attaquer à des personnes qui, de leur avis, ont un certain pouvoir et statut (la police, leurs patrons, les leaders religieux, les dirigeants de la communauté), ce qui prouve qu'ils choisissent où ils vont « perdre le contrôle ». En outre, nous associons souvent l'ébriété à la violence physique et aux

coups, et perdons ainsi de vue les autres formes de violence permanente (s'appropriation de l'argent d'une femme par exemple, l'isoler de sa famille et ses amis, lui dicter ce qu'elle doit porter, etc.).

- La pauvreté et le chômage des hommes sont souvent évoqués pour expliquer leur violence ; nous savons pourtant qu'il n'y a pas moins de violence quand les hommes sont employés ou riches ou occupent des postes de haut niveau. Parfois, dans ces circonstances, nous entendons qu'ils ont l'habitude d'obtenir ce qu'ils veulent, ce qui constitue une nouvelle justification. Pourtant, nous ne voyons pas les femmes se comporter de la sorte lorsqu'elles sont pauvres et sans emploi, ce qui prouve qu'il n'y a pas de justification biologique. Par ailleurs, TOUS les hommes ne se comportent pas de la sorte, ce qui signifie bien que les hommes font des choix. C'est souvent une autre justification ou excuse qu'avancent les hommes. Parallèlement, lorsque l'on évoque la pauvreté et le chômage des hommes, on privilégie le sentiment de ces derniers d'avoir droit à des ressources et un statut par l'emploi, ce qui rend invisibles les besoins des femmes en la matière ou les relègue au second plan sur la liste.
- Les justifications culturelles et religieuses tendent également à excuser le comportement des hommes et blâmer les femmes (les hommes doivent discipliner les femmes pour leur mauvais comportement, par exemple), ou légitimer les hommes, parfois les deux. La culture n'est pas un état fixe ; les choses changent en fonction de la façon dont nous voulons qu'elles soient. Nous pouvons faire des choix concernant notre façon de vivre ensemble et ce qui nous est important en termes d'identité culturelle. Par ailleurs, les individus interprètent les pratiques culturelles et religieuses de différentes façons, et utilisent les éléments qui servent leur intérêt ; ceux-ci changent au fil du temps.

Activité 7 : Clôture et conclusion

🕒 **Durée : 30 MIN**

1. Veillez à ce que les participants constatent que pour le premier travail de groupe, ils étaient en groupes de même sexe, tandis que pour le second, ils sont en groupes mixtes. Demandez-leur de se poser les questions suivantes :
 - La dynamique de groupe était-elle différente entre les deux activités ?
 - Dans quel groupe avez-vous eu le sentiment d'être plus écouté ? Dans quel groupe vous êtes-vous senti le plus à l'aise ?
 - Les groupes ont-ils analysé leur propre comportement au cours du travail de groupe ?
2. Clôturez en rappelant les principaux points couverts au cours de la journée. Demandez aux participants de vous aider à vous les remémorer, ou référez-vous brièvement l'ordre du jour pour illustrer les sujets couverts.
3. Clôturez en leur disant que vous avez débuté la journée avec un objectif (référez-vous à la liste des objectifs énumérés sur l'affiche collée au mur).
4. Remerciez les participants d'avoir travaillé dur pour atteindre les objectifs fixés.

JOUR 5 : L'intervention EMAP en pratique

 **Objectifs d'apprentissage :**

Comprendre la mise en œuvre de l'intervention EMAP et le déroulement de chacune des phases
Comprendre et utiliser les listes de vérification de la responsabilité



Matériel et préparation :

Programme de la 5^e journée
Objectifs de la 5^e journée (tableau à feuilles)
Tableau à feuilles et marqueurs
Ruban adhésif pour accrocher les feuilles du tableau au mur
Post-its de différentes couleurs
Revoir les questions utilisées dans les activités
Réflexion/devoir à la maison de la 5^e journée
Listes de vérification de la responsabilité- *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexes 2, 3 et 4.*
Espaces distincts pour l'activité entre participants du même sexe
Cartes pour l'activité entre participants du même sexe (au moins 3 pour chaque participant)
4 sacs ou boîtes pour l'activité entre participants du même sexe
Matériel nécessaire pour les activités visant à dynamiser le groupe ou briser la glace

Activité 1 : Révision et ordre du jour

🕒 **Durée : 45 MIN**

1. Souhaitez aux participants la bienvenue à la 5^e journée, et précisez que celle-ci commencera par une activité.
2. Expliquez aux participants que vous allez leur demander d'écrire sur un post-it une de leurs craintes ou préoccupations concernant le fait d'impliquer les hommes dans la prévention des VFFF. Expliquez que ces post-its seront ensuite redistribués dans le groupe et que chacun lira le post-it d'un autre participant. Dites-leur de ne pas inscrire leur nom sur leur post-it.
3. Demandez aux participants d'écrire leur crainte ou préoccupation puis de déposer leur post-it dans un dossier/ une boîte à l'avant de la salle.
4. Les formateurs mélangent les post-its et les distribuent au groupe.
 - Chaque participant lit le post-it qu'il a reçu et explique ce qui peut être à l'origine de ce sentiment.
 - Les formateurs regroupent les post-its par thèmes sur le tableau à feuilles et soulignent les domaines communs au groupe. Assurez-vous que tout est relevé au tableau (ce n'est pas grave si une seule personne soulève une préoccupation et une raison pour la justifier, le plus important est de ne rien oublier).
5. Les formateurs animent une courte discussion, en demandant à tous les participants de quelle façon ils peuvent s'approprier chaque thème, et où les personnes qui éprouvent ce genre de préoccupation peuvent trouver un soutien. Assurez-vous que tous les thèmes sont abordés et les suggestions notées à côté de chaque groupe thématique.
6. Passez en revue le programme et les objectifs de la 5^e journée.

Activité 2 : Les phases de mise en œuvre de l'intervention EMAP

🕒 **Durée : 2 H 45 MIN**

1. Dites aux participants que le reste de la matinée sera consacré à la mise en œuvre concrète de l'intervention EMAP. Expliquez que la mise en œuvre du programme comporte 5 phases, auxquelles vient s'ajouter la phase préalable à la mise en œuvre, qu'ils doivent tous avoir achevée.

2. Expliquez que chacune de ces phases a été conçue pour favoriser la responsabilité à l'égard des femmes et des filles, et qu'après avoir parcouru chacune des phases, ils tâcheront de déterminer comment appuyer les pratiques responsables.
3. Répartissez les participants en 5 groupes. Demandez-leur de lire la section 1 du *Guide de mise en œuvre EMAP* afin de prendre connaissance des différentes phases de l'intervention EMAP.
4. Demandez à chaque groupe de se pencher sur une des cinq phases. Demandez aux groupes de répondre aux questions suivantes :
 - Avez-vous déjà travaillé de cette manière ? En quoi cela est-il différent ?
 - Quelles sont les difficultés qui pourraient se présenter au cours de cette phase ?
 - Quelle forme la responsabilité prend-elle au cours de cette phase ?
5. Après la discussion/réflexion, demandez à chaque groupe de venir accrocher sa feuille au mur en respectant l'ordre des phases
 - Chaque groupe présente sa feuille
6. Une fois que toutes les phases ont été présentées, animez une discussion portant sur les sujets suivants (utilisez le *Guide de mise en œuvre EMAP* pour vous assurer que tous les détails sont couverts) :
 - Les éléments clés à prendre en compte à chaque phase
 - La forme que prend la responsabilité à chaque phase
 - Revoyez régulièrement les questions liées aux révélations de violence à l'aide du *Guide de mise en œuvre EMAP, annexe 11*

Remarque : pour les éléments clés à prendre en compte à chaque phase, veuillez vous référer au *Guide de mise en œuvre EMAP, section 1*. Les formateurs doivent veiller à engager une discussion approfondie sur les révélations de violence lors de la discussion concernant les échanges des femmes et les échanges des hommes.

Si, au sein des groupes de discussion entre hommes, certains participants révèlent avoir commis des actes de violence, les animateurs doivent suivre les directives fournies dans le *Guide de mise en œuvre EMAP*, mais aussi engager une discussion avec les hommes du groupe afin de déterminer comment ils mettraient un auteur de violence face à ses responsabilités. Si un homme est autorisé à rester dans le groupe de discussion EMAP, il est important que ce soit les hommes du groupe qui l'interrogent à chaque session. Les formateurs doivent discuter des modalités avec les participants. Celles-ci peuvent également être réexaminées au cours de la 4^e semaine, lors de la discussion sur les révélations de violence.

7. Concluez en rappelant les points suivants :
 - La responsabilité commence avec eux ! La responsabilité n'est pas un événement unique. Ils ne doivent pas simplement être responsables lorsqu'ils animent les groupes, mais l'être aussi dans leurs relations quotidiennes, etc. Il s'agit avant tout de prendre conscience de son pouvoir, de la façon dont on le gère, ou de la façon dont on dénonce les attitudes/croyances préjudiciables.
 - Il est également question de leur engagement continu à donner la priorité aux voix et aux expériences des femmes et des filles, en tenant compte de leurs opinions dans le programme et en leur demandant de préciser ce qui leur est important ; enfin, il s'agit de se concentrer sur l'objectif : prévenir les VFFF.
 - L'intervention est structurée de manière à vous permettre de garder le cap.
 - *Pour les animatrices* : la responsabilité envers les femmes et les filles suppose également de les aider à analyser leur propre socialisation ; quel impact a-t-elle eu ? Comment peut-elle contribuer à maintenir les hommes et les femmes dans leur carcan ? Quels changements obtiendrait-on si l'on commençait à penser et se comporter différemment ? Les questions de sécurité doivent également rester au cœur des préoccupations.
8. Souvenez-vous ! Les activités suivantes seront menées à chaque phase :
 - Des réunions hebdomadaires entre animateurs pour évaluer et adapter l'intervention/le programme de formation si nécessaire afin de permettre l'adoption de pratiques responsables.

- Une réflexion personnelle continue et la mise en œuvre de pratiques responsables.
- La supervision des animateurs EMAP, par le biais notamment de visites et d'observations mensuelles des groupes par le superviseur EMAP.

Activité 3 : Présentation des outils de responsabilité

🕒 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

1. Expliquez qu'à présent l'accent sera mis sur l'un des outils de responsabilité utilisés dans le cadre de l'EMAP : les listes de vérification de la responsabilité. Il en existe trois : une pour le superviseur, une pour l'animatrice, et une pour l'animateur. Insistez sur le fait que ces outils ne seront pas utilisés par les participants lors des groupes de discussion, et serviront uniquement à l'équipe d'animation et aux superviseurs.
2. Rappelez aux participants que l'un des aspects de la responsabilité consiste à garantir la tenue des réunions hebdomadaires, et à veiller à ce que certains points spécifiques y soient abordés.
3. Les listes de vérification de la responsabilité ont été élaborées pour faciliter ces discussions.
4. Rappelez les principaux objectifs des réunions hebdomadaires :
 - Faire le point sur le processus général de mise en œuvre de l'EMAP
 - Identifier et résoudre les problèmes de responsabilité dans les relations entre les animateurs ou entre les animateurs et le superviseur
 - S'assurer que le feedback sur le programme de formation des femmes est adapté au programme des hommes
 - Faire face aux situations difficiles rencontrées au cours des sessions hebdomadaires avec les hommes et les femmes, et recevoir un soutien
 - Les superviseurs seront appelés à diriger ces discussions
5. Expliquez que chaque animateur EMAP et le superviseur EMAP doivent utiliser la **liste de vérification de la responsabilité** avant chaque réunion afin d'identifier et de traiter les problèmes de responsabilité.
 - La liste de vérification de la responsabilité est un exercice d'auto-évaluation que le personnel chargé de la mise en œuvre de l'EMAP doit effectuer chaque semaine.
6. Expliquez qu'il existe différentes listes de vérification de la responsabilité pour les hommes et pour les femmes, étant donné qu'ils mettent en pratique la responsabilité de façon différente. Rappelez aux participants qu'être responsable signifie employer le pouvoir dont on dispose et prendre des mesures pour contribuer à bâtir un monde plus juste. Par conséquent, les animatrices EMAP utilisent des outils de responsabilité pour se montrer responsables à l'égard d'elles-mêmes (pour déterminer en quoi leur socialisation peut générer des attitudes/croyances préjudiciables) et pour pratiquer la responsabilité envers d'autres femmes, en particulier celles des groupes marginalisés. Les animatrices EMAP ne sont pas responsables vis-à-vis des hommes ; leur responsabilité consiste à prévenir les VFFF, et à aider les femmes à renforcer leur sécurité et leur champ d'action. La liste de vérification de la responsabilité destinée aux femmes a donc pour objectif de favoriser leur développement personnel dans ces domaines.
7. Les animateurs EMAP, quant à eux, pratiquent la responsabilité à tous les niveaux : dans leur travail d'évaluation personnel, dans leurs relations avec les femmes (co-animatrices, autres femmes membres du personnel, femmes de la communauté, femmes dans leur foyer) et vis-à-vis de l'objectif global, à savoir prévenir les VFFF.
8. Pour les hommes, la liste de vérification de la responsabilité consiste à « prendre la température » auprès d'autres personnes, qui peuvent avoir un avis plus tranché sur leur comportement et leurs actions. Il s'agit de prendre au sérieux la critique constructive, d'intégrer les éclairages apportés par d'autres dans leur propre travail, et de suivre l'exemple, la direction et les conseils de celles qui ont le plus à perdre d'une intervention mal menée auprès des hommes, à savoir les femmes.

9. Demandez aux participants de se munir des listes de vérification de la responsabilité, fournies dans le *Guide de mise en œuvre EMAP* aux annexes 2, 3 et 4, et demandez-leur de les lire intégralement. Laissez aux participants le temps d'en prendre connaissance et de poser des questions.
10. Par groupes de deux : demandez aux participants de se familiariser avec les listes de vérification.
 - Demandez-leur d'utiliser des post-its pour mettre en relief toutes les pensées/questions qu'ils peuvent avoir. Expliquez qu'ils les utiliseront pour une activité après la pause.
11. Expliquez aux participants que les formateurs vont maintenant effectuer un jeu de rôles et qu'ils doivent être attentifs.
12. Les formateurs exécutent le jeu de rôles.

Remarque : ce jeu de rôles doit illustrer les deux types de pratique responsable, ainsi que des cas où les pratiques responsables ne sont pas observées.

Scénario : les deux animateurs se réunissent pour leurs réunions d'avancement hebdomadaires (que nous aurons évoquées précédemment). L'animatrice constate que le changement qui devait être apporté au programme de formation la semaine dernière a été fait, mais pas comme le voulaient les femmes. Elle soulève donc le problème. L'animateur répond qu'il a fait un choix, et qu'il est mieux placé pour décider car il est un homme et travaille avec les hommes. Il lui explique pourquoi sa décision est meilleure que le changement que voulait apporter le groupe des femmes ou l'animatrice. L'animatrice insiste.

Le scénario peut également illustrer comment les tâches sont réparties entre les deux animateurs, comment les décisions sont prises, et si les décisions les plus importantes sont prises par les animateurs et les décisions plus administratives par les animatrices. Le scénario peut également être utilisé pour illustrer la subtilité du processus décisionnel et la facilité avec laquelle les hommes prennent la décision finale.

13. Demandez aux participants :
 - Que se passe-t-il dans ce jeu de rôles ?
 - Quels sont les points positifs ? Les aspects problématiques ? Quel a été l'impact ?
 - Selon vous, comment l'animatrice s'est-elle sentie ? En quoi son expérience du privilège des hommes peut-elle influencer sur sa confiance et son aptitude à contester ? De quoi peut-elle avoir peur ?
 - Selon vous, comment l'animateur s'est-il senti ? Comment son statut et son expérience du privilège peuvent-ils influencer sur sa volonté d'écouter sa collègue et de la prendre au sérieux ? Peut-il être en train d'utiliser son statut pour minimiser sa contribution ?
14. Répartissez les participants en deux groupes. L'un utilisera la liste de vérification de l'animatrice, le second la liste de vérification de l'animateur. Indiquez-leur quelles sections consulter, et énumérez-les sur un tableau à feuilles.
 - Dites-leur qu'ils doivent imaginer qu'ils SONT la personne DANS le jeu de rôles.
 - Demandez-leur de discuter : comment rempliraient-ils la liste de vérification ?

Remarque : Pour cet exercice, toutes les sections dans les listes de vérification ne sont pas importantes. Les formateurs doivent préalablement identifier les sections que les participants peuvent utiliser à ce stade. Le but de cet exercice est d'amener les participants à manipuler et utiliser l'outil.

15. Demandez aux groupes de deux d'expliquer de quelle façon dont ils rempliraient les sections mises en relief dans les listes de vérification de la responsabilité, de dire s'ils ont trouvé cela difficile, et de formuler leurs éventuelles remarques/questions sur les listes de vérification de la responsabilité.

🕒 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

1. Expliquez aux participants qu'au terme de cette première semaine, il est important de réfléchir à la façon dont les pratiques responsables sont observées dans le cadre de cette formation. Comme cela a été mentionné précédemment, les pratiques responsables doivent être appliquées en tout temps, et non pas uniquement lorsque la série de discussions commence.
2. Expliquez qu'alors que nous pensons à la responsabilité personnelle et au temps que nous avons passé ensemble cette semaine, nous voulons donner aux participants l'espace nécessaire pour réfléchir à l'impact que les activités et les échanges ont eu sur eux.
3. Dites aux participants que cette activité se fera en groupes de participants du même sexe. Demandez aux hommes et aux femmes de se séparer, et de regagner les espaces préparés au préalable pour chaque groupe. Le formateur doit animer le groupe des hommes, et la formatrice celui des femmes.
4. Une fois que les participants ont pris place, distribuez 3 cartes à chacun d'eux. Demandez-leur d'écrire un aspect positif des 5 derniers jours de formation. Précisez qu'il ne doit **pas** s'agir d'un élément du contenu, mais plutôt de leur degré de bien-être, leurs sentiments, etc. Placez les cartes dans un sac de couleur marron ou dans une boîte.
5. Demandez ensuite aux participants d'écrire deux choses (sur les deux cartes restantes) qu'ils ont trouvées difficiles pendant la semaine. Précisez que nous ne nous intéressons **pas** au contenu, mais aux aspects qui ont provoqué chez eux un malaise ou des doutes. À un élément nouveau. Placez les cartes dans le deuxième sac de couleur marron.
6. À tour de rôle, chaque participant sort une carte de chaque sac et la lit.
7. Animez une discussion sur ce qui est écrit sur la carte, en demandant aux participants s'ils souhaitent commenter ou ont ressenti la même chose.
8. Dans le groupe des femmes, rapportez la discussion à la responsabilité et au pouvoir. En tant que formatrice, tâchez de déterminer si l'une des questions posées par les femmes est liée aux dynamiques de pouvoir dans la salle, entre les femmes, avec les hommes. Favorisez des échanges sur ce point, et demandez aux femmes comment régler tout problème spécifique. Posez des questions de clarification pour approfondir les points soulevés par les femmes, et animez la discussion en amenant les participantes à citer des exemples concrets. Il est probable, lorsqu'une femme évoque un problème, que d'autres aient eu des sentiments similaires, même si elles se sont senties seules face à ces sentiments. Demandez au groupe de réfléchir ensemble à ce qu'elles aimeraient changer, et à la façon dont les membres pourraient se soutenir mutuellement pour être plus fortes dans la remise en question. Demandez-leur également ce qu'elles attendent des formateurs afin de pouvoir intervenir en toute sécurité et ce à quoi signifie pour eux bénéficier du soutien des formateurs.
9. Dans le groupe des hommes :
 - i. Demandez aux hommes de prendre le temps de lire la feuille accrochée mur intitulée « **Pour contribuer à prévenir la violence faite aux femmes, les hommes pourraient ...** »
 1. Y a-t-il un élément que vous souhaitez mieux comprendre ? Discutez
 2. Y a-t-il quelque chose qui vous surprend ? Discutez
 - ii. Cette semaine, nous avons parlé de la responsabilité personnelle, et l'avons définie comme « **un processus continu dans lequel les animateurs et superviseurs EMAP doivent s'engager pour évaluer et transformer leurs croyances, attitudes, interactions (petites et grandes) quotidiennes qui favorisent les VFFF** ».
 1. Qu'en pensez-vous ?
10. Dans le groupe des femmes ;
 - i. Demandez aux femmes de revenir à la feuille accrochée au mur intitulée « Pour contribuer à lutte contre la violence faite aux femmes, les hommes pourraient... »
 1. Y a-t-il quelque chose qu'elles aimeraient ajouter ? Y a-t-il quelque chose qu'elles aimeraient modifier, ou expliquer plus en détail?

2. Y a-t-il quelque chose qu'elles aimeraient ajouter par rapport au travail engagé dans ce groupe de formation, dans cette salle ? Y a-t-il quelque chose qu'elles aimeraient demander aux hommes de faire pour appuyer leur participation ?
- ii. Cette semaine, nous avons parlé de la responsabilité personnelle et l'avons définie comme « un processus continu dans lequel les animateurs et superviseurs EMAP doivent s'engager pour évaluer et transformer leurs croyances, attitudes, interactions (petites et grandes) quotidiennes qui favorisent les VFFF ».
Que pensent-elles de cette définition la fin de cette semaine ? Ont-elle pu observer cette notion de façon concrète dans la salle de formation ? Qu'en ont-elles pensé ?

Activité 5 : Conclusion et clôture

 **Durée : 20 MIN**

5. Clôturez en rappelant les principaux points couverts au cours de la journée. Demandez aux participants de vous aider à vous les remémorer, ou référez-vous brièvement à l'ordre du jour pour illustrer les sujets couverts.
6. Concluez en leur disant que vous avez débuté la journée avec un objectif (référez-vous à la liste des objectifs énumérés sur l'affiche collée au mur).
7. Remerciez les participants d'avoir travaillé dur pour atteindre les objectifs fixés.
8. Passez en revue les principaux thèmes abordés au cours de la semaine.
9. Devoir à la maison :
 - Pratiquez un exemple de responsabilité personnelle au cours du week-end.

JOUR 6 : Ne perdons pas les voix des femmes !

Objectifs d'apprentissage :

Intégrer les contributions des femmes à une activité effectuée avec les hommes
Identifier les réactions de résistance fréquentes et apprendre à les combattre

Matériel et préparation :

Programme de la 6^e journée
Objectifs de la 6^e journée (tableau à feuilles)
Tableau à feuilles et marqueurs
Ruban adhésif pour accrocher les feuilles du tableau au mur
Post-its de différentes couleurs
Revoir les questions utilisées dans les activités, les rédiger à l'avance
Formulaire Intégrer les voix des femmes, annexe 8 du Guide de mise en œuvre EMAP
Réactions de résistance fréquentes, annexe 13 du Guide de mise en œuvre EMAP
Réflexion/devoir à la maison de la 6^e journée

Scénarios autour des réactions de résistance fréquentes de la 6^e journée (document) - Annexe 1 du présent guide de formation.

Compétences d'animation clés - section 2 du Guide de mise en œuvre EMAP

Étapes à suivre pour combattre les attitudes et comportements préjudiciables – annexe 12 du Guide de mise en œuvre EMAP

Activité 1 : Révision et ordre du jour

🕒 **Durée : 45 MIN**

1. Souhaitez aux participants la bienvenue à la deuxième semaine de la formation EMAP.
2. Demandez aux participants d'écrire un mot sur un bout de papier pour résumer la première semaine de formation EMAP, et de le présenter à tous.
3. Passez brièvement en revue ce qui a été couvert au cours de la première semaine de formation, et ce sur quoi sera axée la deuxième semaine.
4. Passez en revue le programme et les objectifs de la 6^e journée.
5. Rappelez à tous les accords de groupe, en particulier l'utilisation d'énoncés commençant par « JE ».
6. Demandez à des volontaires de discuter du devoir à la maison qui a été donné pour le week-end et portait sur la responsabilité.

Activité 2 : Intégrer les contributions des femmes



Activité sensible

🕒 **Durée : 2 H 30 MIN**

1. Expliquez aux participants que dans le cadre de la responsabilité, l'EMAP a mis en relief certaines sections des programmes de formation où les contributions des femmes doivent être intégrées au programme de formation des hommes.
 - Expliquez que cette intégration se fera chaque semaine au cours des réunions hebdomadaires.
 - Dites aux participants que nous allons la mettre en pratique maintenant.

Remarque : à certains moments spécifiques des sessions du programme de formation des hommes, il est recommandé d'intégrer le feedback des femmes. Cela est précisé à l'aide du symbole ♀ « La voix des femmes » dans le Guide de mise en œuvre EMAP. **Ce symbole indique que les informations recueillies lors des discussions avec les femmes doivent être intégrées afin de veiller à ce que les points jugés importants par les femmes soient abordés au cours des échanges.** Avant chaque session, les animateurs doivent étudier attentivement les contributions des femmes et les intégrer aux domaines de feedback clés.

2. Demandez aux participants de relire en silence leurs devoirs de la semaine passée, qui portait sur une activité menée avec des hommes et, selon eux, avait été un succès. Expliquez que l'activité peut être utilisée pour la suivante.
3. Les participants forment quatre groupes : 2 groupes d'hommes, et 2 groupes de femmes. Demandez-leur d'imaginer qu'ils sont dans leur communauté ou la communauté dans laquelle ils travaillent.
4. Partie A : 20 min
 - a. Demandez aux groupes d'hommes de concevoir une activité pour impliquer les hommes dans la lutte contre les VFFF ; une activité qu'ils ont utilisée par le passé, et qui peut être celle de leur devoir. Demandez-leur de :

- i. Choisir les thèmes/sujets principaux qu'ils aborderont à travers cette activité (type spécifique de violence, problèmes spécifiques rencontrés par les femmes/les filles dans une communauté donnée, etc.)
 - ii. Demandez-leur d'écrire sur le tableau à feuilles ce à quoi l'activité ressemblera dans la pratique, en présentant le déroulement, les activités, comment ils aborderont les thèmes/sujets qu'ils ont identifiés.
 - b. En même temps, demandez aux groupes de femmes d'identifier leurs principales préoccupations et leurs priorités. Donnez-leur les questions d'orientation suivantes :
 - i. Imaginez une communauté ; choisissez-en une pertinente pour vous.
 - ii. Quels sont les principaux problèmes rencontrés par les femmes concernant la violence ? (S'agit-il de la violence conjugale? D'autres types de violences ? Précisez.)
 - iii. Que faut-il changer pour résoudre ces difficultés ?
 - iv. Quels changements les hommes doivent-ils opérer pour que la situation évolue ?
 - v. Demandez-leur d'inscrire ces points clés sur la fiche « Intégrer les voix des femmes » fournie dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, annexe 8*.
 - c. Au terme des 20 minutes, demandez à chaque groupe de femmes de remettre le formulaire rempli à l'un des groupes d'hommes.
5. Partie B : 25 min
 - a. Demandez aux hommes de lire les informations inscrites par les femmes dans le formulaire, et
 - b. Demandez-leur de décider comment intégrer ces commentaires à l'activité qu'ils ont conçue pour les hommes. Les femmes doivent se joindre aux groupes des hommes.
 - c. Au cours de la partie B de l'exercice, demandez à l'un des groupes de femmes de rejoindre le groupe des hommes et de garder le silence, sauf si les hommes demandent avec insistance leurs éclairages. Le second groupe de femmes rejoint le second groupe d'hommes, mais contribue indépendamment du fait que cela leur soit demandé ou non. (Cela permet de faire ressortir la dynamique du pouvoir de façon efficace, et d'amener les participants à réaliser dans quelle mesure ils valorisent ou non les contributions des femmes.)
6. Au terme des 25 minutes, demandez aux participants de se regrouper. Demandez à chaque groupe de présenter une nouvelle fois l'activité qui sera menée avec les hommes.
7. Faites un débriefing de l'activité en posant aux participants les questions suivantes :
 - i. Était-ce un succès ? Interrogez aussi bien les hommes que les femmes.
 - ii. Quel sens donnez-vous au succès et pourquoi ?
 - iii. En quoi cela se rapporte à la responsabilité envers les femmes et les filles ?
 - iv. Est-ce que les femmes du groupe estiment que leurs priorités ont été intégrées, et pensent-elles avoir été entendues pendant le processus d'intégration ? Ont-elles eu l'impression que c'était facile de prendre la parole ?
 - v. Dans quelles mesure les contributions des femmes ont-elles été intégrées à l'exercice après sa modification ?
 - vi. Procéderiez-vous autrement en binômes ?

Remarque : pensez à noter sur le tableau à feuilles ce que disent les participants sur la façon dont les apports des femmes ont été intégrés. Vous utiliserez ce tableau le 12^e jour de formation.

8. Mettez en relief toutes les observations sur le processus que les formateurs peuvent avoir notées. Résumez les points clés.
 - i. Dans le cadre de l'EMAP, le succès porte à la fois sur la façon dont une activité mobilise les hommes **ET** si elle intègre l'apport des femmes et tient compte de leurs besoins, leurs expériences et leurs voix.

- ii. Il n'est pas facile d'intégrer les contributions d'autrui (en particulier celles d'un groupe auquel nous avons appris à témoigner peu de valeur) et de ne pas suivre son avis personnel. Les animateurs devront être extrêmement vigilants.
- iii. Cela fait partie des pratiques responsables

Remarque : bien qu'il existe des sections du programme de formation des hommes où il est clairement indiqué que les voix des femmes doivent être prises en compte, les animateurs sont invités à revoir toutes les sections du programme, et s'ils le jugent pertinent, à intégrer les contributions des femmes à d'autres sections.

Activité 3 : Présentation des réactions de résistance fréquentes

🕒 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

1. Expliquez aux participants que la session suivante portera sur les réactions de résistance fréquentes, c'est-à-dire les moyens employés, consciemment ou inconsciemment, par les individus pour s'opposer aux changements sur la façon dont les femmes sont perçues.
2. Expliquez que le jeu de rôles présenté par les formateurs lors de l'exercice sur la liste de vérification de la responsabilité constitue un exemple de réponse face à la résistance fréquente, suite à l'évolution des dynamiques de genre.
3. Expliquez que ces réponses et actions peuvent être observées à tout moment, au cours d'une session de groupe, d'une réunion hebdomadaire, d'entretiens à domicile avec des hommes, etc.
4. Demandez aux participants de passer en revue les réactions de résistance fréquentes présentées dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 13*.
 - a. Demandez aux participants de citer les réactions relevées pendant le jeu de rôles et les activités réalisées le matin (ou à tout autre moment de la formation jusqu'à ce jour).
 - b. Expliquez que les réactions de résistance fréquentes ne sont pas des comportements adoptés uniquement par les membres de la communauté et les participants des groupes, mais par CHACUN DE NOUS. Les pratiques responsables nous aideront précisément à les identifier et les gérer.
5. Activité en petits groupes
 - a. Répartissez les participants en petits groupes et donnez à chaque groupe un des scénarios du document intitulé « Jour 6 : scénarios autour des réactions de résistance fréquentes », à l'Annexe 1 à la fin de ce guide.
 - b. Demandez à chaque groupe de lire son scénario et de déceler les réponses de résistance qui surviennent dans la situation. Expliquez qu'il peut y avoir plusieurs réponses.
 - c. Après avoir cerné les réactions de résistance fréquentes, demandez à chaque groupe de débattre des questions suivantes :
 - i. Avez-vous eu à faire face à ce genre de réaction lorsque vous travailliez avec des hommes ?
 - ii. Comment percevez-vous ceci dans la pratique ?
 - iii. Que se passe-t-il habituellement lorsqu'un individu affiche un tel comportement ?
6. Chaque groupe partage son point de vue avec l'ensemble du groupe.
7. Effectuez un compte-rendu afin d'établir un lien avec la réflexion personnelle et la responsabilité personnelle
 - a. Demandez au groupe :
 - i. Avez-vous été vous-même témoin de ces réactions ?
 - b. Expliquez qu'une partie de la responsabilité personnelle et du travail d'introspection requis dans le cadre de l'intervention EMAP consiste à reconnaître que nous avons de telles réactions, et à faire des efforts pour les combattre.
 - c. Expliquez par conséquent que, nous pouvons examiner ces réactions de résistance de deux façons :
 - i. Les façons dont nous agissons qui sont préjudiciables aux femmes et aux filles

- ii. Les façons dont d'autres personnes (membres de la communauté/participants au programme/superviseurs) agissent qui sont préjudiciables aux femmes et aux filles

Remarque : il est vraiment important de souligner que les réactions de résistance fréquentes peuvent parfois être très subtiles et difficiles à identifier. Il est extrêmement important d'en être conscient et d'y penser lorsque nous animons les discussions sur le thème des VFFF.

8. Demandez au groupe :
 - i. Quelles réactions de résistance fréquentes avez-vous rencontrées lorsque vous travaillez avec les hommes ?
 - ii. Comment avez-vous fait face aux situations difficiles ?
 - iii. Quelles sont les principales étapes à suivre ou mesures à prendre pour affronter ces moments ?
 1. Dressez une liste de d'étapes/de mesures clés
9. Indiquez qu'au cours de la prochaine session, vous expliquerez de façon plus détaillée comment faire face aux situations difficiles et effectuerez quelques jeux de rôles.

Activité 4 : Compétences d'animation

🕒 **Durée : 1 H 15 MIN**

1. Expliquez aux participants que les prochaines sessions de formation porteront sur les compétences d'animation clés, notamment à la lumière des réactions de résistance fréquentes, et de quelques situations difficiles qui peuvent se présenter lorsque l'on parle des VFFF.
2. Demandez aux participants de passer en revue les principales compétences d'animation décrites dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, Section 2* – et notamment la compétence n° 5 – « Contester un comportement ou une attitude préjudiciable ».
3. Demandez aux participants s'ils ont des questions et/ou réflexions. Assurez-vous de comparer la liste à celle qui a été créée par les participant durant la précédente activité.
4. Demandez aux participants de reformer les mêmes petits groupes que dans l'activité précédente.
5. Demandez à chaque groupe de mettre au point un petit jeu de rôle afin d'expliquer comment ils gèreraient la réaction de résistance fréquente qui leur a été attribuée dans le scénario en tant qu'animateur EMAP. Demandez-leur d'employer les principales compétences d'animation citées dans *Guide de mise en œuvre EMAP, Section 2*, notamment la compétence n° 5 – Étapes à suivre pour contester une attitude ou un comportement préjudiciable.
6. Chaque groupe joue la scène imaginée. Les formateurs observent les compétences, etc. Après chaque jeu de rôles, le grand groupe doit identifier les étapes suivies pour contester une attitude ou un comportement préjudiciable.
7. Une fois que tous les groupes se sont exprimés, les formateurs doivent proposer des réflexions sur les jeux de rôles et les compétences.
8. En plénière, demandez aux participants :
 - i. Avez-vous trouvé cet exercice difficile ?
 - ii. Citez quelques pratiques utiles que nous avons observées pendant les jeux de rôles.
9. Dites aux participants qu'il est normal d'avoir des difficultés à mettre les gens face à leurs responsabilités pour plusieurs raisons : nous pouvons être d'accord avec eux, nous pouvons craindre un rejet ou des répercussions ; nous pouvons souhaiter maintenir leur approbation ; etc. Toutefois, les pratiques responsables nous obligent à vaincre nos craintes et à nous préparer afin de pouvoir contester les comportements préjudiciables de façon efficace et sûre et promouvoir l'équité des genres, aussi bien dans les situations importantes que mineures.
10. Passez en revue les « Étapes à suivre pour contester un comportement ou une attitude préjudiciable » décrites dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 12*.

Remarque : les formateurs doivent préciser clairement que lorsque nous élevons la voix et contestons un comportement ou une attitude préjudiciable, nous encourageons et renforçons activement de NOUVELLES attitudes, croyances, et structures de pouvoir qui permettent de prévenir les VFFF, raison pour laquelle nous ne pouvons pas simplement prétendre ignorer ce qui se dit ou se fait. **Lorsque nous ignorons un comportement préjudiciable, nous encourageons et renforçons activement les attitudes, croyances et structures de pouvoir qui favorisent les VFFF.**

11. Passez en revue les pratiques préjudiciables à éviter
 - Ignorer
 - Ne pas prendre au sérieux – rire, plaisanter, rejeter
 - Se fâcher, insulter ou devenir violent
 - Faire de l'exception la règle
 - Soutenir le commentaire/l'action – approuver, blâmer les victimes
 - Changer de sujet afin que le préjudice fait aux femmes soit minimisé ou ignoré
 - Accorder la priorité aux perspectives masculines sans prêter attention aux sensibilités des femmes
12. Passez en revue l'impact des pratiques préjudiciables :
 - Envoie le message selon lequel nous validons les paroles ou comportements préjudiciables
 - Nous maintient dans la boîte
 - Nous empêche d'être des modèles pour les autres
 - Conforte les attitudes et comportement préjudiciables et leur approbation
 - **Lorsque nous ignorons un comportement ou une attitude préjudiciable, nous encourageons et renforçons activement les attitudes, croyances et structures de pouvoir qui favorisent les VFFF.**
13. Concluez cette session en soulignant combien il est important d'identifier et gérer les comportements préjudiciables ET que cela est difficile à faire ; les membres du personnel de l'EMAP peuvent s'aider les uns les autres à mettre en pratique les compétences. Dites aux participants qu'à la septième journée, ils s'exerceront à faire face aux situations difficiles.

Activité 5 : Conclusion et clôture

🕒 **Durée : 20 MIN**

1. Clôturez en rappelant les principaux points couverts au cours de la journée. Demandez aux participants de vous aider à vous les remémorer, ou référez-vous brièvement à l'ordre du jour pour illustrer les sujets couverts.
2. Concluant en leur disant que vous avez débuté la journée avec un objectif (référez-vous à la liste des objectifs énumérés sur l'affiche collée au mur).
3. Remerciez les participants d'avoir travaillé dur pour atteindre les objectifs fixés.
4. Devoir à la maison :
 - Première partie :
 - Réfléchissez à un moment où vous avez rencontré des réactions de résistance de la part des participants au cours d'une réunion ou d'une session de formation. Écrivez une brève description de la situation ci-dessus, en répondant aux questions suivantes :
 - Qu'est-ce qui a été dit ?
 - Par qui ?
 - Quelle a été la réaction des autres personnes ?
 - Quelle a été votre réaction ? A-t-il été difficile d'identifier cette réaction ?
 - Deuxième partie

- Veuillez réfléchir aux compétences d'animation clés et répondre aux questions ci-dessous. Ces informations visent à vous aider à mener votre réflexion personnelle, elles resteront confidentielles.
 - Quelles sont les compétences d'animation que vous estimez maîtriser le mieux ?
 - Quelles compétences vous posent le plus de difficultés, et pourquoi ?
 - Comment allez-vous renforcer vos compétences dans les domaines les plus difficiles ?

JOUR 7 : Animons !

Objectifs d'apprentissage :

Mettre en pratique les compétences d'animation clés
Comprendre les principes directeurs applicables au travail avec les hommes

Matériel et préparation :

Programme de la 7^e journée
Objectifs de la 7^e journée (tableau à feuilles)
Tableau à feuilles et marqueurs
Ruban adhésif pour accrocher les feuilles du tableau au mur
Post-its de différentes couleurs
Revoir les questions utilisées dans les activités et les rédiger à l'avance
Scénarios autour des réactions de résistance fréquentes de la 7^e journée, Annexe 2 du présent guide de formation.
Rapport de session hebdomadaire - Guide de mise en œuvre EMAP, Annexes 5 et 6
Rapport d'observation mensuel, Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 7
Principaux points pour préparer une session de discussion, Annexe 3 de ce guide de formation.
Matériel nécessaire pour les activités visant à dynamiser le groupe ou briser la glace

Activité 1 : Révision et ordre du jour

 Durée : 30 MIN

1. Souhaitez aux participants la bienvenue à la formation EMAP.
2. Demandez à l'un des participants de résumer la précédente journée de formation.
3. Répondez aux questions déposées dans la boîte à questions.
4. Passez en revue le programme et les objectifs de la 7^e journée.
5. Demandez à des volontaires de présenter le devoir qui a été donné.

Activité 2 : S'exercer à faire face aux situations difficiles

 Durée : 2 H 30 MIN

1. Rappelez aux participants comment la journée précédente s'est terminée. Résumez les compétences d'animation clés, les pratiques utiles pour contester les comportements préjudiciables et les pratiques préjudiciables à éviter.
2. Répartissez les participants en quatre petits groupes.
3. Donnez à chaque groupe l'un des scénarios du **Jour 7 – Scénarios de réactions de résistance fréquentes** Annexe 2 du Guide de formation EMAP.
 - Demandez à chaque groupe de répondre aux questions suivantes :
 - Quelle(s) réaction(s) de résistance fréquente(e) avez-vous identifiée(s) dans ces situations ?
 - En tant qu'animateur, que diriez-vous à ces participants ? Pensez aux étapes que vous suivrez pour aborder ces scénarios et à quelques phrases que vous prononceriez, mot pour mot.
 - À quelles compétences auriez-vous recours dans ces deux situations ?
 - Une fois qu'ils ont répondu aux questions, demandez aux participants d'imaginer un bref jeu de rôles, faisant intervenir les participants et l'animateur.
4. Chaque groupe présente son jeu de rôles. Les formateurs observent les groupes.
5. En plénière, demandez aux participants :
 - Qu'est-ce qui s'est bien passé, qu'est-ce qui a été difficile ?
6. Demandez aux groupes de se regrouper, et donnez-leur un autre scénario ou utilisez les histoires issues du devoir effectué par les participants. Répétez ce qui précède en demandant à différents participants de jouer le rôle des animateurs. Recommencez jusqu'à ce que tous aient animé au moins une fois, si le temps le permet.
7. Débriefez et concluez en rappelant les principaux points :
 - Expliquez qu'il est important de tenir les participants responsables de leurs points de vue tout en reconnaissant qu'ils ne sont pas les seuls à penser ainsi. Lorsque les participants expriment des idées difficiles, saisissez cette opportunité pour souligner les croyances préjudiciables sur le genre et les exemples de recours au pouvoir sur/d'abus de pouvoir.
 - Insistez sur le fait que dans l'ensemble, la meilleure approche ne consiste pas à sermonner quelqu'un sur ses points de vue, mais à travailler avec les participants pour identifier des exemples concrets qui montrent comment cette opinion particulière peut être dommageable pour quelqu'un. Souvenez-vous qu'il est difficile de changer un comportement et qu'il faut parfois du temps pour amener quelqu'un à changer d'opinion. Toutefois, il vaut mieux travailler main dans la main pour identifier d'autres points de vue que de laisser libre cours à des points de vue dommageables.
 - Au même moment, si ce que vous entendez vous laisse penser qu'une femme subit véritablement un préjudice infligé par l'un des hommes du groupe, vous devez intervenir conformément à vos accords sur les révélations de violence. Le processus d'apprentissage d'une personne est moins important que l'insécurité d'une femme liée au groupe. La sécurité des femmes dans le groupe de femmes, et dans la communauté à laquelle les hommes de ce groupe appartiennent, est toujours la priorité.
 - En définitive, nous voulons tenir les hommes responsables ET créer des environnements positifs favorisant le développement personnel, afin que les hommes puissent vivre ces réactions et devenir des alliés. Nous cherchons à remettre en question les idées préjudiciables, et non pas à faire taire les individus ou couper court aux discussions.
 - Il est nécessaire de contester les commentaires préjudiciables ET de les analyser afin de les dépasser. CE SONT DES OPPORTUNITÉS D'APPRENTISSAGE FONDAMENTALES. La meilleure façon de vous y préparer consiste à mettre en œuvre vos propres pratiques responsables.
8. Demandez un feedback, des contributions, réflexions

Activité 3 : Préparer un plan de session

🕒 Durée : 2 HEURES

1. Expliquez aux participants que cette session vise à déterminer comment se préparer avant chaque série de discussions hebdomadaire.
2. Même si le Guide de mise en œuvre EMAP est très détaillé, expliquez qu'il est très important que les animateurs se préparent bien aux prochaines séries de discussions.
3. En règle générale, une session nécessite des actions avant la discussion, la préparation de la discussion elle-même, et des actions après la discussion.
4. Répartissez les participants en 3 groupes et informez-les qu'ils devront imaginer un jeu de rôles pour partager leurs discussions de groupe.
 - Demandez au premier groupe de réfléchir à ce qui doit être fait avant la discussion, sans être lié au contenu de la discussion de cette semaine.
 - Demandez au deuxième groupe de réfléchir sur ce qui doit être fait pour préparer le contenu de la discussion de cette semaine.
 - Demandez au troisième groupe de réfléchir à ce qui doit être fait après une session de discussion.
5. Demandez à chaque groupe de présenter son jeu de rôles.
6. Faites un débriefing après chaque jeu de rôles et soulignez les points suivants pour chaque phase :
 - Ce qui doit être fait avant la discussion mais n'est pas lié au contenu :
 - Repenser à la discussion précédente et à tous les sujets qui ont posé des problèmes aux participants et sur lesquels ils souhaitaient revenir
 - Repenser aux moments difficiles que vous avez rencontrés en tant qu'animateur au cours de la discussion précédente
 - Se redemander s'il y avait des problèmes d'espace, de sièges ou tout autre problème logistique lors de la discussion de la semaine dernière
 - Se préparer à la réunion hebdomadaire avec son co-animateur et son superviseur en remplissant la Liste de vérification de la responsabilité. Rappelez aux participants où trouver cet outil. *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexes 2, 3 et 4*
 - Relire le rapport de session hebdomadaire disponible dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexes 5 et 6* en prévision de la réunion de préparation hebdomadaire.
 - Prendre part à la réunion hebdomadaire et reparler de la discussion de la semaine précédente et des moments difficiles que vous avez rencontrés à titre personnel ou en qualité d'animateur.
 - Demander à son co-animateur s'il a entendu quelque chose au cours de cette semaine qui doit faire l'objet d'une discussion (concernant la sécurité des femmes, le feedback sur les réactions de la communauté aux discussions, etc.).
 - Ce qui doit être fait pour préparer le contenu de la discussion de la semaine :
 - Revoir chaque activité minutieusement avant la réunion hebdomadaire ;
 - Identifier tous les points où vous avez des doutes et demander des éclaircissements ou y réfléchir au cours de la réunion hebdomadaire avec votre co-animateur et le superviseur ;
 - Identifier les domaines qui pourraient nécessiter ou ont nécessité d'intégrer les contributions des femmes. Vérifiez que tout est clair, que vous les comprenez parfaitement et revenez-y une nouvelle fois au cours de la réunion hebdomadaire.
 - Adapter les activités à l'auditoire en fonction du niveau d'alphabétisation, de l'espace, et de toute autre contrainte.
 - Adapter les citations ou les exercices en fonction des discussions antérieures, et insister sur les sujets qui ont posé des problèmes aux participants au cours des discussions précédentes.
 - Revoir et vérifier les mots-clés dans la langue dans laquelle la session de discussion sera tenue. Il peut y avoir de nouveaux mots chaque semaine (tels que responsabilité, genre, etc.) qui ne sont pas souvent utilisés ou qui pourraient ne pas avoir de traductions exactes. Pensez à bien les préparer.
 - Identifier les éventuels moments où il y aura des réactions de résistance, ou des difficultés inutiles, et penser à la façon dont vous pourrez tous les deux y faire face. Vous pouvez souhaiter mettre en

pratique certaines réponses ensemble, et déterminer qui prendra les devants. Une courte répétition sur la gestion des conversations difficiles peut vous aider à vous sentir plus en confiance et mieux gérer ces situations lorsqu'elles se présentent.

- Ce qui doit être fait suite à la discussion :
 - Noter et identifier les activités qui ont posé des problèmes aux participants. Soyez aussi précis que possible ;
 - Noter les moments qui vous ont posé des difficultés en qualité d'animateur ;
 - Identifier toutes les réactions de résistance fréquentes que vous avez identifiées au cours de la session, et voir si vous avez suffisamment abordé ce sujet ou si vous devrez peut-être y revenir ;
 - Utiliser la liste de vérification sur les alliés pour évaluer la façon dont vous avez animé la session. Ce document est fourni dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 10*.
 - Remplir le rapport de session hebdomadaire disponible dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexes 5 et 6*. Demandez aux participants de le lire. Soulignez qu'il y aura un rapport d'observation mensuel qui se trouve dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 7*.
7. Clôturez la discussion en citant les points saillants de la préparation d'un plan, que vous trouverez dans le Guide de formation EMAP, Annexe 3.

Activité 4 : Plus d'entraînement !

🕒 **Durée : 45 MIN**

1. Expliquez que pour cette deuxième partie sur les compétences d'animation, les participants auront recours au théâtre forum.
2. Divisez les participants en quatre groupes. Un groupe représente l'animateur, un second l'animatrice, et les deux autres groupes représentent chacun un participant.
3. Remettez à chaque groupe une carte d'instructions.
 - a. Animateur : vous animez un groupe de discussion. Vous formez déjà ce groupe depuis plusieurs semaines, et vous avez couvert quelques fondamentaux sur le pouvoir et le statut avec eux. Vous jouissez du statut de leader que vous avez dans le groupe, et vous vous voyez comme un homme bon.
 - b. Animatrice : vous soutenez votre co-animateur au cours de l'animation d'un groupe avec les hommes. Vous réfléchissez beaucoup aux questions de pouvoir et de statut, et avez des questions sur votre relation avec l'animateur. Vous n'êtes pas toujours sûre qu'il soutient pleinement votre rôle dans l'animation du groupe.
 - c. Participant 1 : vous participez à un groupe de discussion. Cela fait déjà plusieurs semaines que vous y participez. Vous avez récemment appris qu'un homme du groupe est sur le point de prendre une deuxième femme âgée de 15 ans. Vous aimeriez prendre une deuxième femme vous-même, et vous avez quelqu'un à l'esprit. Dans votre expérience, les femmes plus jeunes sont plus faciles à gérer à la maison, et vous êtes un peu envieux de votre co-participant. Vous savez également que votre femme n'apprécierait pas votre idée de prendre une deuxième femme plus jeune.
 - d. Participant 2 : vous participez à un groupe de discussion. Cela fait déjà plusieurs semaines que vous y participez. Vous vous êtes récemment fiancé avec une fille de 15 ans. Vous avez déjà une femme. Vous êtes enthousiasmé par votre nouvelle jeune femme, et percevez cela comme un moyen d'alléger le fardeau de votre première femme. D'expérience, vous pensez qu'il sera plus facile d'avoir une femme plus jeune étant donné qu'elle sera plus disposée à s'adapter à votre mode de vie.
4. Dites au groupe qu'il a 10 minutes pour se préparer. La préparation doit inclure une réflexion sur les sujets suivants :
 - 1) Quelles sont vos priorités dans ce rôle ?
 - 2) Quels sont vos sentiments lorsque le groupe démarre ?

5. Aménagez la salle en plaçant 4 chaises en cercle ; ce sera la réunion, et un représentant de chaque groupe commencera sur ces chaises. Disposez des chaises pour le reste du groupe derrière leur représentant afin que chacun soit dans son groupe.
6. Menez la réunion comme un jeu de rôles, en temps réel. L'animateur doit commencer, lancer la discussion en demandant à chacun où il/elle se trouve, et ce dont ils ont discuté récemment au sein du groupe.
7. Après la conclusion du jeu de rôles, l'animateur doit informer le groupe que la scène sera jouée une nouvelle fois, et qu'à présent ils ont la possibilité de suggérer des changements à la façon dont le jeu de rôles est mené. Une fois que le jeu reprend, à tout moment, n'importe qui (y compris les animateurs) peut applaudir pour « geler » l'action. Lorsque cela se produit, les participants peuvent s'entretenir avec leurs groupes afin de décider quoi dire ensuite, et les représentants du groupe peuvent également changer. Si un membre du groupe a une idée, il peut remplacer le représentant et jouer le rôle.
8. Dirigez le théâtre forum pendant 20 minutes.
9. Cette activité permettra aux animateurs de s'exercer, tout en bénéficiant des conseils et du soutien de leurs pairs. Elle est également l'occasion d'observer les interactions entre les animateurs de sexe masculin et de sexe féminin, et de déterminer si les pratiques responsables sont appliquées ou non.
10. Au terme des 20 minutes, arrêtez l'activité. Demandez à chaque groupe de se réunir et faire le point à partir des questions suivantes :
 - a. Quels ont été, selon eux, les moments clés/déterminants ?
 - b. Quelles réactions de résistance fréquentes ont été observées ?
 - c. Quelles techniques d'animation, spécifiquement, ont été utilisées ?
 - d. Quels éléments méritent d'être soulignés s'agissant des interactions entre les animateurs de sexe masculin et féminin ?

Qu'auraient-ils pu faire différemment pour mettre en avant de véritables pratiques responsables dans leur animation ?
 - e. Comment les pratiques responsables ont-elles été observées chez les membres du groupe et entre les animateurs ?
11. Rassemblez le groupe, et faites leur point sur leurs discussions. Prêtez attention aux sentiments des animateurs et à la façon dont ils les ont gérés. Assurez-vous que toutes les réactions de résistance fréquente qui non pas encore été identifiées sont soulignées. Soulignez également les aspects positifs de l'animation, ou les autres méthodes que les animateurs auraient pu employer pour questionner les commentaires préjudiciables. Terminez par un récapitulatif constructif des approches, perceptions et techniques que le groupe peut mettre en avant afin de les utiliser dans la pratique.
12. Clôturez l'activité et demandez aux participants de se serrer la main et se présenter à toutes les personnes qui n'étaient pas dans leur groupe. Marquez une pause avant la prochaine activité.

Activité 5 : Conclusion et clôture

🕒 **Durée : 20 MIN**

1. Clôturez en rappelant les principaux points couverts au cours de la journée. Demandez aux participants de vous aider à vous les remémorer, ou référez-vous brièvement à l'ordre du jour pour illustrer les sujets couverts.
2. Concluant en leur disant que vous avez débuté la journée avec un objectif (référez-vous à la liste des objectifs énumérés sur l'affiche collée au mur).
3. Remerciez les participants d'avoir travaillé dur pour atteindre les objectifs fixés.
4. Demandez aux participants de préparer un plan de session pour le lendemain à l'aide des activités suivantes.
 - i. Demandez aux femmes de préparer l'activité de la semaine 7 du programme de formation des femmes, appelée « Une communauté idéale » en utilisant l'Annexe 15 du *Guide de mise en œuvre EMAP*.

- ii. Demandez aux hommes de préparer l'activité de la semaine 2 du programme de formation des hommes, appelée « Une communauté idéale ».
5. Expliquez aux participants qu'ils pourront animer la session du lendemain.

JOUR 8 : Ne perdons pas les voix des femmes ! 2^e partie

Objectifs d'apprentissage :

Approfondir les compétences de planification des sessions

S'exercer à intégrer les contributions des femmes dans le programme de formation des hommes

Matériel et préparation :

Programme de la 8^e journée

Objectifs de la 8^e journée (tableau à feuilles)

Tableau à feuilles et marqueurs

Ruban adhésif pour accrocher les feuilles du tableau au mur

Posts-its de différentes couleurs

Revoir les questions utilisées dans les activités et les rédiger à l'avance

Fiche Intégrer les contributions des femmes - Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 8

Une communauté idéale 1^{re} partie - Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 15

Une communauté idéale 2^e partie - Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 16

Enquête de réflexion pour femmes, Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 26.

Matériel nécessaire pour les activités visant à dynamiser le groupe ou briser la glace

Activité 1 : Révision et ordre du jour

 **Durée : 30 MIN**

1. Souhaitez aux participants la bienvenue à la formation à l'EMAP.
2. Demandez-leur de résumer la journée de formation précédente.
3. Répondez aux questions déposées dans la boîte à questions.
4. Passez en revue le programme et les objectifs de la 8^e journée.

Activité 2 : Planification de la session

 **Durée : 45 MIN**

1. Répartissez les participants en groupes de 4 : 2 groupes d'hommes, 2 groupes de femmes,
2. Demandez aux participants de parcourir leurs plans de sessions respectifs ensemble, et de déterminer ce qui manque, etc.
3. Demandez à chaque groupe d'élaborer un plan de session unique.

Activité 3 : Exercice : une communauté idéale

🕒 **Durée : UNE HEURE**

1. Demandez à deux femmes de se porter volontaires pour animer. Demandez-leur d'animer l'activité portant sur le monde idéal des femmes, prévue la semaine 7 du programme de formation des femmes, et disponible dans le Guide de mise en œuvre EMAP, section 4.

Remarque : pour cette activité, demander aux participants de fermer les yeux peut être mal interprété dans certaines cultures. Veuillez donc trouver la méthode la plus adaptée au contexte local : demander aux participants de fermer les yeux ou de rester calmes et regarder le sol. Dites aux participants que vous allez à présent les faire entrer dans un « rêve ».

2. En utilisant le scénario issu du *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 15* comme guide, les volontaires vont amener les participants à imaginer une communauté sans violence.
3. Assurez-vous que les participants comprennent que les femmes vont participer à cette activité, et que les hommes vont observer et écouter.
4. Il est très important que cette activité s'effectue lentement afin que les femmes puissent avoir le temps de se détendre et envisager leur vie dans cette communauté. Veillez à ce que les volontaires marquent un temps d'arrêt de 10 à 15 secondes minimum entre chaque série de questions.
5. Demandez aux participantes de fermer les yeux ou de regarder le sol. Pendant les minutes qui suivent, les volontaires vont décrire une communauté qui peut être très différente de celle dans laquelle nous nous trouvons à présent. Les volontaires expliquent qu'elles vont poser aux participantes des questions sur ce à quoi ressemblerait leur vie si elles vivaient dans cette communauté. Demandez aux participantes de réfléchir aux questions en silence et de prendre note de leur ressenti lorsqu'elles imaginent leur vie au sein de cette communauté. Les participantes vont ensuite partager les unes avec les autres ce qu'elles ont imaginé et ressenti.
6. Les volontaires lisent le scénario.
7. Les volontaires demandent aux participants d'ouvrir lentement les yeux ou de lever les yeux.
8. Après avoir lu le scénario, les volontaires posent les questions suivantes :
 - a. Quel mot évoque ce que vous ressentez lorsque vous imaginez la vie dans cette communauté ?
 - b. Vous arrive-t-il à d'autres moments de ressentir la même chose ?
 - c. Qu'êtes-vous en train de faire ou de penser lorsque c'est le cas ?

Remarque : il est essentiel de prendre des notes et de recueillir des informations sur les visions que les femmes partagent concernant leur vie dans la communauté sans VFFF. Ces informations seront compilées afin de rédiger un récit qui sera présenté au cours de la Session 2 du programme de formation des hommes. Des instructions spécifiques sur l'élaboration de ce récit sont disponibles dans la section Intégrer les contributions des femmes du présent Guide de mise en œuvre.

9. À présent, les volontaires demandent aux femmes de décrire leurs visions de la vie dans cette communauté.
 - a. À quoi ressemblait la vie des femmes dans cette communauté ?
10. Encouragez les participantes à être les plus précises possible, et encouragez chacune à s'exprimer. Veillez à prendre des notes exhaustives sur les réactions des femmes, étant donné que ces informations devront être utilisées pour la Session 2 du programme de formation des hommes.

11. Demandez aux hommes de la salle si quelque chose les a marqués dans les interventions des femmes. Ces points ont-ils fait écho ? Y a-t-il des choses auxquelles ils ne s'attendaient pas ?

Activité 4 : Intégrer les contributions des femmes : un monde de rêve ?



Activité sensible

 **Durée : 1 HEURE**

1. Expliquez aux participants que nous allons à présent essayer d'intégrer les contributions des femmes en utilisant les informations recueillies lors de l'activité précédente.
2. Répartissez les participants en groupes mixtes de deux ou quatre personnes, et demandez-leur d'utiliser le *Guide de mise en œuvre de l'EMAP*, Annexes 8 et 16.
3. Demandez aux groupes de rédiger l'histoire de la communauté idéale telle que les femmes la perçoivent.
4. Une fois que chaque groupe a rédigé son histoire, demandez-leur de la lire à haute voix aux femmes du groupe.
5. Après avoir lu le résumé, posez les questions suivantes aux femmes :
 - Ce récit reflète-t-il votre vision de la vie dans un monde sans violence ?
 - Manquait-il des éléments importants ?
6. Demandez aux groupes d'adapter leur histoire en fonction des commentaires formulés.

Activité 5 : Une communauté idéale - avec les contributions des femmes.

 **Durée : 2 HEURES**

1. Dites aux participants qu'ils vont à présent animer l'activité pour les hommes, qui tient désormais compte des avis des femmes.
2. Demandez à deux hommes de se porter volontaires pour animer.
3. Assurez-vous que les participants comprennent qu'à ce moment, les hommes vont participer, et que les femmes vont observer et écouter.
4. Les volontaires demandent aux participants qu'ils voudraient commencer par leur décrire une communauté. Ils expliquent que pendant qu'ils décrivent la communauté, ils veulent que les participants pensent aux qualités que les hommes de cette communauté doivent posséder.
5. Les volontaires demandent aux participants de fermer les yeux, si cela est culturellement approprié.
6. Les volontaires commencent à lire l'histoire « Une communauté idéale » qui a été créée à l'aide des commentaires formulés lors de la session de dialogue des femmes.
7. Une fois que les volontaires ont terminé la lecture de « Une communauté idéale », ils animent une discussion avec les hommes en utilisant les questions suivantes comme guide :
 - Que pensent-ils de ce monde ?
 - Ressemble-t-il à la communauté au sein de laquelle ils vivent ?
 - Qu'est-ce qui rend cette communauté différente ?
8. Les volontaires expliquent que la communauté qu'ils viennent de décrire est une communauté que le groupe de discussion des femmes a imaginée. C'est ce monde que les femmes voudraient que les hommes les aident à créer. Les volontaires rappellent aux hommes qu'ils leur préciseront quels commentaires les femmes ont formulés afin qu'ils puissent déterminer quels types de changements ils doivent opérer pour aider les femmes et les filles.
9. Les volontaires demandent aux participants :
 - Comment pensent-ils du fait que les femmes du groupe de discussion ont estimé que cette communauté serait idéale pour elles ?
 - Quelles réactions de résistance ont-ils eues au fur et à mesure du récit ?
 - Comment ont-ils géré/gèrent-ils leurs réactions de résistance ?

10. Les volontaires divisent les participants en petits groupes et demandent à chacun de réfléchir aux questions suivantes :
 - En quoi leur vie d'homme serait-elle différente dans ce monde ?
 - Aimeraient-ils vivre dans ce monde ? Pourquoi ?
 - Si les femmes de leur communauté avaient la même liberté et valeur que les femmes de cette « communauté idéale », quels avantages leur famille en tirerait ? Et la communauté ?
11. Au bout de 10 minutes, les volontaires demandent aux groupes de se rassembler et partager les principaux points de leur discussion.
12. Une fois que chaque groupe est intervenu, animez une vaste discussion de groupe avec les hommes autour des questions suivantes :
 - Que faudrait-il changer pour que cette « Communauté idéale » devienne une réalité ?
 - Comment les hommes se comporteraient-ils dans ce monde sans VFFF ?
 - Quels types de qualités auraient-ils ?
 - Comment traiteraient-ils les femmes ?
13. Au cours de la discussion, **veillez à parler des points soulevés par le groupe des femmes et que les participants n'ont pas mentionnés, et demandez aux hommes ce qu'ils pensent de ces commentaires supplémentaires.**
14. Notez les caractéristiques spécifiques qu'auraient les hommes, comment ils agiraient et traiteraient les femmes, et ce qui devrait être changé pour que cette « Une communauté idéale » devienne réalité.
15. Les volontaires demandent aux hommes s'ils souhaitent contribuer à bâtir ce monde et développer des types de qualités que les hommes de ce monde devraient avoir.
16. Les volontaires clôturent l'activité.
17. Expliquez que pour bâtir ce monde, tous les hommes devront changer certains de leurs comportements, et pas uniquement les hommes violents. Expliquez que nous sommes en effet tous un rôle à jouer dans la création du monde dans lequel nous vivons, et de la « communauté idéale » à laquelle nous aspirons.

Activité 6 : Bilan sur l'intégration des contributions des femmes



Activité sensible

🕒 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

1. Remerciez les volontaires et participants d'avoir animé et travaillé sur ces sessions.
2. Expliquez aux participants que vous allez tous effectuer un bilan des activités de la journée.
3. Tout d'abord, demandez aux femmes ce qu'elles ont pensé de la journée :
 - Qu'ont-elles pensé de l'activité réservée aux femmes ?
 - Qu'ont-elles pensé du processus visant à intégrer leurs contributions ? Se sont-elles senties écoutées ?
 - Qu'ont-elles pensé de l'activité réservée aux hommes ?
4. Demandez ensuite aux hommes ce qu'ils ont pensé de la journée :
 - Qu'ont-ils pensé de l'activité réservée aux femmes ?
 - Qu'ont-ils pensé du processus visant à intégrer les contributions des femmes ? L'ont-ils trouvé facile ? Quelles ont été les difficultés, et comment les ont-ils gérées ?
 - Qu'ont-ils pensé de l'activité réservée aux hommes ?
5. Ouvrez la discussion en plénière en demandant aux participants :
 - S'ils pensent que ce sera facile à faire ensemble, en équipes d'animation mixtes
 - s'ils ont pensé un instant à leur propre comportement au cours de la session sur l'intégration des contributions des femmes
 - si les hommes qui ont animé l'activité ont eu l'impression d'avoir le pouvoir de changer les choses
6. Remerciez les participants, et demandez-leur d'utiliser certains des outils disponibles pour clôturer la session. Demandez-leur de remplir l'enquête de réflexion pour femmes, dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 26*. Précisez que cette enquête est destinée aux participantes, et doit être utilisée au terme du programme des femmes, mais qu'il est toutefois bénéfique que tous les participants la remplissent et la remettent. Elle constitue une nouvelle opportunité de mener une réflexion personnelle.

Activité 7 : Conclusion et clôture

 **Durée : 30 MIN**

1. Clôturez en rappelant les principaux points couverts au cours de la journée. Demandez aux participants de vous aider à vous les remémorer, ou référez-vous brièvement l'ordre du jour pour illustrer les sujets couverts.
2. Concluez en leur disant que vous avez débuté la journée avec un objectif (référez-vous à la liste des objectifs énumérés sur l'affiche collée au mur).
3. Remerciez les participants d'avoir travaillé dur pour atteindre les objectifs fixés.

JOUR 9 : Le suivi de l'intervention EMAP

Objectifs d'apprentissage :

Se familiariser avec les programmes de formation
Comprendre les outils de l'intervention EMAP

Matériel et préparation :

Programme de la 8^e journée,
Objectifs de la 8^e journée (tableau à feuilles)
Tableau à feuilles et marqueurs
Ruban adhésif pour accrocher les feuilles du tableau au mur
Post-its de différentes couleurs
Revoir les questions utilisées dans les activités et les rédiger à l'avance
Morceaux de papier pour les activités sur les outils de l'intervention EMAP.
Outils de suivi - Guide de mise en œuvre EMAP, Section 4
Matériel nécessaire pour les activités visant à dynamiser le groupe ou briser la glace

Activité 1 : Révision et ordre du jour

 **Durée : 30 MIN**

1. Souhaitez aux participants la bienvenue à la formation à l'EMAP.
2. Demandez-leur de résumer la journée de formation précédente.
3. Répondez aux questions déposées dans la boîte à questions.
4. Passez en revue le programme et les objectifs de la 9^e journée.

Activité 2 : Examen des programmes de formation

 **Durée : 2 H 30 MIN**

1. Expliquez aux participants qu'ils vont examiner les programmes de formation de façon plus approfondie.

2. Répartissez les participants en 6 groupes.
3. Demandez à chaque groupe de se pencher sur 4 semaines des programmes de formation. Le premier groupe doit donc se pencher sur les 4 premières semaines du programme de formation des femmes, le deuxième groupe sur les 4 semaines suivantes, le troisième groupe sur les 4 premières semaines du programme des hommes, le quatrième groupe sur les 4 semaines suivantes, etc.
4. Demandez à chaque groupe de lire les parties concernant les semaines qui leur ont été assignées.
5. Demandez-leur de discuter en groupes des points suivants :
 - a. Comment les activités de ces 4 semaines sont-elles liées les unes aux autres ? Quelles connexions peut-on établir entre ces activités ?
 - b. Comment ces activités sur 4 semaines contribuent-elles aux buts du programme de formation ?
 - c. Y a-t-il autre chose qui attire leur attention ou qu'ils ne comprennent pas ? Qu'apprécient-ils particulièrement ?
 - d. Où les pratiques responsables sont-elles mises en œuvre ?
6. Une fois que les groupes ont eu le temps de parcourir les 4 semaines d'activité qui leur ont été assignées, rassemblez deux groupes différents pour partager leurs impressions.
7. Dites-leur qu'ils présenteront les conclusions de leur discussion. Demandez-leur :
 - a. De préparer un récapitulatif des activités et du déroulement des activités qu'ils ont menées ;
 - b. D'expliquer comment les activités s'enchaînent et contribuent aux objectifs du programme de formation
 - c. De préciser où les pratiques responsables sont mises en œuvre
 - d. D'évoquer les points qui leur ont semblé intéressants ou qui ont généré des discussions dans leurs groupes.
 - e. D'indiquer ce qu'ils ont particulièrement aimé ou ce qui leur a semblé particulièrement important ou efficace.
8. Demandez aux trois plus grands groupes de partager leurs conclusions de leur discussion.
9. Assurez-vous que les participants comprennent :
 - a. Pourquoi le programme de formation des femmes est dispensé avant les activités avec les hommes.
 - b. Comment les activités s'enchaînent, et qu'elles ne contribuent pas à elles seules à un changement de comportement individuel. Il est important que les participants réalisent comment cela se produit.
 - c. À quels moments les contributions des femmes doivent être recueillies et intégrées aux programmes de formation.
 - d. Que les voix des femmes peuvent également être intégrées à d'autres sections ou parties des activités des hommes. Cela ne se limite PAS aux sections officiellement surlignées ; ces indications visent seulement à montrer que les contributions des femmes sont importantes et essentielles
 - e. Comment la sécurité des femmes est mise en exergue à chaque étape.
 - f. Où les pratiques responsables sont mises en œuvre de façon évidente.

Activité 3 : Outils EMAP

🕒 **Durée : 2 HEURES**

1. Rappelez qu'au cours des deux premières semaines de formation, les participants ont utilisé de nombreux outils. Vous allez à présent prendre le temps d'y revenir.
2. Divisez les participants en quatre groupes. Expliquez aux participants qu'ils vont effectuer un jeu.
3. Fournissez à chaque groupe 4 jeux de papiers :
 - a. un jeu portant les noms des différents outils,
 - b. un jeu expliquant le rôle des différents outils ;
 - c. un jeu avec les noms des personnes qui doivent utiliser les différents outils ;
 - d. un jeu précisant à quel moment les différents outils doivent être utilisés.

Le tableau ci-dessous fournit des informations détaillées.

DEUXIÈME PARTIE : GUIDE DE FORMATION

IMPLIQUER LES HOMMES PAR LE BIAIS DE PRATIQUES RESPONSABLES

Outil	Rôle de l'outil	Qui utilise l'outil ?	Quand cet outil est-il utilisé au cours de l'intervention EMAP ?
Listes de vérification de la responsabilité (de l'animatrice, de l'animateur, du superviseur)	Outils d'auto-évaluation pour aider le personnel du programme à identifier les difficultés liées aux pratiques responsables et s'attacher à les résoudre.	Animateurs et superviseur	Chaque semaine avant les réunions hebdomadaires
Pratiques responsables : à faire et ne pas faire	Aide les animateurs à réfléchir à ce que signifie être responsable vis-à-vis des femmes et des filles	Animateurs, superviseur	Il convient de s'y référer à tout moment
Liste de vérification sur les alliés	Soutient le processus visant à identifier et combattre de façon continue les idées et comportements préjudiciables en soi-même et dans le monde autour de nous, et amène l'utilisateur à réfléchir activement à ce qu'il peut faire pour aider les femmes à se sentir en sécurité et à réaliser pleinement leur potentiel	Animateur de sexe masculin	Chaque mois
Plans d'action personnels des hommes	Aide à se focaliser sur deux à trois mesures spécifiques que les utilisateurs peuvent prendre dans des domaines clés pour contribuer à prévenir les VFFF et améliorer la vie des femmes et des filles	Hommes participant aux discussions EMAP	À différents moments du programme de formation des hommes
Formulaire Intégrer l'avis des femmes	Consolide les contributions des femmes tout au long des 8 semaines du programme de formation des femmes	Animatrice puis, à la fin, les deux animateurs	Avant, pendant et après la session 8 avec les femmes.
Formulaire de rapport hebdomadaire (pour l'animatrice, pour l'animateur)	Demande aux animateurs de réfléchir à ce qui s'est bien passé et à ce qui a posé des difficultés à chaque session	Animateurs	Chaque semaine après les sessions de discussion
Intervenir face aux révélations de violence	Présente de façon schématique les mesures à prendre pour intervenir face aux incidents de violence	Animateurs et superviseur	Il convient de s'y référer à tout moment
Étapes à suivre pour combattre les attitudes et comportements préjudiciables	Aide les animateurs EMAP à faire face aux situations difficiles qui peuvent survenir au cours des sessions hebdomadaires.	Animateurs et superviseur	Il convient de s'y référer à tout moment
Réactions de résistance fréquentes	Décrit les attitudes préjudiciables afin que les facilitateurs soient préparés à les identifier et les combattre, aussi bien en eux-mêmes que chez les participants au	Animateurs et superviseur	Il convient de s'y référer à tout moment

	programme		
Sondage sur la réflexion des femmes	Permet aux femmes de fournir un feedback sur leur expérience en tant que membres de l'EMAP, et de discuter des recommandations qu'elles formulent pour améliorer l'intervention.	Femmes participant aux discussions EMAP	À la phase 5 de l'EMAP après les discussions

4. Demandez aux groupes de faire correspondre les différents morceaux de papier, tel que présenté dans le tableau ci-dessus.

 Vous pouvez dire aux participants qu'il s'agit d'une compétition et qu'il y a un prix à gagner, car cela est souvent stimulant.

5. Demandez à chaque groupe de présenter le résultat de son travail.
6. Rectifiez si nécessaire. Remettez un prix à l'ensemble du groupe.
7. Expliquez aux participants que bien qu'ils aient eu l'occasion de manipuler et utiliser les outils mentionnés, il en existe d'autres qui n'ont pas été utilisés. Voici quelques-uns des principaux outils de suivi de l'intervention EMAP.
8. Demandez aux participants de consulter le *Guide de mise en œuvre EMAP, Section 4*, et de lire le tableau récapitulatif.
9. Citez les principaux outils qui n'ont pas été utilisés:
 - a. Le questionnaire initial EMAP
 - b. Le questionnaire final EMAP
 - c. Les rapports de fin d'intervention EMAP
 - d. Les formulaires d'observation mensuels EMAP
10. Expliquez aux participants quand et comment utiliser ces outils en vous basant sur les informations du *Guide de mise en œuvre EMAP, Section 4*.
11. Demandez aux participants de revenir à leurs plans d'action personnels et de les mettre à jour.

Activité 6 : Conclusion et clôture

 **Durée : 30 MIN**

1. Clôturez en rappelant les principaux points couverts au cours de la journée. Demandez aux participants de vous aider à vous les remémorer, ou référez-vous brièvement à l'ordre du jour pour illustrer les sujets couverts.
2. Concluez en leur disant que vous avez débuté la journée avec un objectif (référez-vous à la liste des objectifs énumérés sur l'affiche collée au mur).
3. Remerciez les participants d'avoir travaillé dur pour atteindre les objectifs fixés.
4. Expliquez-leur que ceci marque la fin de la deuxième semaine de formation EMAP. Expliquez-leur que la troisième semaine sera axée sur la planification de la session et la retransmission des connaissances acquises.

JOUR 10 : Retransmission des connaissances acquises

Remarque : le 10^e jour de formation correspond au premier jour de la semaine 3. L'IRC conseille de laisser passer quelques jours entre la fin de la semaine 2 et le début de la semaine 3, car les sujets abordés au cours des deux premières semaines ont tendance à donner aux participants beaucoup de matière à réflexion et de choses à assimiler.

Objectifs d'apprentissage :

S'exercer à animer les activités et les sessions du programme de formation
Apprendre à donner et recevoir un feedback de ses pairs

Matériel et préparation :

Programme de la 10^e journée
Objectifs de la 10^e journée (tableau à feuilles)
Tableau à feuilles et marqueurs
Ruban adhésif pour accrocher les feuilles du tableau au mur
Post-its de différentes couleurs
Formation des équipes de deux chargées d'animer les sessions
Dessins d'animaux pour la séance de feedback
Conseils pour donner un bon feedback (tableau à feuilles)
Conseils pour recevoir un bon feedback (tableau à feuilles)

Activité 1 : Révision et ordre du jour

 **Durée : 30 MIN**

1. Souhaitez aux participants la bienvenue à la formation EMAP.
2. Demandez aux participants combien de jours se sont écoulés depuis la dernière journée de formation.
3. Demandez aux participants s'ils ont mis en pratique la responsabilité. Ont-ils trouvé cela difficile ? Qu'ont-ils trouvé facile ?
4. Passez en revue le programme et les objectifs de la 10^e journée.
5. Rappelez aux participants les Accords de groupe, notamment les phrases commençant par « Je »

Activité 2 : Présentation du processus de retransmission des connaissances acquises

 **Durée : 30 MIN**

1. Expliquez aux participants que les trois prochains jours seront axés sur la pratique au sein du groupe. Ce processus est appelé « retransmission des connaissances ».

2. La retransmission des connaissances est à la fois l'occasion de mettre en pratique les activités d'animation du programme de formation, et de s'exercer à donner et recevoir un feedback, et à formuler des commentaires et observations de manière constructive et encourageante.
3. Il peut être déstabilisant d'effectuer une telle restitution devant ses pairs, surtout lorsque c'est la première fois, comme c'est peut-être le cas pour de nombreux participants. C'est parfaitement compréhensible ! Rappelez que nous sommes là pour nous soutenir les uns les autres, et que nous nous attendons tous à faire des erreurs et en faire des occasions d'apprendre.
4. Trois jours complets seront consacrés à la retransmission des connaissances, et ce pour quatre grandes raisons :
 - i. S'exercer à animer des conversations sur les VFFF, à identifier et combattre les réactions de résistance fréquentes, et à mettre en pratique les compétences d'animation apprises.
 - ii. S'exercer à donner et recevoir un feedback.
 - iii. Continuer à mener les activités des programmes de formation en tant que participants. Cela permet de poursuivre le changement transformationnel et la réflexion personnelle.
 - iv. Aborder et traiter toutes les sections des programmes de formation. Au cours des deux premières semaines, nous avons utilisé une partie des activités. Ces trois prochains jours seront l'occasion d'en explorer d'autres. Il est important de se familiariser avec les programmes de formation, l'enchaînement, et quelques points clés de l'animation.
5. Les formateurs doivent souligner que *l'objectif est de s'améliorer*, et qu'il n'est pas nécessaire *d'être parfait la première fois*.
6. Expliquez aux participants qu'ils travailleront par groupes de deux aujourd'hui. Ils auront le temps de préparer leur plan de la session en fonction des activités qui leur seront attribuées. Ils vont ensuite animer la session, et leurs pairs joueront le rôle des participants. Tout le monde devra prendre des notes pour la séance de feedback. Le groupe fera ensuite le point.
7. Pour vous assurer que tout le monde est bien préparé, expliquez-leur que nous allons consacrer un peu de temps à la notion de feedback.

Remarque : en fonction du nombre de participants, les formateurs peuvent décider de constituer des groupes de quatre plutôt que des groupes de deux.

Activité 3 : Le feedback

 **Durée : 1 HEURE**

1. Expliquez aux participants qu'avant de commencer la restitution, nous allons discuter du feedback, et expliquer comment le donner et le recevoir. Cela fait également partie de la réflexion personnelle, car l'une des pratiques responsables consiste à être capable de donner et recevoir un feedback critique et constructif.
2. Expliquez que nous réagissons tous différemment aux divers événements, et qu'il en est de même pour la rétroaction. Cela peut aussi être spécifique à chaque culture. C'est la raison pour laquelle nous devons engager une réflexion personnelle pour nous assurer que nous sommes conscients de la façon dont nous communiquons, et de la manière dont nous recevons les informations.
3. Dites aux participants que nous allons maintenant jouer à un jeu.
4. Imprimez en gras le nom d'un des quatre animaux suivants sur quatre morceaux de papier : « **Éléphant** », « **Impala** », « **Lion** » et « **Vautour** ». Utilisez également des images de ces animaux, si possible.

 Utilisez des animaux pertinents par rapport au contexte dans lequel vous travaillez. L'exercice doit parler aux participants.

5. Placez le nom ou l'image d'un animal différent à chacun des quatre coins de la pièce.
6. Expliquez aux participants que vous allez diriger un exercice qui consiste à donner et à recevoir un feedback.
7. Demandez aux participants d'expliquer pourquoi, selon eux, il est important de donner ou recevoir un feedback.
8. Expliquez-leur que cet exercice les aidera à comprendre les différents styles de feedback.
9. Demandez à tous les participants de se placer au milieu de la pièce. Demandez-leur de réfléchir à différents moments où ils ont donné un feedback, que ce soit à la maison, avec des amis, ou sur leur lieu de travail. Demandez-leur de penser au style qu'ils ont adopté à ce moment-là.
10. Dites-leur qu'ils doivent choisir un animal qui représente le mieux leur style de feedback.
11. Laissez les participants réfléchir à cette question. Puis demandez-leur de se placer à côté de l'animal qui représente le mieux leur style.
12. Accordez cinq minutes aux participants qui ont choisi le même animal pour discuter en groupe des raisons qui les ont poussés à choisir cet animal.
13. Demandez aux membres de chaque groupe de partager certaines des raisons pour lesquelles ils ont choisi l'animal avec le reste du groupe. Un participant peut par exemple dire : « J'ai choisi l'éléphant parce que les éléphants sont très fidèles et sont dotés d'une excellente mémoire. Je ne veux rien oublier, et en même temps, je ne veux pas que quiconque ait l'impression que je ne suis pas loyal. J'ai du mal à donner un feedback. »
14. Lorsque tous les petits groupes ont présenté leurs raisons à l'ensemble du groupe, demandez à tous les participants de se placer de nouveau au milieu de la salle. Cette fois, demandez-leur de se placer à côté de l'animal qui représente le mieux la façon dont ils *reçoivent* un feedback.
15. Laissez cinq minutes aux participants placés à côté de chaque animal pour discuter entre eux. Ensuite, donnez-leur 10 minutes pour faire leur rapport à l'ensemble du groupe. Un participant peut réagir à cette situation en disant : « Je suis comme un lion lorsque je reçois un feedback, car je peux être très caractériel. Si je reçois trop de commentaires négatifs à la fois, je deviens très agressif et protecteur, un peu comme un lion protégerait son petit. »
16. Lorsque tous les groupes ont présenté leurs raisons, posez les questions suivantes aux participants pour la discussion :
 - Pourquoi est-il important de connaître nos styles de feedback ?
 - Quelle est la chose la plus importante à retenir lorsque vous donnez un feedback ?
 - Quelle est la chose la plus importante à retenir lorsque vous recevez un feedback ?
17. Expliquez aux participants qu'un bon feedback *aide* les animateurs à renforcer leurs compétences et leur confiance. Le feedback des pairs est également un excellent moyen, pour les animateurs, de créer un réseau de soutien.
18. Ajoutez qu'il est important de présenter les aspects positifs de l'animation, ainsi que les domaines qui doivent être améliorés. En outre, les animateurs doivent avoir la possibilité de réfléchir à ce qui fonctionne dans leurs techniques d'animation, et à ce qu'il faut améliorer.
19. Donnez aux participants des astuces pour **Donner un bon feedback** (voir ci-dessous) Installez le tableau à feuilles.
20. Expliquez que tous les individus donnent et reçoivent les feedback de façons différentes. Certaines personnes n'hésitent pas à donner un feedback, quand d'autres font preuve d'une grande timidité. De même, les individus réagissent différemment lorsqu'ils reçoivent le feedback des autres. Malgré ces différences de style, il existe quelques éléments communs aux bons feedbacks.
21. Présentez les éléments communs aux bons feedbacks :
 - i. **Comment donner un feedback** : toujours avec honnêteté, diplomatie et sympathie. Il est important de souligner que le contenu du feedback est tout aussi important que la méthode employée pour le donner. Encouragez les participants à être directs, mais aussi compatissants

dans leur façon de donner un feedback, afin que celui-ci puisse facilement être intégré par la personne qui le reçoit.

- ii. **Concentrez-vous sur le comportement** : le feedback est utile (et mieux intégré) quand il est précise. En revanche, *un feedback constitué de déclarations générales sur la personnalité ou les convictions d'une personne est beaucoup moins utile. Il met le récepteur sur la défensive. Par conséquent, son impact risque d'être limité*, aussi pertinent soit-il.
 - iii. **Concentrez-vous sur le changement** : un feedback efficace vise un comportement relativement facile à changer. Il n'est pas utile de fournir un feedback sur des comportements qui sont difficiles à changer. Il crée souvent de l'anxiété et de l'embarras à propos du comportement, sans permettre de le changer. Il met également les individus sur la défensive.
 - iv. **Soyez précis** : axer le feedback sur des comportements ou déclarations spécifiques aide les individus à comprendre ce qui doit être amélioré. Ceci rend plus probable l'action qui fait suite au feedback.
 - v. **Soyez constructif** : les individus refusent souvent de recevoir un feedback parce qu'ils s'attendent à des critiques négatives. *Un bon feedback est souvent critique, mais donné de manière constructive dans le but d'aider les gens à s'améliorer*. La critique constructive identifie ce qui doit être amélioré dans le contexte de ce qui a été bien fait.
 - vi. **Prenez vos responsabilités personnelles** : le feedback est le point de vue d'une personne sur l'agissement d'une autre personne. Il ne s'agit pas d'une parole d'évangile. Lorsque vous donnez un feedback, il est important de vous l'« approprier » par des phrases commençant par « je pense que ... » ou « j'ai eu l'impression que ... »
 - vii. **Laissez la liberté de changer ou de ne pas changer** : le feedback vise à aider les gens à améliorer leur travail. Cependant, il leur appartient de décider s'ils souhaitent prendre des mesures après ce feedback. De bonnes aptitudes de feedback aideront les gens à choisir leurs futures actions sur la base des informations données.
 - viii. **Principales phrases d'amorce** : donnez aux participants quelques clés pour commencer à donner un feedback afin que le ton général soit positif et constructif. Voici quelques exemples :
 - Merci pour tout ce que vous avez fait ...
 - Je vous ai entendu dire X et je souhaiterais partager mon opinion à ce sujet parce que ...
 - J'ai pensé que cela était appréciable, et que nous pourrions peut-être le peaufiner pour que ...
 - J'ai beaucoup appris, et j'ai eu envie de dire que ...
22. Passez aux astuces sur **Comment bien accueillir un feedback** (voir ci-dessous). Il est également utile pour apprendre aux animateurs stagiaires à recevoir un feedback de la façon la plus utile possible. Les bonnes pratiques pour recevoir un feedback sont les suivantes :
- Contentez-vous d'écouter. Ne réagissez pas. Prenez le temps de vous concentrer sur ce qui est dit et d'y penser
 - Ne justifiez pas votre comportement
 - Demandez uniquement des éclaircissements
 - Remerciez pour le feedback
23. Clôturez la session en demandant aux participants de se rappeler cet exercice et des conseils lorsqu'ils assisteront aux sessions animées par leurs pairs, et de les utiliser au cours de la période réservée au feedback.

Activité 4 : C'est à vous ! Préparation à la restitution

🕒 **Durée : 1 H 15 MIN**

1. Divisez les participants en groupes de deux (ou de quatre si le groupe est trop important). Un homme et une femme le 10^e jour.
2. Demandez aux participants d'utiliser le *Guide de mise en œuvre EMAP, Section 3* pour préparer leurs sessions. Procurez aux participants les sessions suivantes pour se préparer :
 - i. Le programme de formation des femmes, Semaine 2, Activités A et B, Semaine 3, Activité C
 - ii. Le programme de formation des femmes, Semaine 2, Activité A et D.
 - iii. Le programme de formation des hommes, Semaine 1, Activités A et D.
 - iv. Le programme de formation des hommes, Semaine 1, Activités A et E.
 - v. Le programme de formation des hommes, Semaine 5, Activités C, D et E.
 - vi. Le programme de formation des hommes, Semaine 11, Activités C, D et E.
3. Demandez aux participants de réfléchir aux éléments clés suivants lors de la préparation de leur session :
 - i. Rappelez-vous du processus de planification de session que nous avons appris la semaine dernière (7^e jour de formation).
 - ii. Puisqu'il s'agit de groupes de facilitation mixtes, réfléchissez à la façon dont vous allez co-animer.
 - iii. Certaines sessions comprennent des vérifications de sécurité. Expliquez comment vous allez gérer ce type de session.
 - iv. N'oubliez pas de préparer tous les documents à l'avance.
 - v. Lorsque vous entamez la session, identifiez les domaines qui devront être adaptés au contexte ; soulignez-les et modifiez-les si nécessaire.
4. Expliquez aux participants que d'ici la fin de l'heure et demie attribuée, ils doivent être prêts à animer la session.

Activité 5 : La restitution

 **Durée : 3 HEURES**

Remarque : Les participants peuvent ne pas être en mesure de respecter la durée exacte de chaque session prévue dans le Guide de mise en œuvre EMAP. Il est recommandé d'adapter les instructions en fonction des contraintes de temps et du nombre de groupes procédant à la restitution.

1. Rassemblez les participants.
2. Demandez à des volontaires de partager brièvement leurs impressions sur la préparation de la session. Ont-ils trouvé cela facile ? Ont-ils été confrontés à des difficultés ?
3. Demandez à chaque paire d'animer sa session.
4. Prenez des notes pour pouvoir donner votre feedback. Les observations doivent couvrir les compétences d'animation, la dynamique entre les animateurs, la responsabilité et la capacité à faire face aux commentaires préjudiciables.

 Il est utile de désigner un preneur de notes à ce stade pour consigner toutes les adaptations contextuelles qui ont été effectuées.

Activité 6 : Conclusion et clôture

 **Durée : 20 MIN**

5. Clôturez en rappelant les principaux points couverts au cours de la journée. Demandez aux participants de vous aider à vous les remémorer, ou référez-vous brièvement à l'ordre du jour pour illustrer les sujets couverts.
6. Concluez en leur disant que vous avez débuté la journée avec un objectif (référez-vous à la liste des objectifs énumérés sur l'affiche collée au mur).
7. Remerciez les participants d'avoir travaillé dur pour atteindre les objectifs fixés.
8. Demandez aux participants de réfléchir à la façon dont ils donneront leur feedback le lendemain, ainsi qu'à des éléments de réflexion personnelle.

JOUR 11 : La restitution - 2^e partie

Objectifs d'apprentissage :

S'exercer à animer les activités et les sessions du programme de formation

S'exercer à donner et recevoir un feedback de ses pairs

Matériel et préparation :

Programme de la 11^e journée

Objectifs de la 11^e journée (tableau à feuilles)

Tableau à feuilles et marqueurs

Ruban adhésif pour accrocher les feuilles du tableau au mur

Post-its de différentes couleurs

Former les groupes de deux participants du même sexe qui devront animer les sessions ensemble

Matériel nécessaire pour les activités visant à dynamiser le groupe ou briser la glace

Activité 1 : Révision et ordre du jour

 **Durée : 30 MIN**

1. Souhaitez aux participants la bienvenue à la formation à l'EMAP.
2. Demandez aux participants d'écrire sur un morceau de papier un mot qui traduit ce qu'ils ont pensé de la restitution la veille.
3. Demandez-leur de partager le mot. Discutez des pensées ou impressions clés.
4. Passez en revue le programme et les objectifs de la 11^e journée.

Activité 2 : Le feedback

 **Durée : 1 HEURE**

1. Expliquez aux participants qu'ils vont à présent donner leur feedback sur les sessions de restitution de la veille.
2. Rappelez aux participants les astuces pour donner et recevoir un bon feedback, présentées la veille.
3. En plénière, donnez aux participants l'occasion de donner un feedback.
4. Assurez-vous que le processus est mené de manière positive et constructive.
5. Remerciez les participants pour leur ouverture d'esprit lors de cette séance.

Activité 3 : Débriefing sur le processus

🕒 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

1. Dites aux participants que vous allez faire le point sur l'ensemble du processus de restitution avant de reprendre.
2. Demandez aux participants ce qu'ils ont aimé/trouvé facile lors de la restitution.
3. Demandez aux participants ce qu'ils ont détesté/trouvé difficile lors de la restitution.
4. Assurez-vous que les sujets suivants sont abordés lors de l'échange de débriefing :
 - a. Comment s'est passée la phase de préparation ? Se sont-ils sentis écoutés par les autres animateurs ? Se sont-ils sentis libres d'exprimer leurs opinions ? Comment les tâches ont-elles été réparties ?
 - b. Lorsqu'ils ont effectué leur restitution, y a-t-il eu des moments où ils ont pensé qu'ils auraient dû se préparer davantage ?
 - c. Y a-t-il des choses que les hommes auraient pu faire différemment par rapport aux contributions des femmes ?
 - d. Ont-ils trouvé difficile de s'adapter au contexte ?
 - e. Comment se sont-ils sentis lorsqu'ils ont animé/discuté des vérifications de la sécurité ?
 - f. Interrogez le groupe au sujet des réactions de résistance fréquentes et sur la gestion des commentaires préjudiciables.
5. Remerciez les participants pour leur travail de préparation des sessions et d'avoir pris le risque d'animer devant leurs pairs.

Activité 4 : Préparation de la restitution - suite !

🕒 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

1. Divisez les participants en groupes de deux (ou quatre si le groupe est trop important) personnes du même sexe.
2. Demandez aux participants d'utiliser le *Guide de mise en œuvre EMAP, Section 3* pour préparer leurs sessions. Procurez aux participants les sessions suivantes pour se préparer :
 - i. Pour les groupes de femmes :
 1. G1- Le programme de formation des femmes, Semaine 4, Activité D, Semaine 5, Activité A
 2. G2- Le programme de formation des femmes, Semaine 6, Activités A, B et C
 3. G3- Le programme de formation des femmes, Semaine 7, Activités A, B et C
 - ii. Pour les groupes d'hommes :
 1. G1- Le programme de formation des hommes, Semaine 3, Activités A, C et de clôture.
 2. G2- Le programme de formation des hommes, Semaine 9, Activités A et C. Semaine 15, Activité C.
 3. G3- Le programme de formation des hommes, Semaine 14, Activités A, C et D.

Remarque : les sections du programme de formation des femmes soulignées ici correspondent aux sections où les contributions des femmes doivent être rassemblées et prises en compte dans les sessions choisies pour les groupes d'hommes. Assurez-vous que vous avez le même nombre de groupes d'animation pour les femmes et les hommes.

3. Demandez aux participants de réfléchir aux éléments clés suivants lors de la préparation de leur session :

- i. Rappelez-vous du processus de planification de session que nous avons appris la semaine dernière (7e jour de formation).
 - ii. Certaines sessions comprennent des vérifications de sécurité. Discutez des moyens de gérer ce type de session.
 - iii. N'oubliez pas de préparer tous les documents à l'avance.
 - iv. Lorsque vous parcourez le contenu de la session, identifiez les domaines qui devront être adaptés au contexte et modifiez-les si nécessaire.
 - v. Les animatrices doivent déterminer comment elles peuvent recueillir les contributions des femmes dans les sections où elles sont invitées à le faire.
 - vi. Les animateurs de sexe masculin doivent déterminer comment ils peuvent tenir compte des contributions des femmes dans les sections où ils sont invités à le faire.
4. Expliquez aux participants que d'ici la fin de l'heure et demie attribuée, ils doivent être prêts à animer la session seuls.

Activité 5 : La restitution

 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

Remarque : les participants peuvent ne pas être en mesure de respecter la durée exacte de chaque session prévue dans le Guide de mise en œuvre EMAP. Il est recommandé d'adapter les instructions en fonction des contraintes de temps et du nombre de groupes procédant à la restitution.

1. Regroupez les participants.
2. Demandez à chaque paire de *femmes* d'animer leurs sessions.
3. Assurez-vous que les formateurs prennent des notes pour fournir leur propre feedback. Les observations doivent couvrir les compétences en matière d'animation, la dynamique entre les animateurs, la responsabilité et la capacité à gérer les commentaires préjudiciables.
4. Toutes les activités animées par les femmes exigent de recueillir les avis spécifiques des femmes, qui seront ensuite utilisés pour affiner le programme de formation des hommes.

 Il est utile de désigner un preneur de notes afin de consigner toutes les adaptations contextuelles qui ont été effectuées.

Activité 6 : Conclusion et clôture

 **Durée : 20 MIN**

1. Clôturez en expliquant que vous poursuivrez la restitution dans la matinée. Remerciez les femmes d'avoir animé leurs sessions.
2. Remerciez les participants d'avoir travaillé dur pour atteindre les objectifs fixés.
3. Demandez aux participants de réfléchir aux contributions des femmes lors des sessions, et de déterminer comment ils pourraient les utiliser.
4. Demandez aux participants de réfléchir à la façon dont ils donneront leur feedback le lendemain, ainsi qu'à des points de réflexion personnelle.

JOUR 12 : La restitution - 3^e partie

Objectifs d'apprentissage :

S'exercer à animer les activités et les sessions du programme de formation

S'exercer à donner et recevoir un feedback de ses pairs

Matériel et préparation :

Programme de la 12^e journée

Objectifs de la 12^e journée (tableau à feuilles)

Tableau à feuilles et marqueurs

Ruban adhésif pour coller les feuilles du tableau au mur

Post-its de différentes couleurs

Tableaux à feuilles du 6^e jour sur la prise en compte des contributions des femmes.

Activité 1 : Révision et ordre du jour

 **Durée : 30 MIN**

1. Souhaitez aux participants la bienvenue à la formation EMAP. Dites aux participants qu'il s'agit du dernier jour consacré à la restitution.
2. Rappelez aux participants où ils se sont arrêtés la veille.
3. Passez en revue le programme et les objectifs de la 12^e journée.

Activité 2 : Les contributions des femmes

 **Activité sensible**

 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

1. Rappelez aux participants que le jour précédant, nous avons clôturé la journée après que les animatrices ont animé les sessions tirées du programme de formation des femmes.
2. Faites savoir aux participants que toutes ces sessions avaient été choisies parce qu'elles exigeaient que les animateurs recueillent les contributions des femmes sur des sujets spécifiques. Ce point est important dans la mesure où nous cherchons à être responsables vis-à-vis des femmes en tenant compte de leurs contributions dans le programme de formation des hommes pour nous positionner, entre autres pratiques.
3. Expliquez aux participants que c'est ce que nous ferons au cours de la prochaine heure et demie.
4. Reformez les groupes de la veille, et demandez au G1 des groupes de femmes de s'associer au G1 des groupes d'hommes, G2 avec G2, et G3 avec G3. Consultez les nombres de la veille.
5. Demandez aux participants de travailler ensemble pour identifier les domaines clés des contributions des femmes tirées des sessions respectives destinées aux femmes.
6. Lorsque les groupes ont identifié ces domaines clés, demandez aux animateurs de travailler ensemble pour intégrer ces contributions aux sections respectives des groupes d'hommes.
7. Finalisez les plans de session des hommes.

Activité 3 : La restitution

 **Durée : 1 HEURE 45 MIN**

DEUXIÈME PARTIE : GUIDE DE FORMATION

IMPLIQUER LES HOMMES PAR LE BIAIS DE PRATIQUES RESPONSABLES

Remarque : les participants peuvent ne pas être en mesure de respecter la durée exacte de chaque session prévue dans le Guide de mise en œuvre EMAP. Il est recommandé d'adapter les instructions en fonction des contraintes de temps et du nombre de groupes procédant à la restitution.

1. Rassemblez les participants.
2. Demandez à des volontaires de partager brièvement leurs impressions sur la préparation de la session. Ont-ils trouvé cela facile ? Quels sujets ou activités ont été particulièrement difficiles pour eux ?
3. Demandez à chaque groupe d'hommes d'animer ses sessions.
4. Assurez-vous que les formateurs prennent des notes pour pouvoir donner leur feedback. Les observations doivent couvrir les compétences en matière d'animation, la dynamique entre les animateurs, la responsabilité et la capacité à gérer les commentaires préjudiciables.
5. Assurez-vous que les formateurs prennent des notes sur les points où les contributions des femmes ont été intégrées et où elles auraient peut-être pu ressortir davantage.

 Il est utile de désigner un preneur de notes à ce stade pour consigner toutes les adaptations contextuelles qui ont été effectuées.

Activité 4 : Le feedback

 **Durée : 1 HEURE**

1. Expliquez aux participants qu'ils vont maintenant donner leur feedback sur les sessions de restitution de la veille.
2. Rappelez aux participants les astuces pour donner et recevoir de bons feedbacks, présentées la veille.
3. En plénière, donnez aux participants l'occasion de donner leur feedback.
4. Assurez-vous que le processus est mené de manière positive et constructive.
5. Remerciez les participants pour leur ouverture d'esprit lors de la séance.

Activité 5 : Débriefing sur le processus

 **Activité sensible**

 **Durée : 1 H 15 MIN**

1. Dites aux participants que vous allez prendre un peu de temps pour faire le point sur le processus de restitution avant de reprendre.
2. Demandez aux participants ce qu'ils ont aimé/trouvé facile lors de la restitution.
3. Demandez aux participants ce qu'ils ont détesté/trouvé difficile lors de la restitution.
4. Présentez les notes prises le 6^e jour sur l'intégration des commentaires des femmes. Demandez aux participants de se rappeler des commentaires et de la discussion menée au sein du groupe ce jour-là.
5. Demandez premièrement aux participantes :
 - a. Dans quelle mesure cette expérience différait-elle de celle du 6^e et du 8^e jours ?
 - b. Quelles étaient les différences ?
 - c. En regardant les éléments figurant sur la liste, qu'est-ce que le groupe a mieux exécuté, et qu'est-ce qui doit encore être amélioré ?
6. Posez les mêmes questions aux hommes.
7. Assurez-vous que les sujets suivants sont abordés lors de l'échange de débriefing :

- a. Comment s'est passée la phase de préparation ? Se sont-ils sentis écoutés ? Se sont-ils sentis libres d'exprimer leurs opinions ? Comment les tâches ont-elles été réparties ?
 - b. Au cours de la restitution, y a-t-il eu des moments où ils ont pensé qu'ils auraient dû se préparer davantage ?
 - c. Les participants ont-ils l'impression que les contributions des femmes ont été correctement prises en compte ?
 - d. Les hommes auraient-ils pu procéder différemment en ce qui concerne la réaction et l'intégration des voix des femmes ?
 - e. Ont-ils trouvé difficile de s'adapter au contexte ?
 - f. Comment se sont-ils sentis lorsqu'ils ont animé/discuté des vérifications de sécurité ?
 - g. Interrogez le groupe au sujet des réactions de résistance fréquentes et de la gestion des commentaires préjudiciables.
8. Remerciez les participants pour leur travail de préparation des sessions et d'avoir pris le risque d'animer devant leurs pairs.

Activité 6 : Conclusion et clôture

 **Durée : 20 MIN**

1. Clôturez en expliquant que si vous n'avez pas couvert toutes les activités des programmes de formation, vous en avez néanmoins abordé la majorité, entre les semaines 1, 2 et 3.
2. Remerciez les participants pour les efforts fournis cette semaine.
3. Expliquez-leur que vous vous reverrez la semaine suivante pour la 4^e et dernière semaine de formation EMAP, qui comporte 3 journées.
4. Pendant ces trois jours, nous allons préparer la mise en œuvre de l'EMAP.
5. Encouragez les participants à profiter des prochains jours pour réfléchir à la responsabilité, à leur propre comportement au cours des derniers jours, et à la façon dont ils peuvent s'améliorer.

JOUR 13 : Les aspects pratiques de l'intervention EMAP

Remarque : le Jour 13 correspond au premier jour de formation de la semaine 4. L'IRC conseille de laisser passer quelques jours entre la fin de la semaine 3 et le début de la semaine 4 afin de donner aux participants l'occasion de réfléchir à ce qu'ils ont appris jusque là et de mettre en pratique certaines des compétences.

Objectifs d'apprentissage :

Se préparer aux révélations de violence
Adapter le programme de formation au contexte

Matériel et préparation :

Programme de la 13^e journée
Objectifs de la 13^e journée (tableau à feuilles)
Tableau à feuilles et marqueurs
Ruban adhésif pour coller les feuilles du tableau au mur

Post-its de différentes couleurs

Lire la section « Révélations de violence » du Guide de mise en œuvre EMAP, Section 2, et inscrire les points clés sur un tableau à feuilles.

Révélations de violence, Annexe 11 du Guide de mise en œuvre EMAP

Passer en revue les phrases tirées de l'activité « S'exercer à gérer les révélations de violence ».

Imprimer/rédiger des énoncés à distribuer aux participants pour l'activité « S'exercer à gérer les révélations de violence ».

Matériel nécessaire pour les activités visant à dynamiser le groupe ou briser la glace

Activité 1 : Révision et ordre du jour

🕒 **Durée : 30 MIN**

1. Souhaitez aux participants la bienvenue à la formation à l'EMAP.
2. Demandez aux participants combien de jours se sont écoulés depuis la dernière journée de formation.
3. Demandez aux participants s'ils ont mis en pratique la responsabilité. Ont-ils trouvé cela difficile ? Qu'ont-ils trouvé facile ?
4. Expliquez que pendant les trois prochains jours, l'accent sera mis sur la préparation de la mise en œuvre de l'intervention EMAP.
5. Passez en revue le programme et les objectifs de la 13^e journée.
6. Rappelez aux participants les Accords de groupe, notamment les phrases commençant par « Je »

Activité 2 : Se préparer aux révélations de violence

🕒 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

1. Rappelez aux participants les brèves discussions du 5^e jour de formation autour des révélations de violence.
2. Dans la mesure où l'intervention EMAP est axée sur les VFFF et menée avec les femmes et les hommes, il est fortement probable que des révélations de violence soient faites au cours des discussions.
3. Rappelez aux participants la marche à suivre lorsque des hommes affirment avoir commis des actes de violence (consulter le *Guide de mise en œuvre EMAP, Section 2*). Précisez qu'il est essentiel de faire face à ces révélations plutôt que de les ignorer, et qu'il est important que d'autres hommes du groupe de discussion tiennent l'auteur responsable s'il reste au sein du groupe.
4. Pour des raisons éthiques, et parce que nous voulons être responsables envers les femmes, les filles et les personnes ayant survécu à des violences, nous devons nous assurer que nous disposons de services de soutien pour les personnes qui signalent des cas de violence.
5. Expliquez aux participants que les services de soutien permettent d'avoir au moins accès à des soins essentiels et à un soutien psychosocial ou à des services de gestion de cas.
6. Tous les participants doivent avoir déjà achevé le plan d'action pré-mise en œuvre de manière à disposer de tous les services de soutien offerts dans les communautés où ils envisagent la mise en œuvre de l'EMAP. À titre de rappel, l'EMAP n'est pas destinée à constituer une intervention autonome ; elle doit plutôt s'appuyer sur les services existants en place au sein de la communauté. Vérifiez auprès des participants que tous les services de soutien ont été identifiés.
7. Demandez aux participants d'ouvrir leur *Guide de mise en œuvre EMAP, Section 2* et de lire la *Compétence d'animation clé n° 5* et l'*Annexe 11*.
8. Donnez aux participants le temps de lire ces sections.
9. Demandez aux participants s'ils ont des questions ou des remarques, ou une chose qu'ils aimeraient partager.
10. Rappelez aux participants que les révélations de violence peuvent concerner à la fois ceux qui ont survécu à des violences, ceux qui sont confrontés à des violences pendant la tenue des groupes de discussion, et ceux qui ont

commis ou qui commettent encore des actes de violence. Passez à la section du Guide de mise en œuvre EMAP sur les révélations de violence.

11. Expliquez aux participants que la prochaine heure sera consacrée à l'élaboration d'un protocole à suivre en cas de révélations de violence.
12. Demandez aux participants d'intégrer leurs équipes animateur/superviseur. Dans leurs groupes, les participants doivent :
 - a. Énumérer tous les prestataires de services de leur région.
 - b. Identifier ceux qu'ils ont déjà rencontrés/qu'ils connaissent, et ceux qu'ils n'ont pas encore contactés.
 - c. Ont-ils conclu des accords avec ces prestataires de services ?
 - d. Définissez un plan d'action à exécuter au cours des prochains jours (avant de lancer l'EMAP), et qui précisera :
 - i. Les personnes qu'ils doivent encore rencontrer, afin de leur expliquer ce que c'est que l'EMAP, expliquer l'intervention, tisser des liens ;
 - ii. Les accords qui doivent être conclus ;
 - iii. Les lignes directrices que les animateurs doivent suivre pour expliquer les services proposés aux survivants, et ce que ces services offrent ;
 - iv. Vers qui et comment les animateurs doivent orienter les survivants (une personne ou un service spécifique, formulaire d'orientation ou pas, etc.).

Activité 3 : S'exercer à gérer les révélations de violence

🕒 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

1. Expliquez aux participants qu'ils vont maintenant s'exercer, en tant qu'animateurs, à gérer les révélations de violence.
2. Demandez aux participants de se tourner vers la personne placée à côté d'eux afin de travailler à deux.
3. Donnez à chaque paire l'une des déclarations suivantes :
 - a. Femme membre d'un groupe de discussion : « Cette conversation sur le genre à la maison m'a vraiment bouleversée, car mon mari menace souvent de me battre quand je suis ne suis pas d'accord avec lui. »
 - b. Femme membre d'un groupe de discussion : « J'ai demandé à vous parler en aparté parce que lorsque nous procédions à la cartographie de la sécurité au sein de la communauté, j'ai eu peur de dire que ma maison présentait un danger pour moi. »
 - c. Femme membre d'un groupe de discussion : « Je déteste me souvenir de ces périodes de conflit. Cela me rappelle plein de mauvais souvenirs d'une époque où je me sentais en danger. »
 - d. Femme membre d'un groupe de discussion : « Chaque nuit, j'entends ma voisine se faire battre par son mari. Je me sens inutile puisque je ne peux pas l'aider. »
 - e. Femme membre d'un groupe de discussion : Elle commence à pleurer lors d'une discussion sur les vérifications de sécurité.
 - f. Homme membre d'un groupe de discussion : « Je frappe sur ma femme de temps en temps, parce que sinon mon père et mes frères et sœurs ont l'impression que je suis faible. »
 - g. Homme membre d'un groupe de discussion : « J'ai demandé à vous parler en aparté parce que j'ai entendu dire que X, qui est aussi un membre de notre groupe, a battu sa femme la nuit dernière. Tout le monde le sait au sein du groupe. »
 - h. Homme membre d'un groupe de discussion : « Pendant le conflit, j'ai également été attaqué. J'ai honte de ce qui m'est arrivé. »
4. Demandez aux participants de discuter par deux de la façon dont ils pourraient gérer/répondre à un participant qui dit ou fait ce qui figure sur votre papier.

5. Rassemblez les participants. Demandez à chaque groupe de partager sa déclaration, et d'indiquer comment il réagirait. Examinez d'autres suggestions avec l'ensemble du groupe en utilisant les directives figurant dans le *Guide de mise en œuvre EMAP*.
6. Lorsque toutes les paires ont partagé leurs déclarations et que le groupe a mené la discussion, clôturez le débat en rappelant les points suivants aux participants :
 - a. Ils doivent respecter le survivant, fournir des informations et proposer des options, mais ne pas conseiller.
 - b. Ils ne sont pas les prestataires de services, et doivent orienter les survivants vers des soins appropriés.
 - c. Ils ne doivent pas blâmer, juger ou mettre en doute la personne qui s'exprime.
 - d. Ils doivent tenir les hommes responsables de la violence qu'ils commettent. Il est impensable de rester silencieux. Même si l'auteur n'en parle pas lui-même et qu'ils l'apprennent de quelqu'un d'autre, ils doivent prendre la parole.

Activité 4 : Finaliser l'adaptation contextuelle du programme de formation

🕒 **Durée : 2 HEURES**

1. Rappelez aux participants que lors de la restitution, l'une des tâches préparatoires consistait à adapter les activités au contexte.
2. Expliquez aux participants que le reste de la journée sera consacré à la finalisation de l'adaptation contextuelle des programmes de formation.
3. Rappelez aux participants que le programme de formation EMAP offre un cadre conceptuel générique pour comprendre les notions de genre, de pouvoir et de VFFF. Il est destiné à être utilisé dans différentes régions, couvrant de nombreux pays et groupes avec des langues, des cultures et des contextes divers et variés. Il est donc fondamental que les animateurs adaptent certains aspects de ce programme pour veiller à ce qu'il soit pertinent pour chaque contexte spécifique, et notamment la langue, la terminologie, les concepts et les cas pratiques / récits.
4. Dites aux participants que l'adaptation concerne :
 - a. La langue ;
 - b. La terminologie ;
 - c. Les concepts ;
 - d. Les exemples - les déclarations, les études de cas, les récits ;
 - e. La pertinence par rapport au contexte local ;
 - f. Les exemples de rôles sexospécifiques ;
 - g. Les types de VFFF ;
 - h. La durée des leçons et si celles-ci doivent être adaptées.
5. Répartissez les participants en différents groupes linguistiques OU répartissez les sections des programmes de formation entre les groupes de participants en fonction de l'auditoire.
6. Accordez aux groupes le reste du temps pour travailler sur les adaptations.

Activité 6 : Conclusion et clôture

🕒 **Durée : 20 MIN**

1. Clôturez en expliquant que même si nous sommes maintenant prêts à gérer les révélations de violence, nous devons en apprendre davantage sur l'adaptation contextuelle des programmes de formation.
2. Remerciez les participants pour leurs efforts au cours de la journée.
3. Expliquez-leur que demain, ils se pencheront sur la structure de surveillance et la stratégie de sensibilisation afin de lancer l'intervention EMAP.

JOUR 14 : Les aspects pratiques de l'intervention EMAP - 2^e partie

Objectifs d'apprentissage :

Planifier la stratégie de sensibilisation de l'EMAP

Finaliser la structure EMAP - cadre de surveillance et de responsabilité

Matériel et préparation :

Programme de la 14^e journée

Objectifs de la 14^e journée (tableau à feuilles)

Tableau à feuilles et marqueurs

Ruban adhésif pour coller les feuilles du tableau au mur

Post-its de différentes couleurs

Matériel nécessaire pour les activités visant à dynamiser le groupe ou briser la glace

Activité 1 : Révision et ordre du jour

 **Durée : 30 MIN**

1. Souhaitez aux participants la bienvenue à la formation à l'EMAP.
2. Rappelez aux participants ce qui a été abordé la veille.
3. Répondez aux questions qui ont été déposées dans la boîte à questions.
4. Passez en revue le programme et les objectifs de la 14^e journée.

Activité 2 : Suite de l'adaptation contextuelle des programmes de formation

 **Durée : 2 HEURES**

1. Rappelez aux participants qu'ils ont travaillé la veille sur l'adaptation des activités au contexte.
2. Expliquez aux participants que le reste de la journée sera consacré à la finalisation de l'adaptation contextuelle des programmes de formation.
3. Rappelez aux participants que le programme de formation EMAP offre un cadre conceptuel générique pour comprendre les notions de genre, de pouvoir et de VFFF. Il est destiné à être utilisé dans différentes régions, couvrant de nombreux pays et groupes avec des langues, des cultures et des contextes divers et variés. Il est donc fondamental que les animateurs adaptent certains aspects de ce programme pour veiller à ce qu'il soit pertinent pour chaque contexte spécifique, et notamment la langue, la terminologie, les concepts et les cas pratiques / récits.

DEUXIÈME PARTIE : GUIDE DE FORMATION

IMPLIQUER LES HOMMES PAR LE BIAIS DE PRATIQUES RESPONSABLES

4. Dites aux participants que l'adaptation concerne :
 - a. La langue ;
 - b. La terminologie ;
 - c. Les concepts ;
 - d. Les exemples - les déclarations, les études de cas, les récits ;
 - e. La pertinence par rapport au contexte local ;
 - f. Les exemples de rôles sexospécifiques ;
 - g. Les types de VFFF ;
 - h. La durée des leçons et si celles-ci doivent être adaptées.
5. Répartissez les participants en différents groupes linguistiques OU répartissez les sections des programmes de formation entre les groupes de participants en fonction de l'auditoire.

Remarque : Si les participants n'ont pas besoin de plus de temps pour adapter le programme de formation, ou si les formateurs ont l'impression qu'il est nécessaire d'aborder d'autres sujets fondamentaux, cette activité peut être remplacée.

Activité 3 : Lançons-nous !

🕒 **Durée : 2 HEURES**

1. Expliquez aux participants que le succès de l'intervention EMAP dépend de la façon dont nous présentons l'intervention à ceux qui détiennent le pouvoir au sein des communautés dans lesquelles nous allons intervenir.
2. Expliquez aux participants que pour nous assurer que nous sommes cohérents, organisés et engagés dans la réussite de l'EMAP, nous avons besoin d'un plan de sensibilisation.
3. Demandez aux participants d'intégrer leurs groupes animateur/superviseur, et expliquez-leur que nous allons commencer par une activité visant à répertorier les principales parties prenantes au sein des communautés dans lesquelles ils vont intervenir.
4. Demandez à chaque groupe d'énumérer les principaux sous-groupes dans la communauté. Demandez aux participants de penser aux femmes leaders, car elles revêtent une importance cruciale. Pensez au leadership formel et informel de chacun de ces sous-groupes (la liste contenue dans le tableau ci-dessous comprend des exemples ; elle n'est pas exhaustive)

Sous-groupe	Leader(s)
Communauté musulmane	Imam de la plus grande mosquée
Communauté chrétienne	Pasteur de l'église méthodiste
Jeunes anciens combattants	Garçon qu'ils appellent « le patron » Stars du football
Femmes plus âgées	Épouse du chef Pasteur (méthodistes pour la plupart) Mama Salwa, dirigeante du club d'épargne auquel participent de nombreuses femmes
Communauté des affaires	Grand chef d'entreprise appelé Mohammed

5. Demandez à chaque groupe de penser au sous-groupe le plus important pour faire progresser les choses en matière de VBG. Cela les aidera à définir à qui s'adresser en premier, deuxième ou troisième lieu, et comment préparer efficacement leur message.
6. Une fois que chaque groupe a identifié les trois premiers individus/groupes critiques, demandez-leur d'élaborer un plan de sensibilisation pour chacun de ces groupes au moyen du *Guide de mise en œuvre EMAP, Section 1 Phase 2 et Annexe 1*, et notamment de préciser :
 - Quelle est la meilleure façon de les aborder pour solliciter un entretien ;
 - Qui doit assister à la rencontre ;
 - Comment ils vont décrire l'intervention EMAP ;
 - Quels messages clés ils souhaitent faire passer ;
 - Quels engagements ou réponses ils attendent de ces groupes.
7. Rappelez aux participants combien il est important de préparer ces rencontres et de délivrer des messages clairs.
8. Utilisez les 30 dernières minutes pour demander aux participants de s'exercer à présenter l'EMAP dans leurs communautés.
9. Donnez-leur un feedback et encouragez les groupes à s'entraider pour parfaire les messages et les techniques.

Activité 4 : Finalisation de la structure de soutien et de surveillance

🕒 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

1. Dites aux participants qu'avant d'achever cette formation, il est important que chaque équipe finalise la structure de soutien et de surveillance⁷.
2. Avant la formation, tous les participants doivent avoir terminé le *Plan d'action pré-mise en œuvre* qui a déterminé la structure de surveillance de l'EMAP et la mise en place des garanties de responsabilité suivantes :
 - Les rôles et responsabilités précises de chaque membre de l'équipe de mise en œuvre ;
 - Les réunions de vérification hebdomadaires ;
 - La prise en compte des voix des femmes (en ce qui concerne les activités des hommes) ;
 - Une réflexion personnelle continue pour le personnel chargé de la mise en œuvre ;
 - Les observations mensuelles du superviseur
3. Expliquez que dans les équipes animateur/superviseur, chaque groupe examinera sa structure de soutien et de surveillance. Voici quelques points que chaque groupe devra peut-être clarifier :
 - a. Où vont-ils se réunir pour leurs rencontres hebdomadaires ?
 - b. Comment vont-ils partager certains des outils de surveillance ?
 - c. L'engagement du superviseur à participer aux réunions, mais aussi à effectuer des séances de débriefing individuelles avec les animateurs ;
 - d. Identifier les principales étapes nécessaires - l'adaptation est-elle définitive ? Avons-nous une idée de l'endroit où nous pourrions tenir les échanges ? Qui devra rédiger les questionnaires initial et final ? Quel est le calendrier exact pour les autres phases de sensibilisation et de mise en œuvre ?
 - e. Toutes les ressources ont-elles été validées ? De quoi d'autre avons-nous besoin ?
 - f. Quels aspects logistiques faut-il planifier ? (Demandes d'achat, organisation des véhicules, etc.)

⁷Des détails sur la Planification pré-mise en œuvre sont disponibles dans le Guide d'introduction EMAP. La Planification pré-mise en œuvre doit être achevée avant la mise en œuvre de la phase 1 de l'EMAP.

Activité 5 : Conclusion et clôture

 **Durée : 20 MIN**

1. Clôturez la journée en indiquant que la formation arrive à son terme.
2. Remerciez les participants pour leurs efforts au cours de la journée.
3. Expliquez-leur que le lendemain, vous clôturerez ensemble les activités.
4. Demandez aux participants de revoir leurs Plans d'action personnels une fois de plus à partir des connaissances acquises au cours des 4 dernières semaines.

JOUR 15 : Clôture définitive !

Remarque : puisqu'il s'agit du dernier jour de formation, le calendrier laisse aux formateurs le temps nécessaire pour organiser une dernière session consacrée aux éventuels discussions, questions ou problèmes de dernière minute, etc.

Objectifs d'apprentissage :

Revoir l'intervention EMAP dans son intégralité
Conclure la formation

Matériel et préparation :

Programme de la 15^e journée
Objectifs de la 15^e journée (tableau à feuilles)
Tableau à feuilles et marqueurs
Ruban adhésif pour coller les feuilles du tableau au mur
Post-its de différentes couleurs
Matériel artistique - papier crêpon, nettoie-pipes, ruban adhésif, peinture, parier, papier de couleur, etc.
Tableaux à feuilles disposés dans la salle pour illustrer les divers sujets abordés au cours de la formation
Préparer tous les documents et les notes nécessaires à l'exercice de synthèse

Activité 1 : Révision et ordre du jour

 **Durée : 30 MIN**

1. Souhaitez aux participants la bienvenue à la formation EMAP.
2. Rappelez aux participants ce qui a été abordé la veille.
3. Répondez aux questions déposées dans la boîte à questions.
4. Passez en revue le programme et les objectifs de la 15^e journée.

Activité 2 : Synthèse sur l'ensemble de l'intervention EMAP

 **Durée : 3 HEURES**

DEUXIÈME PARTIE : GUIDE DE FORMATION

IMPLIQUER LES HOMMES PAR LE BIAIS DE PRATIQUES RESPONSABLES

1. Expliquez aux participants qu'avant de se séparer, il est important de récapituler certains des aspects abordés au cours des 4 dernières semaines.
2. L'EMAP est une intervention complexe, avec différents acteurs, diverses parties prenantes, différentes phases, et beaucoup d'outils.
3. Expliquez aux participants que nous allons passer les prochaines trois heures à nous imprégner de l'intervention EMAP et à vérifier que tout est clair dans nos esprits.
4. Demandez aux participants de se diviser en deux groupes.
5. Expliquez-leur que nous allons représenter visuellement l'EMAP sur le mur.
6. Montrez aux participants les morceaux de papier que vous avez collés au mur. En haut du mur, placez des panneaux correspondant à la phase de pré-mise en œuvre et aux phases 1 à 5. Sur le côté du mur, placez des panneaux correspondant aux actions, aux outils utilisés, et à la personne responsable. Ils sont indiqués en orange dans le tableau ci-dessous.
7. Donnez à chaque groupe une série de feuilles comportant des informations sur les actions qui doivent être entreprises à chaque étape, ainsi que sur les outils et les personnes qui utilisent ces outils ou qui sont responsables d'actions spécifiques. Divisez le contenu du tableau (les parties de couleur claire) en deux, et attribuez une moitié à chaque groupe.
8. Expliquez aux participants que nous n'allons pas faire un exercice exhaustif, et qu'il sera important pour eux de revoir en permanence le *Guide de mise en œuvre EMAP* pour s'assurer de ne rien oublier.
9. Demandez aux participants de coller les papiers aux endroits appropriés de la carte EMAP.
10. À la fin de l'exercice, le mur doit ressembler au tableau ci-dessous. Les cases en orange sont celles que les formateurs doivent accrocher avant l'exercice. Le contenu des cases blanches doit être inscrit sur des morceaux de papier distincts que les participants doivent coller sur le mur.
11. Une fois que les participants ont collé tous les morceaux de papier, parcourez l'exercice en plénière en soulignant les points clés de l'intervention EMAP, et en clarifiant tous les points obscurs ou les malentendus.

EMAP	Phase pré-mise en œuvre	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Phase 5
Actions	Présentation de l'EMAP aux principaux collègues	Formation EMAP	Rencontre avec les dirigeants de la communauté	Recrutement et sélection des femmes pour les groupes de discussion constitués de femmes	Recrutement et sélection des hommes pour les groupes de discussion constitués d'hommes	Évaluation des prochaines étapes
	Définir les sites de l'intervention EMAP	Commencer les réunions hebdomadaires	Rencontre avec les membres de la communauté	Identifier le lieu et le calendrier des groupes de discussion des femmes	Entretiens individuels avec les hommes	Réunion du groupe de réflexion des femmes
	Plan relatif aux révélations de violence	Plan relatif aux révélations de violence	Rencontre avec les groupes de femmes existants	Animer les discussions des femmes en utilisant le programme de formation des femmes	Animer les discussions des hommes en utilisant le programme de formation des hommes	Réunion du groupe de réflexion des hommes
	Assurer la	Assurer la	Assurer la	Noter les	Discuter des	Événement de

DEUXIÈME PARTIE : GUIDE DE FORMATION

IMPLIQUER LES HOMMES PAR LE BIAIS DE PRATIQUES RESPONSABLES

	liaison avec les services de soutien	liaison avec les services de soutien	liaison avec les services de soutien	principales contributions des femmes pendant les discussions	prochaines étapes avec les femmes après la fin des discussions	clôture
	Structures de mise en place et processus de responsabilité			Assurer la liaison avec les services de soutien	Rencontre avec les femmes sur une base mensuelle ou autre en fonction des prochaines étapes convenues	
				Prendre en compte les contributions des femmes dans le programme de formation des hommes	Prendre en compte les contributions des femmes dans le programme de formation des hommes	
					Assurer la liaison avec les services de soutien	Assurer la liaison avec les services de soutien
		Faire face aux défis survenus dans le cadre de l'intervention	Faire face aux défis survenus dans le cadre de l'intervention	Faire face aux défis survenus dans le cadre de l'intervention	Faire face aux défis survenus dans le cadre de l'intervention	Faire face aux défis survenus dans le cadre de l'intervention
			Réunions hebdomadaires	Réunions hebdomadaires	Réunions hebdomadaires	
	Auto-réflexion	Auto-réflexion	Auto-réflexion	Auto-réflexion	Auto-réflexion	Auto-réflexion
Outils	Outil de plan d'action	Listes de vérification de la responsabilité	Listes de vérification de la responsabilité	Listes de vérification de la responsabilité	Listes de vérification de la responsabilité	Listes de vérification de la responsabilité
	Les permis et les interdits de la responsabilité	Les permis et les interdits de la responsabilité	Les permis et les interdits de la responsabilité	Les permis et les interdits de la responsabilité	Les permis et les interdits de la responsabilité	Les permis et les interdits de la responsabilité
		Répondre aux dénonciations de violence	Répondre aux dénonciations de violence	Répondre aux dénonciations de violence	Répondre aux dénonciations de violence	Répondre aux dénonciations de violence

			Formulaire d'observation mensuel	Formulaire d'observation mensuel	Formulaire d'observation mensuel	Formulaire d'observation mensuel
				Rapports de la session hebdomadaire	Rapports de la session hebdomadaire	Sondage sur la réflexion des femmes
	Liste de vérification sur les alliés	Liste de vérification sur les alliés	Liste de vérification sur les alliés			
				Fiche de prise en compte des voix des femmes	Plans d'action personnels des hommes	Rapport de fin d'intervention
					Questionnaire initial	Questionnaire final

Activité 3 : Rappelez-vous des 4 semaines de l'EMAP

🕒 **Durée : 1 HEURE 30 MIN**

1. Expliquez aux participants que puisqu'il s'agit du dernier jour, nous allons passer un peu de temps à nous rappeler tout ce que nous avons fait ensemble au cours des 4 dernières semaines.
2. Divisez le groupe en quatre.
3. Demandez-leur de réfléchir durant 30 à 40 minutes à la façon dont ils peuvent résumer les 4 dernières semaines de façon créative. Mettez le matériel artistique à leur disposition. Ils peuvent penser :
 - a. Aux principaux thèmes dont ils se souviennent ;
 - b. Aux moments qui les ont marqués au cours du processus ;
 - c. Aux périodes de développement personnel ;
 - d. Aux principaux points d'apprentissage personnels
4. Demandez à chaque groupe de présenter ses idées.
5. Après la présentation, faites le point et soulignez ce dont les participants se souviennent et les points clés.
6. Expliquez aux participants que des tableaux à feuilles sont accrochés autour de la salle et résument tout ce qui a été abordé pendant la formation.
7. Demandez aux participants de faire le tour de la salle et de réfléchir à certaines notions qui ont été abordées.
8. Lorsque les participants ont terminé le tour, demandez si quelqu'un souhaite partager des idées ou des remarques.
9. Remerciez-les tous pour leur participation.

Activité 4 : Conclusion et clôture

🕒 **Durée : 30 MIN**

1. Clôturez la formation en remerciant les participants pour tous les efforts qu'ils ont fournis au cours des 15 jours de formation.
2. Rappelez aux participants que nous sommes sur le point de mettre fin à la VFFF, et que leur comportement doit donc être exemplaire. Nous devons adopter les pratiques responsables tous les jours, tout le temps.
3. Encouragez-les à poursuivre leur réflexion personnelle en utilisant les plans d'action personnels et la liste de vérification sur les alliés, s'ils sont jugés utiles.
4. Souhaitez bonne chance aux participants dans la mise en œuvre de l'intervention EMAP !

ANNEXE 1**Scénarios de la 6^e journée - réactions de résistance fréquentes****Impliquer les hommes par le biais de pratiques responsables**

Scénario 1 : Jamal a participé à quatre des sessions du programme de formation. Il arrive à l'heure à chaque session. Il s'est présenté, mais à part ça, il n'a jamais participé volontairement à l'une des conversations ou discussions. Au cours de la quatrième session, vous demandez à Jamal, en qualité d'animateur, de vous faire part de son point de vue. Il dit que tous les hommes savent qu'il est de leur responsabilité d'enseigner à leurs épouses comment se comporter. Il dit que tous les hommes doivent parfois crier ou même frapper sur leurs épouses. Il dit qu'il est sûr qu'il en est de même pour tous les hommes de ce groupe.

Scénario 2 : Lors d'une session, Jean demande pourquoi l'on porte autant d'attention aux femmes. Il dit alors à l'animateur :

« Ne savez-vous pas à quel point les hommes souffrent également ? Chaque jour, nous prenons les décisions, prenons soin de la famille, protégeons l'honneur de la famille. La semaine dernière, j'ai dû empêcher ma fille de monter sur la moto de son cousin. Il y a beaucoup à faire pour inciter ces femmes à se comporter correctement. Quelqu'un devrait venir en aide aux hommes »

Scénario 3 : Lors d'un entretien à domicile, Peter rapporte un récent incident de viol qui s'est produit dans sa communauté. Il explique à l'animateur (un homme) :

« Cette femme sait qu'elle n'aurait pas dû se rendre à la clinique de santé toute seule après les heures d'ouverture. Les hommes ne peuvent pas contrôler leurs instincts et de telles choses peuvent se produire ».

Scénario 4 : Samuel travaille au bureau de terrain et entend son collègue John dire à Sarah, une des femmes de la communauté qui nettoie le bureau : « Va me chercher une tasse de café chaud ». Lorsque Sarah revient avec le café de John, John en prend une gorgée et crie : « Il n'est pas chaud ! C'est quoi ton problème ? Va-t-en ». John se tourne ensuite vers Samuel et pousse un soupir.

Samuel est embarrassé et reprend son travail.

Scénario 5 : Au cours d'une session, Sharon raconte à l'animatrice qu'elle ne pense pas qu'il soit possible pour un homme de violer sa femme. Elle explique :

« Il est de la responsabilité et du devoir de la femme d'entretenir des rapports sexuels avec son mari. Elle ne peut pas s'attendre à ce qu'il s'arrête juste parce qu'elle n'en a pas envie ou qu'elle est fatiguée. Et ce n'est pas grand chose - certaines femmes se mettent très en colère et cherchent des ennuis ».

ANNEXE 2

Scénarios de la 7^e journée - réactions de résistance fréquentes

Impliquer les hommes par le biais de pratiques responsables

Scénario 1 : Au cours de l'une des rencontres hebdomadaires des hommes d'un groupe de discussion, qui porte sur les causes des VFFF, deux participants de sexe masculin disent ce qui suit :

- Participant 1 : « Les femmes sont oisives ; elles restent à la maison toute la journée, alors que je m'échine pour qu'on ait de quoi manger. Je ne comprends pas pourquoi nous discutons de tout cela. Pensez-vous sérieusement que les femmes ont des problèmes ? J'espère qu'au sein de groupe, nous avons la possibilité de parler de notre propre souffrance ».
- Participant 2 : « Dans ma famille, les femmes ont le sang chaud. Je l'ai vu de mes propres yeux. Si je ne définis pas de règles pour elles ou si je n'impose pas les règles que mon père avait fixées, elles vont déshonorer la famille. C'est aussi la raison pour laquelle elles seront toutes mariées avant l'âge de 16 ans. »

Scénario 2 : Au cours de l'une des rencontres hebdomadaires des hommes d'un groupe de discussion, qui porte sur la violence verbale, deux participants de sexe masculin disent ce qui suit :

- Participant 1 : « J'ai traité ma femme de stupide hier soir, mais elle sait que je ne le pensais pas. »
- Participant 2 : « Si seulement la mienne était pareille ; j'ai eu une grosse querelle avec ma femme la nuit dernière lorsque nous avons discuté de mon mariage le mois prochain avec ma seconde épouse. Quand je lui dis qu'elle réagit comme une femme stupide et lui demande de se taire, elle se met en colère et pleure.

Scénario 3 : Au cours de l'une des rencontres hebdomadaires des hommes d'un groupe de discussion, qui porte sur l'activité des boîtes à genre, deux participants de sexe masculin disent ce qui suit :

- Participant 1 : Je n'avais jamais imaginé combien il était difficile d'être dans la boîte réservée à l'homme. Je pense que les gens disent toujours combien il est facile d'être un homme, mais regarde donc toutes les contraintes liées au fait d'être dans la boîte réservée à l'homme !
- Participant 2 : J'en conviens. Il est vrai que la boîte réservée à la femme présente également des difficultés, mais elles n'ont pas les mêmes contraintes ou attentes sur leurs épaules.

Scénario 4 : Lors d'une réunion hebdomadaire entre les animateurs et le superviseur, les deux animateurs disent :

- Animatrice : L'une des femmes m'a dit que l'un des membres des groupes d'hommes avait violemment battu sa femme hier.
- Animateur : Waouh. C'est intéressant. Je n'ai rien entendu. Êtes-vous sûre qu'elle ne raconte pas des histoires ou exagère les choses ? Elle a peut-être fait quelque chose de mal, car les hommes du groupe sont assez détendus.

Scénario 5 : Au cours de l'une des rencontres hebdomadaires des hommes d'un groupe de discussion, un participant dit ce qui suit :

- Participant : « Après la semaine dernière, je suis allé parler à ma femme et je lui ai demandé si elle pensait que j'abusais de mon pouvoir. Elle a dit non. »

Scénario 6 : Au cours de l'une des rencontres hebdomadaires des hommes d'un groupe de discussion, qui porte sur l'accès à l'éducation des filles, deux participants disent ce qui suit :

- Participant 1 : Je pense que c'est vraiment bien d'envoyer les filles à l'école.
- Participant 2 : Vraiment, pourquoi ? Ce n'est pas courant dans notre communauté.
- Participant 1 : J'ai parlé à un chef de file l'autre jour, et il a dit qu'il paierait une dot plus élevée pour une femme instruite.

Scénario 7 : Au cours de l'une des rencontres hebdomadaires des femmes d'un groupe de discussion, qui porte sur la violence conjugale, deux participantes disent ce qui suit :

- Participante 1 : J'ai parlé à ma fille l'autre jour, et elle se plaignait vraiment de sa belle-famille.
- Participante 2 : Ah, ces filles modernes - elles ne savent vraiment pas quand elles ont quelque chose de bon.
- Participante 1 : Oui ! Je lui ai dit qu'elle avait de la chance d'avoir une maison, et que si elle faisait ses corvées comme je le lui ai enseigné, elle n'aurait pas tous ces problèmes.

Scénario 8 : Au cours de l'une des rencontres hebdomadaires des hommes d'un groupe de discussion, qui porte sur la question du genre à la maison, deux participants déclarent ce qui suit:

- Participant 1 : « J'ai été très intéressé par la discussion que nous avons eue la semaine dernière sur les rôles dans les maisons. Je suis donc allé en discuter avec mon pasteur. »
- Participant 2 : « Oh, vraiment ? J'aimerais bien entendre ce qu'il a dit, c'est aussi important pour moi. »
- Participant 1 : « Il a dit que les textes religieux affirment le contraire, et que les femmes doivent obéir à leurs maris. »

Principaux points de préparation d'une session de discussion

Impliquer les hommes par le biais de pratiques responsables

- Ce qui doit être fait avant la discussion mais n'est pas lié au contenu :
 - Repenser à la discussion précédente et à tous les sujets qui ont posé des problèmes aux participants et sur lesquels ils souhaitaient revenir
 - Repenser aux moments difficiles que vous avez rencontrés en tant qu'animateur au cours de la discussion précédente
 - Se redemander s'il y avait des problèmes d'espace, de sièges ou tout autre problème logistique lors de la discussion de la semaine dernière
 - Se préparer à la réunion hebdomadaire avec son co-animateur et son superviseur en remplissant la Liste de vérification de la responsabilité. Rappelez aux participants où trouver cet outil. *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexes 2, 3 et 4*
 - Relire le rapport de session hebdomadaire disponible dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexes 5 et 6* en prévision de la réunion de préparation hebdomadaire.
 - Prendre part à la réunion hebdomadaire et reparler de la discussion de la semaine précédente et des moments difficiles que vous avez rencontrés à titre personnel ou en qualité d'animateur.
- Ce qui doit être fait pour préparer le contenu de la discussion de la semaine suivante :
 - Revoir chaque activité minutieusement avant la réunion hebdomadaire ;
 - Identifier tous les points où vous avez des doutes et demander des éclaircissements ou y réfléchir au cours de la réunion hebdomadaire avec votre co-animateur et le superviseur ;
 - Identifier les domaines qui pourraient nécessiter ou ont nécessité d'intégrer les contributions des femmes. Vérifiez que tout est clair, que vous les comprenez parfaitement et revenez-y une nouvelle fois au cours de la réunion hebdomadaire.
 - Adapter les activités à l'auditoire en fonction du niveau d'alphabétisation, de l'espace, et de toute autre contrainte.
 - Adapter les citations ou les exercices en fonction des discussions antérieures, et insister sur les sujets qui ont posé des problèmes aux participants au cours des discussions précédentes.
 - Revoir et vérifier les mots-clés dans la langue dans laquelle la session de discussion sera tenue. Il peut y avoir de nouveaux mots chaque semaine (tels que responsabilité, genre, etc.) qui ne sont pas souvent utilisés ou qui pourraient ne pas avoir de traductions exactes. Pensez à bien les préparer.
- Ce qui doit être fait suite à la discussion :
 - Noter et identifier les activités qui ont posé des problèmes aux participants. Soyez aussi précis que possible ;
 - Noter les moments qui vous ont posé des difficultés en qualité d'animateur ;
 - Identifier toutes les réactions de résistance fréquentes que vous avez observées au cours de la session, et voir si vous avez suffisamment abordé ce sujet ou si vous devrez peut-être y revenir ;
 - Utiliser la liste de vérification sur les alliés pour évaluer la façon dont vous avez animé la session. Ce document est fourni dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 10*.
 - Remplir le rapport de session hebdomadaire disponible dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexes 5 et 6*. Demandez aux participants de le lire. Soulignez qu'il y aura un rapport d'observation mensuel qui se trouve dans le *Guide de mise en œuvre EMAP, Annexe 7*.

ANNEXE 4

Évaluation quotidienne de la formation

Impliquer les hommes par le biais de pratiques responsables

Date :

Citez deux choses que vous avez appréciées lors de la formation d'aujourd'hui :

Citez deux choses qui auraient pu être améliorées ou que vous aimeriez que nous changions au cours des prochains jours :

Y a-t-il quelque chose que vous avez eu du mal à faire, mais qui est pourtant conforme aux pratiques responsables ?

Que proposez-vous pour demain afin de créer une atmosphère plus sûre et plus agréable qui vous permettra de participer activement à cette formation ?

ANNEXE 5

Évaluation initiale et finale

Impliquer les hommes par le biais de pratiques responsables

Nom :

Date :

Veuillez répondre aux questions ci-dessous. Vos réponses nous aideront à évaluer ce que vous avez appris au cours de la formation EMAP.

A. Comprendre les violences faites aux femmes et aux filles

1. Veuillez lire les affirmations suivantes et entourer pour chacune d'elles l'option **Vrai** ou **Faux** :
 - a. Les hommes sont naturellement plus aptes que les femmes à occuper des postes de haut niveau - Vrai ou Faux
 - b. Nos attitudes et nos croyances n'influencent pas nos comportements - Vrai ou Faux
 - c. Il est essentiel d'analyser les croyances préjudicables sur le genre pour comprendre les causes de la violence faite aux femmes et aux filles - Vrai ou Faux

2. Reliez les éléments de la colonne B à ceux de la colonne A.

<u>Colonne A</u>	<u>Colonne B</u>
Causes profondes de la VFFF	Guerre/Conflit
	Inégalité de pouvoir
	Alcoolisme/toxicomanie
Facteurs contributifs	Croyances préjudiciables sur le genre
	Normes sociales

B. Impliquer les hommes dans la prévention de la VFFF

1. Parmi les éléments suivants, lesquels sont nécessaires pour mener auprès des hommes des activités sûres et responsables ?
 - a. Informer les femmes de la communauté sur les interventions visant à lutter contre la VFFF
 - b. Discuter avec les femmes de la communauté avant de commencer à travailler avec les hommes afin de connaître leurs points de vue et leurs besoins
 - c. Discuter avec les femmes de la communauté des risques de sécurité liés aux activités visant à impliquer les hommes
 - d. Tout ce qui précède

2. Vrai ou faux (entourez votre réponse) :

Il est fondamental que les animateurs contestent les commentaires préjudiciables sur les femmes et les filles au cours des sessions de groupe afin de prévenir la VFFF.

3. Quelles réactions de résistance fréquentes les énoncés suivants illustrent-ils ?

- a. « Si elle avait fait ce qu'on lui demandait de faire, elle n'aurait pas été blessée » :

- b. « Il y a beaucoup de problèmes au sein de cette communauté. Je ne sais pas pourquoi on s'attarde autant sur les femmes et les filles » :
-

B. Comprendre la notion de responsabilité

1. Parmi les énoncés suivants, lesquels sont des aspects fondamentaux des pratiques responsables ?
 - a. Reconnaître que le pouvoir et le privilège influent sur les comportements individuels, les interactions quotidiennes, et les normes et structures sociales
 - b. Prendre la responsabilité de remettre en question les modèles sociétaux et les attitudes préjudiciables pour induire un changement social
 - c. Comprendre les expériences et les réalités des personnes qui appartiennent aux groupes moins puissants
 - d. Tout ce qui précède
2. **Vrai** ou faux (encercler une option) :

Observer les pratiques responsables exige d'intégrer les opinions et contributions des femmes aux activités visant à mobiliser les hommes menées dans leur communauté

3. Parmi les éléments suivants, lesquels sont des exemples de responsabilité envers les femmes ?
 - a. Dénoncer les commentaires préjudiciables sur les femmes
 - b. Laisser à chacun la possibilité de s'exprimer
 - c. Identifier les priorités des femmes au sein de la communauté
 - d. Tout ce qui précède