



RÉFÉRENTIEL SUR LES PRATIQUES
DE FACILITATION POUR AVANCER
L'ÉGALITÉ DES GENRES.

EXPÉRIENCES
D'AFRIQUE
FRANCOPHONE



RÉFÉRENTIEL SUR LES PRATIQUES DE FACILITATION POUR AVANCER L'ÉGALITÉ DES GENRES.

Expériences d'Afrique francophone

FICHE TECHNIQUE

TITRE:

«**RÉFÉRENTIEL SUR LES PRATIQUES DE FACILITATION POUR AVANCER L'ÉGALITÉ DES**

GENRES: EXPÉRIENCES D'AFRIQUE FRANCOPHONE» Décembre 2021

Partenariat entre Gender at Work et Oxfam Burkina Faso, Mali, et République démocratique du Congo, et Oxfam Solidarité Belgique.

CONCEPTION ET RÉDACTION:

Rex Fyles et Sylvie Desautels, associés de Gender at Work,
www.genderatwork.com

GRAPHISME, MISE EN PAGE, ILLUSTRATIONS:

Free Hand Lda, Zacarias Chemane, Mozambique

PHOTOGRAPHIES:

Rex Fyles, Sylvie Desautels, Mamadou Ballo et Eric De Mildt

Page couverture et intérieure: photos de participants aux processus AAG et FFG au Mali et Burkina Faso.

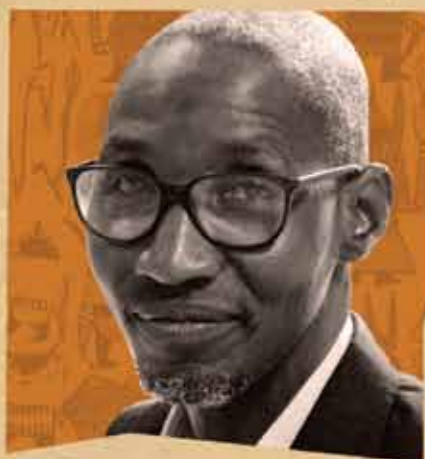
REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier tous les participantes et participants des processus d'Action Apprentissage en Genre (AAG-Gender Action Learning) et de la Formation des Facilitatrices en Genre (FFG), qui ont eu lieu en 2018 et 2019 au Burkina Faso, Mali et République démocratique du Congo: vos contributions, partages d'expériences et réflexions ont été précieuses durant les formations et pour le processus de création du présent référentiel. Nos sincères remerciements vont également aux membres du personnel d'Oxfam qui ont cru et ont soutenu cette démarche, malgré tous les défis et les aléas de la pandémie du COVID-19, particulièrement: Moctar Coulibaly et Mamadou Ballo d'Oxfam Mali, Guy Zoungrana d'Oxfam Burkina Faso, Dieudonné Masumbuko et Patrick Muligano d'Oxfam RDC (Bukavu) et Marieke Kruis et Etienne Godts d'Oxfam Solidarité Belgique.

Utilisation du féminin et du masculin dans ce référentiel

La langue française restant encore timide sur l'adoption de forme non-genrée ou neutre, nous avons utilisé le féminin et le masculin de façon alternée et/ou aléatoire, pour défier la norme patriarcale selon laquelle le masculin inclut le féminin. Le féminin peut aussi englober le masculin et représenter l'expérience humaine.





AVANT-PROPOS

Depuis presque 20 ans, OXFAM et Gender at Work collaborent pour faire avancer la justice de genre dans divers contextes à travers le monde. Ensemble, les deux organisations ont acquis énormément d'expérience à promouvoir des changements significatifs au niveau des individus, des familles, des organisations de la société civiles et des communautés. Le rôle joué par des facilitatrices et facilitateurs, dotés d'approches, de concepts et d'outils développés par Gender at Work, en est sorti comme un élément indispensable dans tous ces processus. Muni de ce constat, Oxfam a cru bon intégrer des processus de formation de facilitatrices et facilitateurs aux programmes de développement communautaire dans quatre pays d'Afrique: le Mali, le Burkina Faso, la République démocratique du Congo et le Mozambique. Entre 2018 et 2019, Gender at Work a formé plus de cinquante facilitatrices et facilitateurs sachant manier les questions d'égalité des genres et d'inclusion sociale dans ces quatre pays. Ce document est le fruit de ces formations et des expériences accumulées.

Gender at Work et Oxfam sont heureuses de rendre ce matériel de référence à la disposition des facilitatrices and facilitateurs, talentueux et engagés, formés dans ces processus ainsi qu'à toute personne ou organisation intéressée. Il s'agit du recueil le plus complet des approches de facilitation employées par les associées de Gender at Work déjà produit. Par ailleurs, il existe très peu de ressources de cette nature en français. Nous espérons que ce document référentiel servira aux personnes facilitatrices, aux organisations partenaires et au personnel d'Oxfam dans les pays francophones d'Afrique comme un appui conceptuel et pratique à leurs activités en faveur d'une plus grande justice de genre.

Sudarsana Kundu
Co-directrice
Gender at Work

Eva Smets
Directrice exécutive
Oxfam Solidarité Belgique



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
SECTION 1: QUI SUIS-JE EN TANT QUE PERSONNE, AGENTE DE CHANGEMENT ET FACILITATRICE DE GENRE?	10
1.1 LA PERSONNE HOLISTIQUE: TÊTE-ESPRIT, CŒUR-ÉMOTIONS, MAINS/PIEDS-ACTIONS	10
1.2. LE YIN ET LE YANG DE LA FACILITATION	11
1.3 NEUF PRINCIPES DE L'ÉDUCATION POPULAIRE FÉMINISTE	12
1.4 MOI AU MILIEU: LA PERSONNE FACILITATRICE AU CENTRE DU PROCESSUS	13
1.5 LES COMPÉTENCES CLÉS DE LA FACILITATION PARTICIPATIVE	14
SECTION 2: COMMENT CRÉER UN ESPACE FAVORISANT LE PARTAGE ET L'APPRENTISSAGE ?	18
2.1. LA PLANIFICATION ET LA PRÉPARATION DU PROCESSUS DE FACILITATION	18
2.2 LA PLANIFICATION ET LA PRÉPARATION D'UN ATELIER	19
2.3 LE TRIANGLE DE LA FACILITATION LE TRIANGLE DE LA FACILITATION PÉDAGOGIQUE	20
2.4 LA GESTION DE L'ESPACE PHYSIQUE POUR UNE AMBIANCE ACCUEILLANTE ET SÉCURÉ	21
2.5 LA GESTION DU TEMPS	22
2.6 LE BIEN-ÊTRE DES PERSONNES: TAI-CHI	22
2.7 PRÉSENTATION DES PARTICIPANTES: SE PRÉSENTER PAR LE DESSIN	26
2.8 LA REPRISE DE CONTACT : LE MOULIN À PAROLE	29
2.9 LA PRÉSENTATION DES OBJECTIFS (TÊTE, CŒUR, MAINS/PIEDS)	30
2.10 LA CUEILLETTE DES ATTENTES ET QUESTIONS D'APPRENTISSAGE DES PARTICIPANTS	32
2.11 LA DÉFINITION DES NORMES DE GROUPE	33
2.12 LA CRÉATION D'UN CLIMAT DE COMPLICITÉ: LES ANGES GARDIENS	35
2.13 LES EXERCICES ÉNERGISANTS	35
2.14 LA SCULPTURE CORPORELLE	36
2.15 LA CÉRÉMONIE DE CLÔTURE	37
SECTION 3: COMMENT COMPRENDRE LES RELATIONS ET LES DYNAMIQUES DE POUVOIR BASÉES SUR LE GENRE?	40
3.1 LES HOMMES ET LES FEMMES: QUELLES DIFFÉRENCES ?	40
3.2 CES DYNAMIQUES DE GENRE QUI CHANGENT AVEC LE TEMPS	42
3.3 PASSER LA BALLE DU GENRE	43
3.4 PRENDRE POSITION SUR LES QUESTIONS DE GENRE	44
3.5 LA MATRICE ANALYTIQUE GENDER AT WORK	44
3.6 LES DIFFÉRENTES FORMES DE POUVOIR	48
3.7 MOI ET MON EXPÉRIENCE DU POUVOIR	50
3.8 LES EXPÉRIENCES VÉCUES DE DISCRIMINATION	51
3.9. COMMENT AVONS-NOUS VÉCU LA DISCRIMINATION OU L'INJUSTICE ?	52
3.10 EST-CE POSSIBLE DE CHANGER LA CULTURE ? - THÉÂTRE	54
3.11 LA LIGNE DES PRIVILÈGES: EXERCICE SUR L'INTERSECTIONNALITÉ	54
3.12 PERSPECTIVE HISTORIQUE SUR LA SUBORDINATION DES FEMMES: LES ÉCRITS MILLÉNAIRES D'HIER À AUJOURD'HUI ET LE PATRIARCAT	55
3.13 LES BINAIRES DU PATRIARCAT	57
3.14 LES TRIANGLE DU POUVOIR	58
3.15 L'ARBRE FAMILIAL OU L'ARBRE DE L'ÉCONOMIE FAMILIALE	60

SECTION4: COMMENT APPRENDRE DE NOS EXPÉRIENCES ET DE CELLES DES AUTRES?	64
4.1 L'ÉCRITURE AUTOMATIQUE	64
4.2 LES QUESTIONS PUISSANTES.....	65
4.3 L'ÉCOUTE ACTIVE.....	68
4.4 DONNER ET RECEVOIR LA RÉTROACTION.....	70
4.5 CAFÉ DU MONDE.....	71
4.6 L'AQUARIUM (« FISHBOWL » en anglais).....	72
4.7 LE FORUM OUVERT	73
4.8 LA SYNTHÈSE DE LA JOURNÉE	74
4.9 LE FLEUVE DE LA VIE	75
4.10. LES CINQ ÉLÉMENTS TERRESTRES ET LES CINQ SENS.....	76
SECTION5: COMMENT PROMOUVOIR LE CHANGEMENT POUR UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ DES GENRES?.....	80
5.1 LE CYCLE D'ACTION APPRENTISSAGE EXPÉRIENTIEL	80
5.2 LA COURBE DU CHANGEMENT	81
5.3 RÉFLEXION SUR LE LEADERSHIP, LA COMMUNICATION ET LA COLLABORATION: JEU DE L'AVEUGLE ET DE L'ATTACHÉ.....	83
5.4 LA COLLABORATION ET LE TRAVAIL D'ÉQUIPE: JEU DES CARRÉS BRISÉS	85
5.5 LES DIFFÉRENTS STYLES DE LEADERSHIP DANS LES ORGANISATIONS	87
5.6 LES PROJETS D'EXPÉRIMENTATION.....	91
5.7 LA SYSTÉMISATION DES APPRENTISSAGES.....	95
5.8 FAIRE FACE AUX DÉFIS ET RÉSISTANCES.....	96
SECTION6: COMMENT ÉVALUER LE PROCESSUS ET LES RÉSULTATS DES ATELIERS DE FORMATION?	102
6.1 L'ÉVALUATION EN TEMPS RÉEL	102
6.2 BILAN APRÈS L'ACTION EN FIN D'ATELIER	103
6.3 L'ÉVALUATION QUANTITATIVE	104
6.4 L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE PAR ÉCRIT	105
6.5 CONVERSATIONS RÉFLEXIVES DE L'ÉQUIPE DE FACILITATION ET APPRENTISSAGE ÉMERGENT	106
6.6 ÉCRIRE ET PARTAGER DES HISTOIRES DE CHANGEMENT	107
BIBLIOGRAPHIE	111
ANNEXES.....	114

INTRODUCTION

Ce document offre un grand éventail de pratiques, réflexions, apprentissages, expériences et outils d'animation acquis par les associées de Gender at Work pour faire avancer la justice de genre dans différents contextes à travers le monde. Le contenu s'inspire surtout des contributions des participantes et participants aux processus « Action apprentissage en genre » (AAG) et « Formation des facilitatrices et facilitateurs en genre » (FFG) réalisés au Burkina Faso, au Mali et en République démocratique du Congo entre 2018 et 2019 avec l'appui d'Oxfam. Dans un premier temps, ce sont ces personnes – facilitatrices et agentes de changement – les principaux destinataires et utilisateurs de ce référentiel. Les personnes ayant suivi la Formation des facilitatrices en genre reconnaîtront beaucoup d'activités, d'expériences et d'histoires de changement qu'elles ont partagées pendant ces ateliers (voir l'annexe de l'introduction pour une description détaillée du programme de formation FFG). En recueillant toutes ces approches et apprentissages dans un seul document, nous souhaitons à la fois reconnaître le dévouement, la créativité et les talents de ces personnes facilitatrices de genre et leur offrir des ressources pour les encourager à continuer dans la recherche d'une plus grande justice de genre. Toute autre personne

désireuse d'expérimenter des approches inclusives, réflexives et interactives de facilitation sur les rapports de pouvoir et de genre pourra aussi trouver des questions et des ressources utiles à sa démarche dans ce document de référence.

Ce document référentiel se veut à la fois conceptuelle et pratique. Chaque section invite la personne facilitatrice à s'interroger sur le pourquoi et le comment de toute activité d'animation. Qui se trouve dans la salle, quelles expériences et valeurs les forment, quels objectifs d'apprentissage sont prônés, quelles expériences, attitudes et valeurs la personne facilitatrice apporte-elle au groupe, quelles activités sont les mieux adaptées et les plus propices à faire avancer la réflexion du groupe et des individus; celles-ci sont les questions que le document pose à chaque étape. Dans son ensemble, le document offre de multiples pistes pour permettre aux individus et aux groupes de trouver leurs propres réponses à la question:

COMMENT FAIRE AVANCER LA JUSTICE DE GENRE DANS NOS VIES, NOS FOYERS, NOS ORGANISATIONS ET NOS COMMUNAUTÉS, PAR LA RÉFLEXION, LE DIALOGUE, LE QUESTIONNEMENT, L'ÉCOUTE, LA COLLABORATION ET LE LEADERSHIP?

Le référentiel est structuré autour de six grandes questions que tout facilitateur se pose en préparant des rencontres de réflexion et de formation sur les dynamiques de pouvoir et de genre.

1. QUI SUIS-JE EN TANT QUE PERSONNE, AGENTE DE CHANGEMENT ET FACILITATRICE DE GENRE?

La première section offre des outils conceptuels pour permettre à la personne formatrice de mieux se connaître et de cerner son approche personnelle à la facilitation. Ces outils invitent la formatrice à s'inspirer de ces propres expériences, connaissances et valeurs pour puiser dans les expériences, les connaissances et les valeurs des participants d'ateliers qui portent sur le genre. Si la personne formatrice porte un regard externe à elle-même à chaque étape du processus, elle peut mieux s'adapter et ajuster ses interventions afin de favoriser l'apprentissage des autres.

2. COMMENT CRÉER UN ESPACE FAVORISANT LE PARTAGE ET L'APPRENTISSAGE?

Cette section offre des éléments que les facilitateurs peuvent prendre en considération lors de la planification et du déroulement des premières étapes d'un atelier axé sur l'apprentissage des adultes. L'objectif est de créer un espace où les participants se sentent respectés, confortables, en sécurité, connectés les uns aux autres et pleinement présents pour recevoir les expériences proposées par les facilitateurs.

3. COMMENT COMPRENDRE LES RELATIONS ET LES DYNAMIQUES DE POUVOIR BASÉES SUR LE GENRE?

Comme point de départ, *Gender at Work* considère que chaque personne est l'experte de sa propre compréhension et vécu des rapports de pouvoir et de genre, qu'elle en soit consciente ou non. Cette section présente plusieurs exercices et cadres analytiques qui invitent à une prise de conscience et une remise en question des concepts hérités de l'éducation et des croyances patriarcales qui façonnent la manière de se voir et se comprendre comme homme et femme.

4. COMMENT APPRENDRE DE NOS EXPÉRIENCES ET DE CELLES DES AUTRES?

Les approches expérientielles à l'apprentissage puisent tant dans nos propres expériences que celles des autres. Pour arriver à donner un véritable sens à ces expériences, nous nous devons de développer nos capacités de réflexion individuelle, d'écoute, de questionnement et de dialogue. Les activités présentées dans cette section visent à renforcer ces capacités chez les participantes.

5. COMMENT PROMOUVOIR LE CHANGEMENT POUR UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ DES GENRES ?

Surmonter les inégalités de genre et changer les dynamiques de pouvoir exigent non seulement une bonne compréhension des processus de changement social mais également des habiletés de collaboration et des qualités de leadership. Les activités présentées ici permettent aux agents de changement de mieux comprendre leur rôle, de former des équipes de changement performantes, de bien identifier les changements qu'elles souhaitent réaliser ensemble et de tirer des leçons probantes de leur expérimentation.

6. COMMENT ÉVALUER LE PROCESSUS ET LES RÉSULTATS DES ATELIERS DE FORMATION?

La facilitation s'apprend en la faisant. Pour bien profiter de chaque occasion de facilitation qui se présente, la formatrice se doit d'évaluer ses approches à la lumière de l'appréciation des participantes. Cette section offre quelques pratiques employées par les associées de *Gender at Work* pour recueillir les expériences et les suggestions des participantes quant aux résultats, aux apprentissages et au déroulement des formations sur le genre dans le but d'améliorer la pratique de la personne formatrice.

En la structurant de cette façon, nous espérons que l'utilisateur de ce référentiel pourra trouver facilement des idées et des pratiques utiles à sa démarche. Chaque section et activité est numérotée pour faciliter la consultation. La table de matière permet de repérer rapidement les exercices pertinents. Les annexes offrent des documents d'appui tant à l'équipe de facilitation qu'aux participantes pour approfondir certains concepts et approches.

Il faut souligner qu'aucun des exercices présentés ici est « coulé dans le béton. » Comme les rapports de genre sont en constante évolution dans toutes les sociétés, la facilitation de genre doit évoluer et s'adapter aussi. Nous avons constaté une très grande créativité de la part des personnes formatrices qui ont suivi la formation FGG dans les trois pays. Nous souhaitons que les personnes formatrices s'approprient du matériel présenté pour mieux l'adapter aux dynamiques spécifiques de leur contexte et innover dans leur pratique de la facilitation en genre.

SECTION 1

**QUI SUIS-JE EN TANT
QUE PERSONNE, AGENTE
DE CHANGEMENT ET
FACILITATRICE DE GENRE?**

1

QUI SUIS-JE EN TANT QUE PERSONNE, AGENTE DE CHANGEMENT ET FACILITATRICE DE GENRE?

INTRODUCTION

La personne facilitatrice joue un rôle très particulier, et parfois difficile à cerner, dans les processus de changement social. Elle crée les conditions pour que les autres puissent apprendre et agir pour réaliser les changements qui leur sont importants mais elle ne 'produit' pas ces changements. Elle s'inspire de ces propres expériences, connaissances et valeurs pour puiser dans les expériences, les connaissances et les valeurs des participantes et les dynamiques de groupe lors des rencontres. Elle porte un regard externe à elle-même à chaque étape du processus pour ajuster ses interventions afin de favoriser l'apprentissage des autres. Cette section propose des concepts, principes, images et grilles d'analyse pour aider la personne facilitatrice à mieux se connaître et à comprendre ce rôle parfois difficile et complexe mais toujours stimulant.

1.1 LA PERSONNE HOLISTIQUE: TÊTE-ESPRIT, CŒUR-ÉMOTIONS, MAINS/PIEDS-ACTIONS

De nos jours, que signifie être un homme ou être une femme, être une personne humaine? Qu'est-ce qui les distingue, qu'est-ce qui les unit et pour quelles raisons? Pourquoi accorde-t-on certaines tâches ou certains rôles aux hommes ou aux femmes? Pourquoi dit-on que les hommes possèdent certaines qualités que n'ont pas les femmes et vice versa? Pourquoi leur éducation est-elle différente? Voici des questions fondamentales qui animent toute exploration des rapports de genre. Le dessin de la personne

holistique que nous proposons ici aide à saisir ce que les êtres humains ont en commun, sans distinction de genre, de classe sociale, de race ou de religion.

Cette image du corps humain présente une tête où se loge la conscience constituée de connaissances, d'idées, de croyances, de valeurs et mentalité. Au niveau du cœur se trouvent les sentiments, les émotions, les attitudes et le ressenti. Au niveau des membres, des mains et des pieds résident notre capacité d'agir, de poser des gestes, d'entreprendre des actions ou de changer les comportements. Ces trois éléments, tête-cœur-membres, fonctionnent en synergie.

Selon les normes en place, les hommes ont été éduqués à moins exprimer leurs sentiments. De même, la scolarisation des jeunes filles et des femmes n'est pas toujours encouragée. Le patriarcat valorise les connaissances formelles ou scientifiques attribuées davantage aux hommes, alors que les relations humaines, les soins aux autres et les émotions sont considérés comme «féminin» et relevant plutôt des femmes. Pourtant, pour faire progresser les changements en faveur de la justice de genre, tant les hommes que les femmes ont besoin de l'ensemble de leurs facultés: l'intelligence mais aussi les sentiments, les valeurs et la capacité d'agir. Également, beaucoup d'importance est accordée aux attributs physiques qui distinguent le corps de l'homme de celui de la femme. L'image ci-dessous rappelle que les êtres humains ont en commun la capacité de réfléchir, de ressentir et d'agir. Que l'on soit femme ou homme, nous avons tous et toutes ces capacités humaines en nous.

TÊTE - CŒUR - MAINS/PIEDS VISION HOLISTIQUE DE L'ÊTRE HUMAIN

TÊTE : idées, pensées,
croyances, concepts,
valeurs, mentalité



CŒUR : émotions,
sentiments, ressenti

MAINS/PIEDS : gestes,
comportements, actions

Cette conception valorise la cohérence et la complémentarité des différentes dimensions de la personne humaine lors d'une formation portant sur les dynamiques de genre. Comment nos valeurs et nos principes se manifestent dans nos actions? Est-ce que nos actions concordent avec nos valeurs? Agissons-nous en cohérence avec ce que l'on porte dans nos têtes et dans nos cœurs, en cohérence avec nos idées, nos valeurs et nos sentiments? Si je considère que la justice de genre et le respect entre les hommes et les femmes sont importants, est-ce que cela se traduit concrètement dans mes actions et dans mon comportement? Comment faire pour avoir plus de cohérence?

L'image du corps humain est pertinente pour plusieurs exercices et à de nombreuses occasions au cours d'une formation: présenter les objectifs (voir section 2), analyser des situations vécues (voir section 3 sur la discrimination) ou évaluer la formation (voir section 6). L'équipe de facilitation peut s'inspirer de cette métaphore pour s'assurer que les approches soient toujours intégrées en reliant toute nouvelle idée aux sentiments et aux possibilités d'action pour les participantes.

**IL EST NÉCESSAIRE DE DIMINUER L'ÉCART ENTRE
CE QUE L'ON DIT ET CE QUE L'ON FAIT, JUSQU'À
CE QUE, À UN MOMENT DONNÉ, NOTRE PAROLE
SOIT NOTRE PRATIQUE.**

Paulo Freire, éducateur brésilien

1.2. LE YIN ET LE YANG DE LA FACILITATION

Équilibrer nos qualités réceptives et dynamiques

«Les personnes facilitatrices doivent être à la fois à l'écoute et capable de mobiliser le groupe tout en demeurant sensibles et proactives. Ceci met en lumière la principale fonction de la facilitation, soit l'acte de rendre la participation plus facile et la plus active possible. À certains moments, la facilitatrice a besoin d'être plus dynamique, pour permettre aux voix des participantes les moins avantagées (ou possédant moins de pouvoir) de se faire entendre. À d'autres moments, le facilitateur a besoin de prendre une position de recul, céder son leadership et être plus réceptif en passant le relais à d'autres participantes. En ce sens, l'art de la facilitation et l'essence des principes qui guident la personne facilitatrice est d'équilibrer les qualités dynamiques et réceptives, comme l'illustre cette métaphore de l'équilibre entre le Yin et le Yang ».



QUALITÉS RÉCEPTIVES

- Prend conscience de soi et des autres
- Demeure alerte
- Vérifie et valide
- Écoute
- Démontre de l'empathie
- Renonce au leadership
- Fait preuve d'humilité
- Perçoit et ressent
- Fait confiance
- Fait preuve d'accueil
- Reçoit



QUALITÉS DYNAMIQUES

- Demeure conscient des tâches
- Réfléchit
- Adopte une attitude ludique
- Interprète
- Prend des décisions au bon moment
- Maintient les limites
- Conserve une vue d'ensemble
- Prend des risques
- Offre des idées
- Affirme
- Lance des défis
- Cède ou délègue le leadership
- Permet aux différentes voix d'être entendues

Source: David Mowat, Participatory Approaches: A Facilitator's Guide. VSO, p. 29
https://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/VSO_Facilitator_Guide_to_Participatory_Approaches_Principles.pdfTraduction libre par Sylvie Desautels.

1.3 NEUF PRINCIPES DE L'ÉDUCATION POPULAIRE FÉMINISTE

Ces principes de facilitation viennent du Brésil en passant par le Mozambique. Un résumé des neuf principes, tirés de l'article que vous trouverez en annexe, est présenté ci-dessous.

Ces principes peuvent orienter la préparation, la conception et la facilitation de formations qui visent une plus grande égalité des genres et soulèvent une série de questions pour l'équipe de facilitation:

Quelles sont les dynamiques de pouvoir que la formation cherche à mettre en lumière et à remettre en question (action politique)?

Dans quel contexte et à quel moment précis ou dans quelle conjoncture nous proposons-nous d'intervenir?

Comment faire valoir les différentes formes du savoir, tant le nôtre que la recherche, les valeurs et le vécu des participants ainsi que l'intelligence émotive, incarnée et mentale?

Quelles dynamiques de pouvoir peuvent se manifester au sein du groupe et comment les apprivoiser dans le but de les transformer?

L'éducation populaire féministe est:

1. Une action politiquement engagée qui vise la justice sociale et la réduction des inégalités.
2. Un processus continu qui ne termine pas.
3. Conçue à partir d'une compréhension profonde du « terrain ».
4. Ancrée dans les connaissances, l'expérience vécue et les valeurs des femmes et des hommes participants.
5. Alimentée aussi par l'expérience vécue et les connaissances de la personne facilitatrice.
6. Un accès aux connaissances théoriques et pratiques élaborées par les universités, les chercheuses et autres organisations.
7. Un échange entre différentes façons de savoir et de comprendre.
8. Attentive aux dynamiques de pouvoir au sein du groupe.
9. Holistique et non axée uniquement sur la rationalité (tête, cœur, mains/pieds).

Pour plus de détails sur ces principes, consulter le texte dans l'Annexe de la Section 1:

Adapté de l'article d'Ana Paula Portella e Taciana Gouveia, **Introdução: Feminismo, Educação e Género**, Brasil, 2009.

1.4 MOI AU MILIEU: LA PERSONNE FACILITATRICE AU CENTRE DU PROCESSUS

Cette image saisit la complexité du rôle de la personne facilitatrice en tout processus d'apprentissage axé sur la justice de genre. La personne facilitatrice (moi) se trouve au centre de plusieurs cercles concentriques. Le processus invite à comprendre et à intervenir simultanément sur plusieurs niveaux.

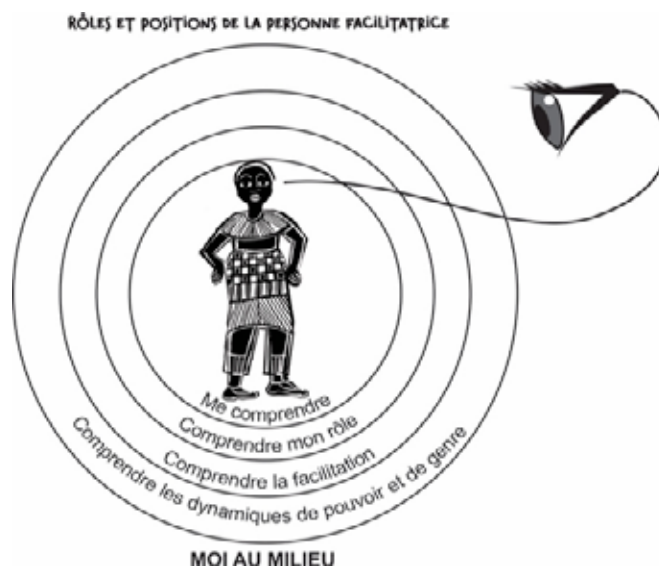
Par le premier cercle, la personne facilitatrice doit se comprendre en tant que personne. Elle se demande:

«Quelle est mon histoire? Qu'est-ce qui m'a motivée et menée vers la facilitation? Comment mes expériences précédentes me préparent à occuper ce rôle? Comment mon éducation et mes idées préconçues peuvent influencer ma compréhension des dynamiques de genre?»

Le deuxième cercle interroge son propre rôle dans le processus.

Elle se questionne: «Que vais-je apporter qui mènera vers les changements désirés? Quelles sont les limites de mes compétences, mon autorité et mes responsabilités dans ce rôle? Comment dois-je intervenir ou me retenir d'intervenir?»

Ensuite, le troisième cercle interroge: «Qu'est-ce que la facilitation? En quoi la facilitation est semblable ou différente du leadership, de la gestion de projet ou de l'enseignement?»



Quelle est sa contribution spécifique dans des processus de changement des dynamiques de genre? Quelles sont ses limitations?»

Le quatrième cercle invite la personne facilitatrice à se demander: « Comment susciter et encourager le changement?» et à comprendre: «Comment les personnes peuvent-elles changer? Comment les relations et les rapports entre hommes et femmes peuvent-ils changer?»

Finalement, le cinquième cercle appelle le facilitateur à comprendre les dynamiques de genre et les dynamiques de pouvoir. Quelles sont les dynamiques à l'œuvre non seulement dans le cadre de la formation proposée mais également dans les familles, les organisations et les communautés des participants ? Quelles approches, attitudes et actions sont les plus adaptées au contexte et les plus porteuses de changement pour transformer les rapports de pouvoir qui créent et maintiennent les inégalités et les injustices?»

Lors d'un atelier d'apprentissage sur le genre, toutes ces dimensions sont en mouvement, interagissant en temps réel entre elles et autour de la personne facilitatrice. L'œil à l'extérieur des cercles signifie l'importance d'un regard externe, une capacité de prendre du recul par rapport à soi-même en tout temps et à tout moment. La

personne facilitatrice est elle-même le produit de toutes ces dimensions et, en même temps, elle les modifie par sa compréhension, ses attitudes, ses gestes, ses émotions et ses interactions avec autrui. Conserver ce regard externe tout en agissant à tous ces niveaux relève du défi mais est essentiel pour profiter de la richesse de l'expérience de facilitation et mieux intervenir en faveur d'une plus grande justice de genre.

1.5 LES COMPÉTENCES CLÉS DE LA FACILITATION PARTICIPATIVE

En tant que facilitateurs, toute expérience de facilitation présente une occasion pour l'apprentissage et l'acquisition de nouvelles compétences. Cette liste de compétences clés de la facilitation participative provient du même document qui introduit le concept du yin et du yang de la facilitation. Elle peut servir aux équipes de facilitation comme outil d'auto-évaluation pour identifier les forces et les défis à relever avant et pendant un processus d'apprentissage. Les questions suivantes alimentent la réflexion:

- Questions d'auto-évaluation des compétences de facilitation participative
- Quelles compétences pensez-vous maîtriser déjà?
- Quelles compétences vous posent encore des défis?

Quelles compétences pouvez-vous ajouter à cette liste dans en vue de transformer les dynamiques inégales de genre et de pouvoir?



Résumé des compétences clés de la personne facilitatrice

1. La planification

Le facilitateur s'assure de connaître le groupe avant la session afin de l'aider à développer des objectifs clairs, concevoir un programme approprié et sélectionner les méthodologies adéquates.

2. L'écoute

La facilitatrice écoute le groupe et essaie de comprendre ce qui se passe. Elle clarifie l'information et aide à l'organiser.

3. La flexibilité

La personne facilitatrice s'adapte aux besoins du groupe, gère de multiples tâches et possède la confiance nécessaire pour essayer de nouvelles choses.

4. Le focus

Le facilitateur a une destination désirée et sait (ou découvre) comment l'atteindre étape par étape.

5. Encourager la participation

La facilitatrice fait parler tous les individus, implique tout le monde et utilise l'humour, des jeux ou de la musique pour encourager l'ouverture et créer un environnement positif.

6. La gestion

Le facilitateur guide le groupe tout au long du processus, établit des limites, encourage la cohésion quant aux règles de base, fournit des modèles et vérifie les progrès et les réactions du groupe.

7. Le questionnement

La personne facilitatrice sait comment poser des questions qui encouragent le partage d'idées et la participation.

8. La promotion de la responsabilisation

Le facilitateur aide le groupe à prendre ses responsabilités pour son propre travail et l'aide à réfléchir sur le suivi nécessaire.

9. Construire des relations

La facilitatrice est à l'affût des réactions et favorise le respect envers les personnes. Elle est sensible aux émotions, surveille le langage corporel et aide à construire les relations entre les membres du groupe.

10. La connaissance de soi

Le facilitateur examine ses propres comportements et apprend de ses erreurs. Il est honnête et ouvert concernant les limites de ses connaissances et démontre de l'enthousiasme.

11. La gestion des conflits

La personne facilitatrice encourage le groupe à gérer les conflits de façon constructive et à trouver un accord et un consensus.

12. Élargir les discussions

Le facilitateur encourage l'expression de différents points de vue et utilise des techniques et des exemples qui mènent le groupe à considérer différents cadres de référence.

13. La présentation de l'information

La facilitatrice utilise un langage clair et concis, donne des instructions explicites et est à l'aise avec les méthodes et outils visuels, écrits, graphiques et oraux.



SECTION 2

**COMMENT CRÉER UN
ESPACE FAVORISANT
LE PARTAGE ET
L'APPRENTISSAGE ?**

2

COMMENT CRÉER UN ESPACE FAVORISANT LE PARTAGE ET L'APPRENTISSAGE ?

INTRODUCTION

Pour que les participantes et les participants puissent profiter pleinement des apprentissages potentiels d'un atelier, l'équipe de facilitation doit bien préparer le processus, tant au niveau conceptuel que matériel. Cette section offre des éléments que les facilitateurs peuvent prendre en considération lors de la planification et du déroulement des premières étapes d'un atelier axé sur l'apprentissage des adultes. L'objectif est de créer un espace où les participants se sentent respectés, confortables, en sécurité, connectés les uns aux autres et pleinement présents pour recevoir les expériences proposées par les facilitateurs.

2.1. LA PLANIFICATION ET LA PRÉPARATION DU PROCESSUS DE FACILITATION

Lors de cette étape initiale, il s'agit de bien définir la démarche de facilitation:

- Quels sont les objectifs, les résultats attendus? Le processus prétend répondre à quels besoins et apporter quels types de changements chez les participantes?
- Le processus de facilitation est pour qui et avec qui? Est-ce que le processus est une demande d'une organisation ou d'un partenaire financier et comment cet organisme ira-t-il s'impliquer et appuyer le

processus au niveau des ressources, de la logistique et de la définition des contenus? Qui est le groupe de participantes? Y aura-t-il un processus de sélection des participantes ou le groupe est-il déjà formé et confirmé? Qui sont les participantes; quel est leur profil? Combien de personnes prendront part au processus?

- Qui compose l'équipe de facilitation? Idéalement, les processus de facilitation pour le changement requièrent une équipe de deux facilitateurs. Il peut s'agir d'une facilitatrice expérimentée sur l'action apprentissage et les questions de genre, secondée par un co-facilitateur provenant de l'organisme demandeur ou d'une personne recrutée à cet effet.
- Qui s'occupe de quoi? Planifier, préparer et définir les rôles et responsabilités entre l'organisme demandeur et l'équipe de facilitation; définir le nombre d'ateliers, le nombre de jours ainsi que l'horaire; construire le processus en fonction des objectifs et des ressources disponibles; définir les grandes étapes et les principaux outils à utiliser, le suivi entre les ateliers ainsi que l'évaluation, le calendrier, le local et la logistique générale. Préparer le détail du premier atelier.

Par ailleurs, si vous êtes facilitateur d'une activité ponctuelle de formation ou d'apprentissage sur le genre, vous pouvez utiliser et adapter les outils présentés dans ce référentiel.

2.2 LA PLANIFICATION ET LA PRÉPARATION D'UN ATELIER

Une bonne préparation par l'équipe de facilitation et par les autres collaborateurs (ex. partenaires financiers et techniques, organisation hôte) est essentielle à la réussite de tout atelier ou formation visant à changer les dynamiques de genre. Dans cette section, nous vous proposons donc quelques éléments à considérer avant l'atelier.

Objectif

Arriver au jour et à l'endroit de l'événement bien préparé, détendu et prêt à créer un espace d'apprentissage accueillant, confortable et productif.

Quelques conseils

- Commencer la planification le plus tôt possible une fois l'événement confirmé.
- Préciser les objectifs de l'événement en fonction des attentes des partenaires et des participantes et le temps et les ressources disponibles pour les réaliser. (Voir l'AAR dans la section 5 pour l'outil de planification utilisé par les associées de G@W pour la majorité de leurs activités).
- Définir en équipe et à l'avance les rôles et les responsabilités de chaque partie prenante à l'activité.
- Recueillir et analyser à l'avance des informations sur les individus et les organisations présentes dans la salle.
- Consulter à l'avance les différentes parties prenantes et les participants, que ce soit par des rencontres, des entrevues ou des sondages, pour mieux comprendre leurs attentes et défis.
- Planifier de façon réaliste le budget de l'événement selon les fonds disponibles afin d'éviter des problèmes financiers et de devoir écourter ou modifier des activités prévues.
- Veiller aux détails de la logistique: transport et hébergement des participantes, location d'une salle de réunion adaptée à la méthodologie,

alimentation appropriée pendant l'atelier et per diem adéquat pour les participantes venues de l'extérieur, achat du matériel nécessaire, consignes de sécurité le cas échéant.

- S'assurer que l'organisme qui convie la formation ait en main des contacts d'institutions, d'associations et de professionnels qui peuvent apporter un support psychologique, moral ou juridique au cas où un ou une participante vive un traumatisme important lors du dévoilement d'une situation d'abus ou de violence basée sur le genre durant une séance de formation.
- Définir avec les membres de l'équipe de facilitation les approches méthodologiques les plus propices pour satisfaire les attentes et atteindre les objectifs de l'événement.
- Créer un guide de facilitation qui définit chaque étape, sa durée et la personne responsable de chacune des étapes de la session.
- Déterminer avec les parties prenantes et l'équipe de facilitation la meilleure manière d'évaluer la session.
- Arriver au lieu de l'événement quelques heures, sinon quelques jours à l'avance si vous arrivez de l'extérieur, pour vous laisser le temps nécessaire de prendre contact avec les partenaires locaux, finaliser les questions logistiques, visiter le local et organiser la salle.
- Réserver un temps après l'événement pour un débriefage complet avec les membres de l'équipe de facilitation et les parties prenantes pour consolider l'apprentissage et identifier les actions de suivi.

Défi de facilitation

Ultimement, la facilitatrice a peu de contrôle sur plusieurs des éléments nécessaires à l'organisation d'un atelier ou une formation. Malgré une préparation solide, il importe de demeurer dans un état de réceptivité pour s'adapter aux conditions existantes au moment et à l'endroit de l'événement.

2.3 LE TRIANGLE DE LA FACILITATION

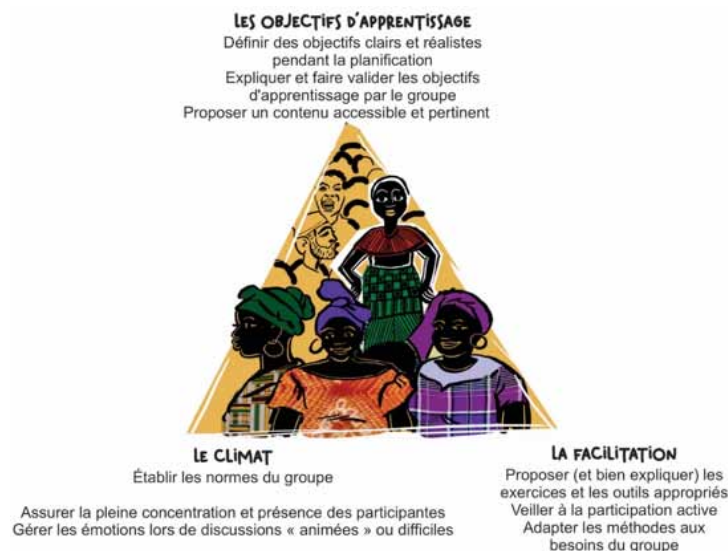
Cet outil permet d'évaluer la congruence entre les objectifs et les méthodes proposées pour y arriver. Il présente l'avantage d'être simple, proposant trois éléments essentiels à toute activité de formation cernés par ces trois questions:

- Qu'est-ce que je souhaite que les apprenants apprennent?
- Quelle est la méthode la plus efficace et la mieux adaptée aux besoins des apprenants?
- Comment établir et maintenir un climat dans la salle propice à l'apprentissage?

Ces éléments aident la facilitatrice à éviter certaines embûches. Parfois, un exercice intéressant est proposé sans avoir défini précisé-

ment les apprentissages désirés. L'activité peut être amusante mais donner peu de résultats. À d'autres moments, les objectifs et l'activité pédagogique sont clairement réfléchis mais l'approche déstabilise ou ennueie les participants au point de compromettre l'apprentissage. Quelquefois encore, les objectifs sont clairs et l'activité bien adaptée mais le rôle dans la facilitation est bâclé. Par exemple, la facilitatrice peut manquer de concentration, ne pas savoir encourager une participation active et égalitaire ou intervenir trop abruptement dans les discussions sans permettre aux participantes de s'approprier l'exercice. Cet outil est donc utile dans la planification de différentes activités de formation tout comme pour l'évaluation de l'atelier.

LE TRIANGLE DE LA FACILITATION PÉDAGOGIQUE



Source : Sophie Ménard, PhD., Université Saint-Paul, 2011

Exemples vécus:

- Lors de la dernière rencontre, j'ai animé un exercice de visualisation du processus parcouru. J'invite tout le monde à se fermer les yeux pour imaginer les étapes du déroulement de la formation. À la fin, j'ouvre les yeux et vois que la plupart des personnes dorment. Mon objectif était clair mais mon choix d'outil n'était pas approprié pour le groupe (plus âgé) au moment de la journée (après le dîner), ce qui a eu un impact négatif sur le « climat d'apprentissage. »
- Je voulais tester pour la première fois un exercice en lien avec une problématique soulevée lors de l'atelier précédent: la

répartition des contributions de la femme et de l'homme au foyer (voir L'arbre familial à la section 3). En général, je ne divise pas les hommes et les femmes en deux groupes séparés et j'ai peu d'expérience à gérer ce genre de dynamique. Quand les sous-groupes reviennent pour la discussion en plénière, les échanges entre les hommes et les femmes deviennent rapidement très animés au point où les gens ne s'écoutaient plus. Les divergences peuvent faire avancer la compréhension du groupe à condition qu'il y ait de l'écoute et qu'on puisse participer de façon équitable. Le « climat » n'était pas propice à l'apprentissage. J'aurais pu anticiper le défi de facilitation pour être mieux préparé.

2.4 LA GESTION DE L'ESPACE PHYSIQUE POUR UNE AMBIANCE ACCUEILLANTE ET SÛRE

Mise en contexte

Les méthodologies d'apprentissage présentées dans ce référentiel se distinguent des approches traditionnelles souvent employées dans les séminaires ou les formations formelles. Les méthodes participatives et interactives qui visent des prises de conscience et des changements chez les participants demandent une attention particulière à l'espace physique où les activités se déroulent.

Objectif

Créer un espace physique confortable, accueillant et favorable aux échanges et discussions authentiques et aux apprentissages. Responsabiliser le groupe pour le soin accordé aux espaces communs.

Lien avec les dynamiques de genre

Les salles de réunion traditionnelles placent un nombre limité d'individus à une table d'honneur équipée de podium, micro, projecteur et écran devant plusieurs rangs de chaises entassées où l'auditoire est invité à rester immobile et passif durant la présentation magistrale des experts et des autorités. Cette disposition de la salle et les interactions unidirectionnelles qui en découlent réaffirment la notion patriarcale que le savoir des uns (surtout les hommes diplômés plus âgés occupant des postes d'autorité) vaut plus que le savoir des autres (les femmes, les personnes n'ayant pas fréquenté l'école, les jeunes, les minorités linguistiques ou ethniques). En disposant la salle de manière à ce que tout le monde puisse interagir et contribuer, la facilitatrice crée, dès le départ, l'atelier peut offrir un lieu où l'on pratique un environnement qui remet en question les valeurs patriarcales. Également, offrir-atelier peut offrir un lieu où l'on pratique le partage des responsabilités entre participants hommes et femmes pour le soin aux espaces communs.

Préparation

Choisir l'endroit: si possible choisissez un endroit entouré de nature, un lieu à l'extérieur de la ville ou un lieu urbain avec un jardin ou un espace vert. Idéalement, il est conseillé d'héberger tout le groupe au même endroit et ainsi favoriser la création de relations informelles et amicales entre les participants. S'assurer que l'endroit est confortable et sécuritaire et qu'il existe des espaces communs où se rencontrer en dehors l'atelier.

La salle de rencontre: Dans la mesure du possible, réservez une salle assez grande pour accommoder le nombre de participantes prévu, leur permettant ainsi de circuler librement et de former des groupes de travail au besoin, ou prévoyez des salles adjacentes pour les sessions en sous-groupes. Assurez-vous d'arriver à l'avance pour bien aménager la salle. Dégagez les murs (et les fenêtres au besoin) pour créer l'espace nécessaire pour coller les dessins ou affiches que les participants créeront tout au cours de l'atelier.

La disposition de la salle: Dans une partie de la salle, créez un espace pour les plénières. Disposez les chaises en rond et comme personne facilitatrice vous vous situez aussi dans ce cercle afin d'établir une relation horizontale et que toutes et tous se sentent inclus et écoutés. Dans une autre partie de la salle, réservez une table comme espace de travail pour l'équipe de facilitation. Également, placez le nombre (minimum) de tables nécessaires pour accommoder les groupes de travail prévus par le programme. Ajustez l'air climatisé au besoin tout en favorisant la lumière naturelle de l'extérieur.

Matériel et équipement: Placez une grande table dans un coin accessible de la salle pour y déposer tout le matériel à la disposition des participantes: stylos, papier ou carnets, crayons de couleur, feutres, papier et cartons de couleur, papier géant, etc. qui seront utilisés au cours de l'atelier. Si vous prévoyez utiliser des appareils audio-visuels, assurez-vous que tout fonctionne correctement (et que vous maîtrisez leur utilisation) avant l'arrivée des participants. Si les pannes d'électricité sont prévisibles, évitez de dépendre uniquement des appareils ou arrivez équipé d'appareils à piles (bien chargées). Collez au mur les affiches que vous allez présenter lors de la première session.

Responsabilisation du groupe: Demandez aux participants, hommes et femmes, de prendre part aux tâches de rangement et de soin des espaces communs. Établissez une responsabilité partagée et collective afin de garder la salle de réunion propre et rangée. Prévoyez une corbeille pour les rebuts, demandez aux participants de ranger le matériel, les tables et les chaises avant de partir en fin de journée.

Prévoyez répéter ces préparatifs après chaque pause et au début de chaque journée. La salle peut rapidement devenir encombrée avec la progression de l'atelier. Une réorganisation périodique pour s'assurer que l'espace demeure dégagé et que le matériel le plus pertinent reste visible favorise l'apprentissage.

Défi de facilitation

La facilitatrice ne peut pas toujours prévoir ou contrôler le type d'endroit ou de salle qui sera mise à sa disposition, surtout lorsqu'une organisation partenaire assure l'accueil. Parfois, suite à une demande de l'équipe de facilitation, nos hôtes acceptent de déplacer les tables et les chaises mais cet arrangement n'est pas toujours possible ou approprié. La facilitatrice doit demeurer prête à s'accommoder à toute sorte d'espace tout en gardant en tête l'importance du confort, la liberté du mouvement et la facilité des interactions entre participantes.

2.5 LA GESTION DU TEMPS

Défi de facilitation

Ici, il s'agit simplement de souligner l'importance d'une bonne gestion du temps disponible pour un événement tout en reconnaissant les défis à relever. Apprendre requiert du temps et bien apprendre de nos propres expériences et de celles des autres peut en prendre davantage. À chaque étape du processus, la facilitatrice doit rester vigilante du temps nécessaire pour un apprentissage approfondi des participantes tout en protégeant le temps nécessaire pour les étapes suivantes. Un processus trop précipité ou interrompu par manque de temps ne donnera pas les résultats escomptés. Une journée trop longue ou trop chargée peut épuiser les participantes et réduire leur apprentissage. La facilitatrice se doit d'incarner les normes établies par le groupe en respectant, dans la mesure du possible, les heures prévues pour le début et la fin de la journée. Face à des choix difficiles, la facilitatrice peut solliciter l'opinion du groupe sur la façon de bien profiter du temps qui reste ou peut prendre des décisions fondées sur sa propre expérience de facilitation. Le tout demande une très bonne préparation et une capacité d'adapter rapidement le programme en fonction des besoins du groupe et des dynamiques qui se présentent dans la salle. Une bonne gestion du temps n'est pas facile mais essentielle.

2.6 LE BIEN-ÊTRE DES PERSONNES: TAI-CHI



Mise en contexte

Le tai-chi, qui est issu des arts martiaux asiatiques, est utilisé dans sa forme thérapeutique pour favoriser la santé et le bien-être et apaiser les personnes qui ont vécu des traumatismes liés à des situations de conflits armés, de violence conjugale, d'agression sexuelle ou de maladies chroniques. Cette version de tai-chi s'appelle **Capacitar** et fut développée en Amérique latine. Le tai-chi consiste en des exercices physiques et



de respiration, alliés à des messages de réflexion pour favoriser une présence dans l'instant présent, « ici et maintenant », là où nous sommes. Le tai-chi fait appel au **corps**, à la pensée et aux **émotions** afin de les relier. Dans une approche holistique, chaque personne se connecte profondément avec soi-même tout en reconnaissant sa connexion avec le groupe.

Lien avec les dynamiques de genre

Le tai-chi est une activité pratiquée en solo ou en groupe sans distinction de genre, d'âge, d'origine ou de niveau d'instruction formelle. Il s'agit donc d'une activité très inclusive qui permet de nous reconnaître en tant qu'êtres humains. Les femmes, particulièrement les femmes de milieu rural d'un certain âge, ont rarement l'occasion de pratiquer des activités d'exercice et de détente. Dans l'expérience de G@W, certains participants adoptent une pratique régulière du tai-chi avec leurs familles ou lors d'activités de groupe suite à la formation. Ces personnes identifient un sentiment de mieux-être et une meilleure santé grâce à la pratique régulière du tai-chi.

Quand l'utiliser

Tôt le matin comme activité initiale avant l'entrée en matière.

Qui peut participer

Tout le monde. Les personnes vivant avec une mobilité réduite peuvent participer aux mouvements en position assise.

Préparation

Choisissez un espace qui permette au groupe de bouger confortablement. Idéalement, un endroit en plein air est ciblé si la température permet. Considérez le temps nécessaire pour le groupe de se déplacer entre le lieu choisi et la salle de réunion – il peut alors être judicieux de rester dans la salle.

Le tai-chi peut se pratiquer accompagné de musique relaxante ou non. Si vous voulez de la musique, ayez en main un appareil qui permette au groupe de l'entendre (sans que le volume ne soit trop fort).

Durée

On peut adapter le nombre d'exercices et le nombre de répétitions de chaque exercice selon le temps disponible pour le tai-chi. Un groupe qui découvre le tai-chi pour la première fois prendra plus de temps à se concentrer qu'un groupe expérimenté. Vous pouvez accorder entre 10 et 20 minutes selon le groupe et l'effet désiré.

Déroulement

La participation de toutes et tous est à encourager mais n'est pas « obligatoire. » Les gens doivent se sentir libres de participer selon leur propre niveau de confort. La facilitatrice peut souligner cette intention en invitant les gens à se lever et à se placer en rond. Si certaines personnes vivent avec des difficultés de mobilité, prévoir des chaises dans le cercle qui leur permettront de faire des mouvements dans le confort et la sécurité.

LES EXERCICES DE TAI-CHI POUR LE BIEN-ÊTRE

Idéalement, en séance individuelle de Tai Chi et avec le temps nécessaire, chaque exercice devrait être fait 10 fois et toujours en paire, de chaque côté.

Le pied gauche représente 'soi-même' et le pied droit, les personnes 'autour de soi', notre famille, notre groupe ou organisation, notre région ou pays, ou l'ensemble des êtres humains.

Facilitation: Choisissez un ou deux exercices pour chacune des 5 fonctions, et répéter un certain nombre de fois, selon le temps disponible.

Fonction	Exercice ou mouvement
1. Pour se concentrer et être dans le moment présent	Pratiquer 3 respirations profondes. Rotation du bassin et balancement des bras Équilibre: le mouvement de la vague Pousser le nuage
2. Pour mettre de côté les tracas, nettoyer son esprit et son cœur	Pousser avec les mains le 'négatif' (ou le jeter dans le grand trou) et apporter du 'positif' La pluie d'eau fraîche qui nettoie et purifie
3. Pour se donner de l'énergie et de l'inspiration	Le cercle de lumière sous nos mains Le ballon de lumière dont il faut prendre soin
4. Pour se connecter avec soi-même et avec le groupe	Le miroir: reconnaître sa valeur et celle des autres Le jeu du regard: ronde de regards échangés
5. Visionner son rêve de justice de genre	S'envoler comme un grand oiseau: imaginer sa famille, son organisation, sa communauté, le monde avec plus de justice de genre, dans 2, 5 ou 10 ans La lumière du phare qui projette notre rêve au loin
6. Fermer et conclure	Namasté: salutation, respect et gratitude entre les participantes, pour se souhaiter une bonne journée.

Description des exercices

Pratiquer trois respirations profondes: Debout en cercle, tous les participants ferment les yeux. Joindre les mains au niveau du ventre et relaxer les épaules, mais ayez les pieds campés au sol. Prendre une inspiration profonde en laissant entrer l'air par le nez, sentez votre ventre se gonfler. Après l'inspiration, retenez votre respiration quelques secondes et expirez lentement l'air de vos poumons par la bouche. Expirez lentement jusqu'à ce que vous sentiez vos poumons vides et votre ventre rentré vers l'intérieur. Et donc, recommencez le cycle de respiration profonde en inspirant doucement par le nez. (3 fois)

Rotation du bassin et balancement des bras: position de départ: les pieds écartés et gardez de façon stable une légère flexion des genoux, et les épaules droites. Faites une rotation de votre bassin (votre centre), tout en balançant vos bras de gauche à droite et de droite à gauche, imaginez que vos bras sont lourds et mous, fermez les yeux, respirez lentement. Continuer le balancement de chaque côté, lentement, en pliant les genoux, et sentez comment le mouvement produit un effet de massage autour de votre colonne vertébrale.

Équilibre, le mouvement de la vague: position de départ: les pieds écartés, les genoux fléchis légèrement, les épaules et la tête droites. Tout en soulevant vos talons, levez les mains jusqu'à la hauteur des épaules, et ensuite descendre vos mains et vos pieds lentement vers l'arrière, remontez et descendez vos bras et vos pieds comme un mouvement de vague, tout en maintenant l'équilibre. Lorsque que vous montez vos bras vers l'avant inspirer, et expirer lorsque vous redescendez les bras. Ça demande de la concentration et de la pratique, ne vous en faites pas si vous ne réussissez pas au premier coup.

Pousser le nuage : tournez la tête vis-à-vis votre épaule gauche ; avec la main droite, mettez la pointe de vos doigts vis-à-vis votre nez. Regardez fixement la pointe de vos doigts et imaginez que c'est un nuage qui contient vos soucis. Lentement, faites un demi-cercle avec la pointe de vos doigts en allant doucement jusqu'à l'épaule droite, votre tête tourne et vos yeux fixent vos doigts. Arrivé à l'épaule droite, étirez votre bras jusqu'à l'arrière, en ouvrant votre main et libérant les soucis. Recommencez le mouvement dans l'autre sens, en tournant votre tête vis-à-vis votre épaule droite, et avec la main gauche, mettez la pointe de vos doigts vis-à-vis votre nez. Imaginez

d'autres soucis qui arrivent, mais qui aussi s'envoleront. Réfléchissez à l'impermanence, aux situations qui arrivent et qui passent, puis aux changements que ça apporte en vous.

Pousser avec les mains le 'négatif' (ou le jeter dans le grand trou) et apporter du 'positif':

mettre le pied gauche à l'avant, (le pied gauche représente le 'je'), positionnez vos mains à la hauteur de votre poitrine, pensez à ce qui vous tracasse et vous empêche d'être bien maintenant dans la famille, au travail, etc. (fatigue, lourde charge de travail, enfant malade). Ensuite poussez au loin ce tracas en poussant vos mains vers l'avant en faisant un mouvement de votre bassin et de votre genoux gauche vers l'avant. Ensuite pensez à ce que vous voulez apporter de positif pour régler ce problème (repos, meilleure division des tâches, santé) et apportez-le vers vous en ramenant vos mains vers votre poitrine et le mouvement de votre bassin et genoux vers l'arrière. Répétez avec le pied droit, qui représente le 'nous, le collectif, votre organisation, la société', demandez-vous ce qui vous tracasse et ce que vous aimeriez repousser au loin et ce que vous proposez d'apporter pour un changement positif.

La pluie d'eau fraîche qui nettoie et purifie :

Mettre le pied gauche à l'avant (soi-même) et penchez vous vers votre pied comme si vous alliez puiser de l'eau au ruisseau avec vos mains, puisiez l'eau, remontez les mains doucement au-dessus de votre tête et faites couler l'eau doucement tout le long de votre corps en laissant descendre lentement vos mains jusqu'au sol, pour ensuite puiser de l'eau à nouveau. Imaginez que cette douche d'eau douce et limpide purifie vos pensées, votre cœur et allège vos souffrances et douleurs. Recommencez le mouvement plusieurs fois. Ensuite mettre le pied droit à l'avant et faites les mêmes mouvements et réflexions en pensant à votre entourage et au monde.

Le cercle de lumière: Mettre le pied gauche à l'avant et positionnez vos mains à l'avant à la hauteur de vos coudes. Regardez vos mains, écartez les doigts un peu et faites des cercles de la gauche vers la droite en pliant un peu le genou pour étirer votre corps vers l'avant. Imaginez que sous vos mains, il y a un faisceau de lumière brillante et énergisante, choisissez votre couleur préférée et visualiser le cercle de lumière sous vos mains, tout en continuant le mouvement où tout votre corps trace le cercle. Imaginez que cette lumière vous apporte l'énergie, l'inspiration, la motivation pour

poursuivre les objectifs de cette journée, de cet atelier, réfléchissez aux pistes d'action que cela vous inspire. Après quelques minutes, faite le même exercice du côté droit, en pensant à votre famille, votre organisation ou votre communauté, et partagez avec elles/eux ce cercle de lumière qui apportera énergie, inspiration et motivation pour réaliser les changements désirés.

Le ballon de lumière dont il faut prendre soin:

Debout les pieds bien ancrés et une légère flexion des genoux, tournez votre tête et votre corps vers la gauche et positionnez les mains comme si vous teniez un ballon, la main droite en haut avec la paume vers le bas et la main gauche en bas avec la paume orientée vers le haut, au milieu il y a le ballon imaginaire. Toujours en tenant votre ballon imaginaire, faire glisser vos mains vers le côté droit, et une fois arrivé complètement à droite, faite tourner vos mains comme pour faire tourner le ballon, sans l'échapper, pour ensuite faire glisser lentement le ballon vers la gauche, et ainsi de suite, en de lents mouvements pour faire passer le ballon d'un côté à l'autre. Imaginez que ce ballon est très précieux et fragile, vous devez en prendre soin, comme vous devez prendre soin de vous-même (côté gauche) et des autres, de votre famille, organisation ou communauté (côté droit). Imaginez que ce ballon contient tout ce dont ont besoin les personnes et les collectivités pour atteindre leur bien-être et réaliser leurs rêves.

Le miroir: toujours dans la même position de départ, levez les coudes à la hauteur des épaules et positionnez vos mains en face de votre visage, les paumes tournées vers celui-ci. Faites de petits cercles avec vos mains et imaginez que vous vous regardez dans un miroir (les paumes de vos mains). Tout en vous regardant (continuer à faire doucement les cercles) pensez à vous : à vos capacités, à vos expériences, à vos qualités et toutes les bonnes actions que vous avez réalisées jusqu'à maintenant dans votre vie. Reconnaissez votre valeur et votre contribution au monde. Après, agrandissez les cercles que vous faites avec vos mains pour voir les autres personnes qui sont debout dans la ronde. Croiser du regard chacune des personnes du groupe et reconnaissez sa valeur et sa contribution à ce travail collectif qu'est la formation et les apprentissages que vous ferez ensemble.

Le jeu du regard: Le groupe se divise en deux, une moitié des participantes forment le cercle extérieur et les autres participants le cercle intérieur. Les participants se retrouvent face à face. Chaque personne salue la personne en

face par un signe de tête, ou autre geste et un regard dans les yeux. Et l'on passe à la personne suivante, dans le sens des aiguilles d'une montre, jusqu'à ce que la ronde de regards échangés soit complétée. En cas de nombre impair de participantes, la facilitatrice entre dans le jeu.

S'envoler comme un grand oiseau: les participants se distancent l'un de l'autre pour permettre d'ouvrir les bras. Dans la position de départ, penchez votre tête et votre corps vers l'avant et tendez les bras, faite bouger vos bras comme si vous étiez un grand oiseau qui prend son envol. Continuer de voler, plus haut, vous voyagez dans le futur, pensez à votre rêve, aux changements que vous souhaitez. Imaginez votre famille, votre organisation, votre communauté ou le monde avec plus de justice de genre, dans 2, 5 ou 10 ans. Visualisez le futur grâce à cet envol. Après quelques minutes, revenez doucement vers la terre, réduisez la cadence et l'ampleur des rotations de vos bras et atterrissez doucement.

La lumière du phare qui projette notre rêve au loin:

imaginez que vous êtes un phare maritime ayant à la place des yeux une lumière qui projette au loin. Premièrement, soulevez votre pied gauche et placez votre talon perpendiculairement sur l'intérieur de votre pied droit. Tenez bien votre équilibre. Entrelacez ensemble les doigts de vos deux mains, levez les pouces vers le haut pour former une fenêtre et placer cette fenêtre (vos mains jointes) devant vos yeux. Imaginez que vos yeux sont puissants comme la lumière d'un phare et vous permet de visualiser votre rêve au loin. Que voyez-vous, comment visualisez-vous votre rêve, votre futur ? Répétez de l'autre côté pour visualiser le rêve et le futur souhaité pour votre famille, organisation, communauté ou le monde.

Namasté: toujours debout en cercle, chaque participante joint les mains à la hauteur des coudes, les doigts ensemble pointés vers le haut. Ensuite penchez vers l'avant vos mains jointes en regardant quelqu'un dans la ronde, en disant 'Namasté'. Ce salut signifie une reconnaissance mutuelle entre deux personnes, il exprime le respect et la gratitude. L'on se souhaite une bonne journée d'atelier.

Ces exercices de tai-chi sont inspirés des techniques développées par CAPACITAR. Pour d'autres techniques et exercices qui favorisent le bien-être, consulter l'annexe A2.1 « Capacitar: un kit d'urgence pour le stress et le traumatisme, outils de bien-être ».

Débriefage

Le tai-chi offre une activité simple d'apprentissage expérientiel. Il mérite d'être « vécu » avant d'être « expliqué ». La facilitatrice peut donc éviter de donner une explication détaillée de l'activité avant d'inviter les participantes à l'expérimenter. Après l'exercice, la facilitatrice peut inviter les participantes à partager leurs impressions, sentiments et compréhension du tai-chi. Le tai-chi peut ouvrir un espace unique pour créer une culture propre au groupe.

Défi de facilitation

Mener le tai-chi devant un nouveau groupe demande du courage et une maîtrise de base des mouvements et des principes. Certains participants peuvent se sentir gênés de faire des mouvements en public ou préférer faire rire le groupe en taquinant les autres. Le défi pour la facilitatrice est de mettre tout le monde à l'aise tout en encourageant le silence et la concentration. Les directives de la facilitatrice aident les participants à apprendre les mouvements et à y donner un sens. La facilitatrice peut aussi choisir de ne pas trop parler pour permettre aux membres du groupe de « vivre » les exercices eux-mêmes. Il n'y a pas de « discours officiel » qui accompagne le tai-chi : la facilitatrice peut intégrer des messages clés en lien avec les objectifs de la journée ou l'ambiance du groupe dans son explication des mouvements.

Ressources

Site Internet de CAPACITAR : www.capacitar.org

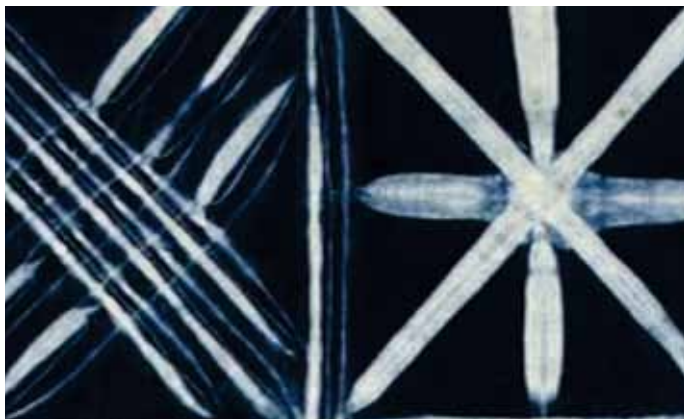
Sur Youtube, vous pouvez trouver plusieurs vidéoclips des diverses approches du Tai-Chi, notamment le Qi-Gong et le Tai-Chi taoïste qui promeuvent la santé et le bien-être.

2.7 PRÉSENTATION DES PARTICIPANTES: SE PRÉSENTER PAR LE DESSIN



Mise en contexte

Les méthodes participatives d'apprentissage invitent les participants à se connaître davantage, à se confier et à se dévoiler. Permettre aux participants de se présenter de manière à créer des liens de confiance et d'empathie favorise ce partage et l'apprentissage. Cette section présente quelques variantes d'un exercice utilisé pendant la formation des facilitatrices mais plusieurs autres options existent. À vous de choisir la méthode qui correspond le mieux aux besoins du groupe et aux objectifs de l'atelier.



Objectifs

Permettre à tout le monde de se présenter de façon plus complète. Se connaître les uns les autres, créer des liens personnels et partager des éléments du vécu des personnes dans la salle.

Lien avec les dynamiques de genre

Dans les réunions traditionnelles, nous ne prenons pas le temps de bien connaître les autres personnes dans la salle. En général, les hommes, les personnes en position d'autorité et les personnes plus âgées prennent davantage la parole. Quand une ronde de présentations rapides est effectuée, ces présentations se limitent souvent au nom, lieu de résidence, fonction professionnelle ou affiliation organisationnelle. Tous ces éléments relèvent du domaine public ou formel, ce qui valorise davantage la position des hommes aux dépens de l'expérience des femmes et des jeunes. Inviter les participants à partager d'autres aspects de leur vie crée une dynamique où tout le monde peut contribuer sur un pied d'égalité.

Si un groupe se rencontre pour la première fois, on peut d'abord inviter tout le monde à se présenter rapidement selon les usages habituels : leur nom, leur lieu de résidence, le nom de leur organisation et leurs responsabilités au sein de cette organisation. Cet exercice met les gens à l'aise puisqu'il respecte les normes habituelles et n'enlève rien à la présentation plus personnelle qui suit.

Quand l'utiliser

Au début de l'atelier.

Qui peut participer

Tout le monde, peu importe le niveau de scolarité.

Préparation

Transcrivez les consignes sur une grande feuille.

Matériel

Cartons de deux couleurs différentes en nombre suffisant.

Crayons feutres de couleurs différentes.

Durée

Consignes et activité de dessin: 15 minutes.

Présentation des dessins: durée variable selon le nombre de participants (environ 3 à 4 minutes par personne)

Débriefage: 10 à 20 minutes.

Déroulement

Distribuer les cartons et des crayons. Expliquer quel carton correspond à quelle question. Donner assez de temps pour permettre aux participants de bien se concentrer sur les éléments qu'ils cherchent à représenter par le dessin.

Les questions posées aux participants dépendront de l'intention de la facilitatrice. Elle peut choisir de poser des questions plus générales ou des questions plus intimes, selon le niveau de de partage souhaité à ce moment-ci du processus.

Voici des options de questions qui amènent le groupe sur différentes pistes de réflexion et de partage:

Questions de présentation possibles

Qu'est-ce qui vous amène ici? Dessinez un ou deux éléments de votre parcours, de votre expérience ou de votre vie que vous voulez partager avec le groupe pour l'aider à connaître et comprendre qui vous êtes.

Quels espoirs avez-vous pour cette formation, pour la justice de genre et pour le développement de vos communautés? Par quelle image ou symbole pouvez-vous illustrer ces espoirs?

Dessinez votre plus grand rêve comme homme ou comme femme.

Dessinez une situation vécue de discrimination, d'inégalité ou d'injustice.

Dessinez un élément de votre vie dont vous êtes fier.

Dessinez un élément de votre vie qui vous rend triste.

Lorsque l'activité de dessin est complétée, chaque personne se lève à tour de rôle et présente ses dessins en s'adressant à tous les membres du groupe (et non uniquement à la facilitatrice). Chaque personne peut présenter ses deux dessins en même temps ou alors, le groupe peut présenter tous les dessins liés à la première question pour ensuite présenter ceux de la deuxième question. La facilitatrice prend chaque dessin et le colle au mur en posant les dessins des hommes ensemble d'un côté et les dessins des femmes de l'autre côté.

Quelques exemples donnés par des participants (lors d'ateliers précédents):

MON PLUS GRAND RÊVE: LES FEMMES

- Que toutes les filles de mon village aillent à l'école
- Voir grandir mes petits enfants
- Que l'association ait son centre polyvalent pour accueillir les jeunes femmes et filles en situation difficile
- Rassembler toute ma famille, qu'elle soit heureuse et en santé
- J'aimerais voir plus de femmes, qui souffrent dans leurs foyers, sortir, travailler et améliorer leur situation et celle de leurs enfants
- J'aimerais construire une grande entreprise de lait
- Avoir une retraite paisible et une grande ferme
- J'aimerais aider les femmes à mieux produire dans les villages, le niébé et bissap.

MON PLUS GRAND RÊVE: LES HOMMES

- Apporter le mieux à mes enfants
- J'aimerais écrire un roman et le dédier à ma mère chérie
- Apporter un réel changement dans les communautés d'éleveurs
- Construire une grande cour pour toute ma famille et m'occuper de leur éducation et autres besoins
- J'aimerais amener mes parents en pèlerinage.
- Voir mes enfants réussir, surtout mes filles, je suis inquiet, j'aimerais une société avec moins de discrimination

Débriefage

Une fois tous les dessins collés au mur, la facilitatrice invite le groupe à faire des observations sur les éléments qui se démarquent en posant le type de question qui suit:

- Quelles connexions ou expériences communes s'établissent entre les différents individus ou au sein du groupe?
- Y a-t-il des différences ou des similarités entre les histoires partagées par les femmes et les hommes?
- Comment expliquer ces différences et ces similarités? Qu'est-ce que ces dessins nous apprennent sur le vécu des hommes et des femmes dans ce groupe et dans notre société ?

Les participants abordent donc un début d'analyse de genre basée sur l'expérience des personnes dans la salle. La facilitatrice peut enchaîner en soulignant des éléments identifiés pendant l'atelier qui seront propices à alimenter les réflexions pendant les séances à venir. Elle conclut en soulignant la richesse de toutes les contributions.

Défi de facilitation

À l'étape du dessin:

Certaines personnes sont très timides à l'idée d'exprimer leurs idées par le dessin. En général, les personnes ayant un niveau avancé d'études vont préférer écrire leurs idées au lieu de les représenter symboliquement. Des souvenirs désagréables de cours d'art à l'école peuvent amener les gens à croire qu'ils sont «nuls en dessin». Les personnes n'ayant pas fréquenté l'école peuvent se sentir intimidées par le fait de tenir un crayon dans la main. La facilitatrice doit veiller à mettre tout le monde à l'aise et les assurer qu'ils possèdent toutes les habiletés nécessaires, que l'objectif de l'exercice ne repose pas sur la « beauté et la qualité » du dessin mais plutôt sur ce que le dessin évoque et que le dessin ne sera pas jugé.

À l'étape des présentations:

L'exercice peut amener les participants à revivre des moments difficiles, voire même traumatisants, de leur vie. Le partage peut alors devenir un dévoilement significatif qui mérite une attention particulière de la part de la facilitatrice et des participants. Si par exemple, une participante pleure durant sa présentation, il est essentiel d'accueillir ses pleurs (ne pas lui dire d'arrêter de pleurer), de lui rappeler que ce groupe est un espace sûr, ce qui arrive ici ne sera pas rapporté à l'extérieur. Le facilitateur demande au groupe de prendre une pause de quelques minutes, offre un mouchoir à la personne éprouvée et l'invite à se retirer avec quelqu'un qui peut l'accompagner ou à rester, selon son souhait. Il est essentiel de se préparer pour cette éventualité en s'assurant que des personnes qualifiées en soutien aux victimes d'abus soient prêtes à accompagner ces personnes si nécessaire. Comme dans tous les exercices, personne ne doit se sentir obligé d'exposer des éléments trop intimes de sa vie mais tout partage est admissible et sera reçu avec respect, compassion et soutien. Par ailleurs, certaines personnes pourront prendre la parole et raconter de longues histoires. La facilitatrice doit donc bien expliquer la consigne du temps et être prête à intervenir de façon respectueuse pour permettre à tout le monde de partager dans les délais prévus pour l'exercice (cette intervention est délicate mais nécessaire).

À l'étape du débriefage :

Pour la facilitatrice, il s'agit d'un moment, parmi beaucoup d'autres, où elle compose avec ce que les participants contribuent, sans pouvoir prévoir ou se préparer à l'avance. Dans le contexte ouest-africain, le groupe peut ne pas se sentir à l'aise de faire ressortir les divergences entre hommes et femmes, en raison de possibles mauvaises expériences antérieures avec d'autres approches au genre ou du désir profond de valoriser l'harmonie dans la société. Savoir comparer les vies des hommes et des femmes pour approfondir la compréhension des inégalités et injustice de genre est une habilité-clé de l'apprentissage tant pour les hommes que pour les femmes. Cet exercice offre l'occasion – et le défi – à la facilitatrice de démontrer cette habilité.

2.8 LA REPRISE DE CONTACT : LE MOULIN À PAROLE



Objectifs

Permettre à tout le monde de bien rétablir des liens personnels. Rétablir la complicité du groupe.

Quand l'utiliser

On utilise cette activité pour des groupes qui se connaissent déjà et se retrouvent après un certain laps de temps afin de leur permettre de retrouver le fil de la discussion créé lors de la dernière rencontre. Elle est mieux adaptée à un groupe de 10 à 20 personnes qu'à un groupe plus nombreux.

Préparation

Transcrivez les consignes sur une grande feuille.

Matériel

Une cloche, un petit tambour ou une sonnette pour indiquer la fin des rondes de discussion.

Durée

Discussions en paire: 25 à 35 minutes, selon la durée des rondes déterminée par la facilitatrice.

Débriefage: 5 à 15 minutes selon le temps disponible.

Déroulement

Les participantes marchent librement dans la salle et se mêlent les unes aux autres. Au signal, chaque personne s'arrête là où elle se trouve et se joint à une autre personne tout près à condition que ce soit une personne qu'elle ne côtoie pas souvent ou qu'elle connaît moins bien. Si le nombre de participantes est impair, un groupe de trois personnes peut se former.

La facilitatrice lance une question de discussion et les paires discutent du sujet de 3 à 5 minutes. Au signal, les gens circulent de nouveau et se trouvent un autre partenaire afin de répondre à la question suivante et ainsi de suite.

Questions

1. Qu'est-ce que j'apprécie davantage dans mon organisation depuis notre dernière rencontre?
2. Qu'est-ce que j'apprécie de ces ateliers sur les questions de genre jusqu'ici?
3. Qu'est-ce que j'apprécie davantage en moi depuis notre dernière rencontre? (OU Qu'est-ce qui a changé en moi depuis la dernière rencontre?)
4. Qu'est-ce que j'ai laissé derrière moi pour être totalement concentré et disponible ici ?
5. Qu'est-ce qui est difficile pour moi dans les changements de dynamiques de genre, du rapport homme-femme?
6. Qu'est-ce qui est difficile pour moi dans les dynamiques au sein de mon organisation?
7. Qu'est-ce que je souhaite apprendre dans cet atelier?
8. Une des questions peut aussi être remplacée par la consigne suivante : Communiquer avec votre partenaire seulement par les yeux: regarder dans les yeux de votre partenaire, sans parler, en silence, en se respectant.

Variante

Une seule question à répétition:

Quelque chose que j'ai appris de toi, que tu m'as aidé à comprendre...

Débriefage

Si le temps permet, en plénière, on demande aux intervieweurs de présenter les interviewés :

Qui a parlé à cette personne?

Qu'est-ce qu'on a appris sur cette personne?

Défi de facilitation

En général, la salle devient rapidement très animée. Il peut être difficile d'interrompre les discussions, faire entendre la question suivante et encourager les participantes à se trouver une nouvelle interlocutrice pour la ronde suivante. À moins de prendre le temps d'entendre tout le monde en plénière, la facilitatrice ne peut pas suivre toutes les discussions, donc n'a pas accès au contenu des échanges. Elle peut demander aux individus de retenir les histoires partagées ici pour les ramener au groupe lors des exercices suivants dans l'atelier.

2.9 LA PRÉSENTATION DES OBJECTIFS (TÊTE, CŒUR, MAINS/PIEDS)

Mise en contexte

Les adultes apprennent mieux quand ils savent quels apprentissages seront visés et pour quelles raisons. Présenter les objectifs d'apprentissage permet à tout le monde de comprendre ce qui vient. Faire valider les mêmes objectifs par les participants permet au facilitateur de mieux comprendre les attentes du groupe. (voir aussi 'LA PERSONNE HOLISTIQUE' dans la section 1)

Objectif

Établir une compréhension commune des objectifs de l'événement.

Quand l'utiliser

Au début de l'événement, immédiatement après la présentation des participantes.

Qui peut participer

Tout le monde. Si le groupe intègre des personnes qui ne savent pas lire, le dessin du corps humain peut faciliter la compréhension. Prenez le temps de bien expliquer les objectifs à chaque niveau.

Préparation

Définissez à l'avance les objectifs d'apprentissage avec l'équipe de facilitation.

Transcrivez les objectifs sur un dessin du corps humain (tête, cœur, mains/pieds).

Durée

5 à 10 minutes selon les besoins du groupe.

Déroulement

Si le groupe voit ce genre de dessin pour la première fois, prendre le temps d'expliquer que nous avons besoin de toutes nos habilités – notre intelligence, nos sentiments et notre capacité d'agir – si nous cherchons à changer les dynamiques de genre. Ce dessin sert donc à clarifier les objectifs. Permettre des questions et des commentaires. Si certaines questions ou attentes soulevées ne s'encadre pas facilement

dans les objectifs prévus, les noter sur une grande feuille titrée « Stationnement » en indiquant que l'équipe de facilitation devra vérifier si la question peut être accommodée plus tard, dans le temps prévu à l'atelier.

Exemples d'objectifs d'apprentissage présentés selon le corps humain.

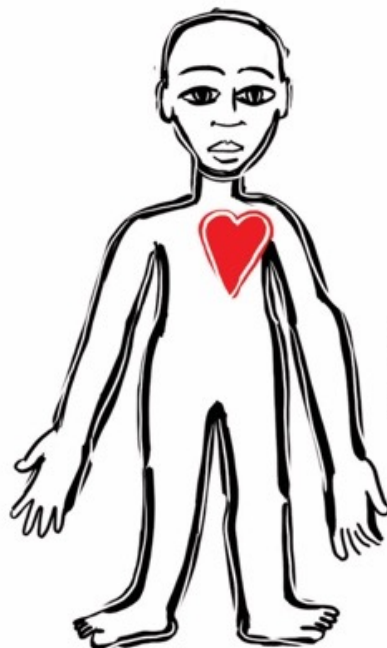
Défi de facilitation

Les participants peuvent acquiescer rapidement aux objectifs tels que présentés, ce qui peut limiter la rétroaction utile pour la facilitatrice. Par ailleurs, si les objectifs ne sont pas clairs ou posent problème pour certaines personnes, beaucoup de temps peut être accordé à les clarifier et les réviser. Le défi de facilitation est de prendre le temps nécessaire pour valider les objectifs sans se perdre dans des débats.

TÊTE-CŒUR-PIED/MAINS

AU NIVEAU DE LA TÊTE :

Les participantes comprennent les différentes approches pour analyser les dynamiques de genre



AU NIVEAU DU CŒUR :

Les participantes se sentent confiantes d'analyser les dynamiques de genre dans leur milieu, curieuses de poursuivre leur exploration et motivées à faire avancer la justice de genre

AU NIVEAU DES MAINS ET DES PIEDS :

Les participantes savent utiliser différentes approches, méthodes et outils pratiques pour analyser les dynamiques de genre et identifier des stratégies de changement adaptées au contexte.

2.10 LA CUEILLETTE DES ATTENTES ET QUESTIONS D'APPRENTISSAGE DES PARTICIPANTS

Mise en contexte

Même l'équipe de facilitation la mieux préparée ne peut pas anticiper toutes les préoccupations ou attentes des participants avant le début d'une formation. Il s'agit donc d'un moment clé pour l'équipe de facilitation pour mieux comprendre les intérêts et le questionnement des personnes dans la salle concernant les objectifs et le déroulement de l'événement.

Objectifs

Comprendre les intérêts, attentes et préoccupations des participantes dès le début de l'atelier.

Responsabiliser les participantes quant à leur propre apprentissage. Introduire le concept des questions puissantes.

Quand l'utiliser

Immédiatement après la présentation des objectifs.

Qui peut participer

Comme il s'agit d'un exercice écrit, la facilitatrice jumelle les personnes qui ne savent pas écrire avec d'autres personnes pour noter leurs questions et attentes.

Matériel

Les cartes ou les feuilles autocollantes (post-it) et crayons feutres.

Préparation

Transcrivez les consignes et les questions sur une grande feuille.

Durée

5 à 10 minutes.

Déroulement

Le facilitateur peut brièvement présenter la notion des questions puissantes (voir à la Section 4) en posant la question suivante: Quelles sont les caractéristiques d'une bonne question? Le facilitateur note les réponses sur une grande feuille. Ensuite, il invite les participantes à réfléchir à une question concernant les dynamiques de genre. Il les invite également à définir leurs attentes quant au déroulement et aux apprentissages de l'atelier. Le facilitateur distribue les cartons de deux couleurs différentes: une pour les questions d'apprentissage, l'autre pour les attentes.

fl Quelles questions vous posez-vous sur les dynamiques, les inégalités et les injustices de

QUESTIONS	ATTENTES
Comment concilier la religion musulmane et la justice de genre?	R ressortir de la rencontre bien renforcé sur le processus GAL et surtout changer positivement dans l'application au quotidien.
Si on n'arrive pas à réaliser un plan d'action; peut-on changer de plan d'action?	Savoir comment surmonter les difficultés en cas d'un obstacle.
Comment faire pour résoudre ou faire comprendre le concept genre dans une grande famille? (Ex. belle-mère, beau-père, enfants de la belle-sœur, filles et garçons)	Concrétiser des actions sur le terrain.
Qu'est-ce qu'il faut faire pour ne pas juger?	Donner aux membres du groupe un moyen de travailler.
Quelles stratégies pour lutter efficacement contre les violences basées sur le genre?	Pouvoir aborder plus aisément les questions de genre au sein de notre entourage.
Comment pouvoir déceler soi-même certaines situations pour lesquelles nous n'avons pas conscience qu'il s'agit d'une situation d'injustice?	Mieux appréhender le concept de genre, nos rôles et nos limites afin de pouvoir mieux impacter nous-mêmes et les personnes autour de nous.
Comment mieux partager nos connaissances en genre avec les autres bases dans nos organisations si les moyens nous manquent pour organiser des formations?	Apprendre les actions de changement de chaque organisation.
Comment amener avec patience et dans la pratique les autres à adhérer au processus sans se sentir contraint?	Avoir la bonne compréhension d'équipe, savoir écouter les gens sans les juger.
Pourquoi l'homme veut toujours être au-dessus de la femme?	

genre? (Une question par carte) Quelles sont vos attentes par rapport à cet atelier ou sur le processus de formation ? (Une idée par carte)

Le facilitateur encourage les participantes à retranscrire leurs questions dans leur cahier. Le facilitateur recueille les cartons et les expose sur le mur pour la consultation du groupe et pour une discussion plus tard durant l'atelier. Il peut regrouper les questions pendant la pause ou pendant le travail de groupe.

Quelques exemples de questions et d'attentes générées par les participantes

Défi de facilitation

Certaines personnes peuvent exprimer des attentes qui ne sont pas prévues ou réalisables dans le cadre de l'atelier. L'équipe de facilitation doit trouver une façon de reconnaître et d'accueillir le désir exprimé tout en réaffirmant les objectifs du programme prévu. L'équipe de facilitation peut aussi établir des liens quant à la façon dont l'atelier peut répondre partiellement à certaines de ces attentes ou identifier d'autres occasions possibles où la personne peut explorer ces questions.

2.11 LA DÉFINITION DES NORMES DE GROUPE

Objectif

Définir et comprendre les normes qui favorisent la pleine participation et l'apprentissage.

Lien avec les dynamiques de genre

Les normes sociales souvent implicites, invisibles ou non dites soutiennent les valeurs et pratiques discriminatoires qui renforcent les inégalités de genre. Prendre le temps de permettre aux participants d'articuler les normes qui régissent le comportement de ces mêmes participants pendant un atelier permet de rendre visibles ces normes et de les négocier démocratiquement de manière à créer une dynamique de groupe inclusive et égalitaire. Cet exercice simple offre une expérience vécue de remise en question des normes sociales dominantes.

La question spécifique des retards ou des absences peut aussi révéler des dynamiques de genre. Les femmes, principalement, ont des responsabilités familiales qui peuvent les empêcher d'arriver à l'heure ou de rester jusqu'à la fin de l'atelier. Nommer cette réalité peut amener une discussion intéressante sur la meilleure manière d'accommoder et de modifier les contraintes vécues surtout par les femmes.

Quand l'utiliser

Les normes du groupe sont définies par l'ensemble du groupe au début de l'atelier et ces normes sont régulièrement révisées par la suite pour vérifier dans quelle mesure les participantes les respectent. Les normes sont ajustées ou modifiées au besoin. Le facilitateur peut rappeler les normes d'écoute et de respect lors de discussion « animée » pour favoriser un véritable dialogue.

Qui peut participer

Tout le monde. Si le groupe intègre des personnes qui ne savent pas lire, l'utilisation de dessins qui représentent chaque consigne s'avère efficace (ex. une horloge pour la ponctualité, un téléphone, etc.).

Préparation

Transcrivez sur une grande feuille ou sur des petites feuilles autocollantes (post-it) les normes proposées pour alimenter la discussion.

Durée

5 à 20 minutes, selon les besoins du groupe.

Déroulement

Le facilitateur explique brièvement l'importance des normes de groupe pour faciliter le partage et l'apprentissage entre pairs.

Variante 1 (5 à 10 minutes): Le facilitateur présente les normes proposées et les fait valider par le groupe. Cette approche est la plus rapide.

Variante 2 (15 à 30 minutes): En sous-groupes de 3 à 4 personnes, les participantes identifient les normes de fonctionnement du groupe en les écrivant sur des post-it (une norme par post-it). En plénière, à tour de rôle, chaque groupe présente une consigne et la colle au tableau. Si la règle existe déjà ou est semblable, elle est fusionnée à la règle existante.



Quelques exemples de **normes, principes et attitudes qui favorisent la prise de parole et l'apprentissage**

- Écouter attentivement
- Prêter attention à la personne qui parle
- Prendre soin des autres: être attentif, avoir la coresponsabilité de faire participer tout le monde
- Respecter les opinions des autres : identifier ce qui relie les opinions plutôt que ce qui les différencie
- valoriser tous les types de savoir : les expériences de la vie autant que les connaissances académiques
- Ne pas juger: comprendre en posant des questions pour mieux saisir les relations de genre.
- Appliquer la « règle de Chatham House » (protéger la personne qui partage) : « Quand une réunion, ou l'une de ses parties, se déroule sous la règle de Chatham House, les participants sont libres d'utiliser les informations collectées à cette occasion, mais ils ne doivent révéler ni l'identité, ni l'affiliation des personnes à l'origine de ces informations, de même qu'ils ne doivent pas révéler l'identité des autres participants.»
- Établir que chaque personne peut s'exprimer dans sa langue et identifier qui fera la traduction si nécessaire (gérer les dynamiques linguistiques pour que tout le monde puisse comprendre et s'exprimer librement)

D'autres types de normes peuvent constituer des **« règles de vivre ensemble »** qui veillent au bien-être physique et aux conditions de travail du groupe, par exemple :

- comment gérer les retards et les absences?
- comment gérer l'utilisation des téléphones cellulaires et autres appareils?
- comment arrêter les discussions séparées en sous-groupe quand on veut revenir au grand groupe?

- comment prendre soin de la propreté des lieux?
- comment assurer le rangement du matériel et des équipements à la fin de la journée?
- qui veille à la gestion du temps?
- qui s'occupe des demandes particulières et logistiques des participantes?

Les **«sanctions»**: une fois les normes définies, le groupe doit se pencher sur les pratiques ou mécanisme pour faire respecter les normes au cours de l'atelier puisqu'une norme qui n'implique pas de conséquence n'est pas une vraie norme. Par exemple, les participants maliens et burkinabés ont opté pour demander à la personne « fautive » de danser, de chanter ou d'apporter des bonbons pour tout le monde. Ces sanctions favorisent le respect des normes de manière amusante et rassembleuse. Comme alternative, «le bonbon de la ponctualité» offert par le facilitateur à tous les participants qui sont présents dans la salle à l'heure prévue est un incitatif au respect des normes, au lieu d'une sanction.

Défi de facilitation

Définir et faire respecter des normes de groupe de manière démocratique n'est pas une activité familière. Au Mali et généralement en Afrique de l'Ouest, il est plus habituel d'identifier un « chef du village» responsable de faire respecter les normes du groupe même si, dans la pratique, les membres du groupe sont capables de s'autogérer. Amener un groupe à accepter cette nouvelle pratique où tous les membres du groupe ont la même responsabilité à respecter les normes et le même pouvoir à les faire respecter peut poser des défis de facilitation. Mais le résultat vaut l'effort quand les participants découvrent une toute autre manière – démocratique et collective - de déterminer les règles du jeu.

Site utile

Voir la traduction française du règle de Chatham House ici: <https://www.chathamhouse.org/chatham-house-rule/translations>



2.12 LA CRÉATION D'UN CLIMAT DE COMPLICITÉ: LES ANGES GARDIENS

Mise en contexte

Cette activité n'a pas été testée au Burkina ou au Mali. Elle provient de Lydia Madyirapanze, Coordonnatrice du FAWE au Zimbabwe et nous semble utile pour créer un climat de complicité et de soutien dans la salle.

Objectif

Créer des liens d'amitié entre les participantes.

Lien avec les dynamiques de genre

Cet exercice peut créer des liens significatifs entre personnes d'origine et de statut social distinct, des individus qui auraient rarement l'occasion de partager à ce niveau en dehors du contexte de l'atelier, remettant donc en cause les barrières sociales qui nous définissent en société.

Quand l'utiliser

Au tout début d'un atelier de 4 au 5 jours, puis à la toute fin de l'atelier. Cet exercice demande que les gens puissent lire et écrire dans une langue commune.

Préparation

Apportez un sac ou un chapeau pour recueillir les billets de tout le monde.

Durée

5 à 15 minutes tous les jours, de même que 15 à 30 minutes pour la «révélation des anges» à la fin.

Déroulement

Le facilitateur explique le principe de l'ange gardien : on ne le voit pas, on ne sait pas qui il est, mais notre ange nous observe constamment et nous envoie régulièrement des messages d'encouragement et des conseils précieux.

Chaque personne écrit son nom lisiblement sur un bout de papier. Le facilitateur ramasse tous les noms et les redistribue de manière à ce que chaque participant ait le nom d'une autre personne. Chac un ou chacune devient « l'ange gardien » de la personne dont le nom apparaît sur le bout de papier reçu. Les anges gardiens ne doivent pas s'identifier à leur «protégée» mais doivent les observer régulièrement, en notant leurs bons coups, leurs contributions importantes et les moments où elle aurait pu partager (ou écouter) davantage.

À la fin de chaque jour, tous les anges gardiens écrivent un bref message d'encouragement destiné à leur protégée (en apposant le nom de la protégée clairement sur la feuille) et le remet à un membre de l'équipe de facilitation. Le lendemain, quand les participantes arrivent dans la salle, le facilitateur distribue les messages aux protégées destinataires. Tous les matins, chaque participant reçoit donc un message d'un «admirateur anonyme» et en transmet un à tous les soirs.

Lors de la dernière séance de l'atelier, le facilitateur invite tous les anges gardiens à se présenter à leur protégée.

Défi de facilitation

Cette activité est très simple, amusante et surprenante. Le seul défi survient quand les anges gardiens ne remettent pas leur message au facilitateur ou oublient d'écrire le nom de la protégée sur la feuille. Un rappel régulier peut donc pallier cette difficulté.

2.13 LES EXERCICES ÉNERGISANTS

Après les repas, ou lorsque l'on sent que les participants manquent d'énergie ou s'endorment, des exercices énergisants peuvent aider à remonter l'attention et le tonus du groupe.

Voici quelques 3 exemples simples :

Les étirements au ciel et vers la terre: En position debout, étirez votre main gauche vers le haut, essayez de toucher le ciel...puis étirez votre main droite vers le sol...essayant de toucher par terre. Votre tête est baissée et vos yeux regardent votre main qui tend vers le sol. Maintenez ces étirements une minute, sans trop forcer pour ne pas vous blesser. Ensuite doucement, changer de côté, votre main droite se lève vers le haut et en la suivant des yeux votre main gauche s'étire vers le sol. Maintenez une minute et alterner de nouveau. (3 fois)

La boxe et le cri du ventre: les participants se positionnent en 3 ou 4 rangées et laissent un espace suffisant entre chaque rangée. L'exercice sera répété 4 fois, soit dans chacune des directions : nord, sud, est et ouest. Consignes: tout le groupe met les deux poings en position de 'boxe', au signal de l'animatrice, tous simulent deux coups de poing vers l'avant tout en criant le plus fort possible à chaque coup « Han! Han! »,

le cri doit provenir du ventre et dégager de la force. Ensuite, chaque participant pivote vers la prochaine direction et se remet en position de boxe pour exécuter le prochain cri du ventre, et ainsi de suite.

Le rugissement: toutes les participantes se mettent en cercle. Chaque personne s'imagine être un lion ou une lionne qui a faim et qui voit au milieu du cercle une proie, une antilope, et donc tous et toutes sortent les griffes. Il s'agit de bouger les bras et les mains, de présenter les griffes (les ongles) et se préparer à attaquer. Au signal de l'animateur, tout le groupe fait semblant de sauter sur l'antilope en avançant un pied à l'avant et en levant et courbant les bras comme si on voulait attaquer, tout en rugissant le plus fort possible. Répéter 3 fois.

Ressource utile

Le document qui suit présente diverses animations et jeux pour « briser la glace » ou des exercices « revivifiants ».

Alliance Internationale contre le VIH-SIDA, 100 façons d'animer un groupe : jeux à faire lors d'atelier, de réunions ou au sein d'une communauté, 22p.

https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnacw079.pdf



2.14 LA SCULPTURE CORPORELLE

Objectifs

Permettre aux participantes de s'ancrer dans leur corps. Se reconnecter entre elles tout en créant une image qui résume leurs pensées et leurs sentiments.

Lien avec les dynamiques de genre

Les formations traditionnelles (et la société en général) valorisent les connaissances intellectuelles aux dépens de l'intelligence corporelle ou émotive, ce qui favorise davantage la participation des hommes et des personnes ayant plus d'études formelles. « Sortir de sa tête » et inviter les gens à s'exprimer par leur corps brise cette valorisation hiérarchique des différentes formes du savoir.

Quand l'utiliser

Après une activité plus « intellectuelle » ou une discussion plus chargée pour modifier l'énergie dans la salle. Peut être utile comme exercice énergisant préalable au résumé à la fin de la journée.

Qui peut participer

Tout le monde. Dans un groupe multilingue, on forme des groupes de personnes qui parlent la même langue.

Préparation

Transcrivez la consigne sur une grande feuille.



Durée

5 à 10 minutes de préparation en équipe, 5 à 20 minutes pour la présentation des sculptures, selon le nombre de groupes qui présentent (3 à 5 minutes par groupe).

Déroulement

La facilitatrice identifie la question et divise le groupe en équipe. Chaque équipe doit définir son message et le transmettre en créant une sculpture qui utilise uniquement leurs corps. Attention: comme il ne s'agit pas d'un sketch, aucune parole n'est permise.

Exemples de questions à explorer en sculpture corporelle:

Créez une sculpture qui représente:

- la dynamique de genre dont nous venons de discuter
- une forme de pouvoir (en lien avec l'exercice sur les formes de pouvoir à la Section 3)
- votre espoir pour l'avenir
- vos sentiments ou état d'âme au moment présent
- les forces de votre équipe
- les forces d'une autre équipe

Variante

Si le groupe n'est pas trop grand et que vous avez le temps, la sculpture corporelle peut être fait individuellement par chaque participant pour s'exprimer sur une question (exemple ci-haut) face au groupe.

Débriefage

À tour de rôle, chaque équipe présente sa sculpture, tenant la position assez longtemps pour que les autres en voit bien la forme.

La facilitatrice invite les observateurs à décrire ce que la sculpture représente pour eux. Ensuite, elle invite l'équipe qui vient de présenter à ajouter leurs commentaires sur la forme et le message qu'ils souhaitent transmettre au groupe. La facilitatrice encourage les applaudissements puis invite le groupe suivant. Les observations évoquées par les différentes sculptures peuvent mériter une plus longue discussion en plénière.

Défi de facilitation

Se servir uniquement de son corps pour exprimer ses idées peut rendre certaines personnes inconfortables. Les participants peuvent être rassurés en les encourageant à intégrer l'activité au meilleur de leurs capacités, le plus

sérieusement possible. Grâce à l'énergie du groupe, les participants finissent généralement par s'investir dans l'activité.

2.15 LA CÉRÉMONIE DE CLÔTURE

Objectifs

Reconnaître et valoriser les liens et les échanges qui se sont tissés entre les participants. L'événement permettra de créer un souvenir marquant pour les participantes.

Liens avec les dynamiques de genre

Notre démarche de changement qui vise à déconstruire les stéréotypes de genre et les binaires du patriarcat (voir Section 3), accorde de l'importance aux relations interpersonnelles et à l'expression des sentiments entre les participants, que ce soit en permettant des espaces pour se remercier, pour souligner le partage et l'engagement envers des valeurs communes, pour exprimer l'amitié et l'affection.

Quand l'utiliser

La cérémonie de clôture se déroule lors de la dernière journée de l'atelier ou de la série d'ateliers

Qui peut participer

Tous les participants et participantes ainsi que l'équipe de facilitation

Déroulement

Deux jours avant la fin de l'atelier, comme personne facilitatrice, vous pouvez demander à un comité de trouver une idée d'activité de clôture et en discuter la veille pour préparer le nécessaire.

OU l'équipe de facilitation suggère un type de cérémonie au groupe.



Exemple de cérémonies de clôture:

-Des chansons et de la musique ou autres formes d'art. Révéler les talents artistiques présents dans le groupe.

-En route vers le futur: préparer un 'sketch futuriste' sur où vous serez d'ici 5 ans, ce que vous aurez fait pour avancer l'égalité et la justice de genre. Former des équipes de 3 ou 4 personnes qui font une activité ou travail similaire. Chaque équipe présente son sketch.

-Une carte souvenir: préparer des cartons format A 4 pliés en deux, au nom de chaque participante. La carte circule le jour antérieur à la clôture, pour que chaque participant laisse un message de vœux ou de souvenir à la personne destinataire de la carte.

-Un cadeau imaginaire: Chaque personne pige le nom d'un autre participant lors de la pause

avant la fin de la session. Il s'agit d'offrir lors de la cérémonie de clôture un 'cadeau imaginaire' à la personne pignée. Pensez à ce que vous connaissez de cette personne et trouvez une idée de cadeau qu'elle aimera. Il n'y a pas de limite de lieux, d'argent ou de ressources, avec l'imaginaire tout est possible, vous pouvez décrocher la lune !

Défi de facilitation

Il n'est pas toujours facile de réserver du temps à la fin d'un atelier ou d'une série d'ateliers. Il n'est pas rare qu'il y ait des retards dans le déroulement du programme et que cette activité de clôture aura lieu trop tard au moment où les participantes sont fatiguées et pressées de partir. L'équipe de facilitation doit veiller à ne pas annuler cette cérémonie de clôture, en ajustant le programme de l'atelier après chaque journée.

SECTION 3

**COMMENT COMPRENDRE
LES RELATIONS ET LES
DYNAMIQUES DE POUVOIR
BASÉES SUR LE GENRE?**

3

COMMENT COMPRENDRE LES RELATIONS ET LES DYNAMIQUES DE POUVOIR BASÉES SUR LE GENRE?

INTRODUCTION

Chaque personne apprend, dès un jeune âge et par de multiples expériences et influences, ce que veut dire « être une femme » et « être un homme. » Chaque personne a également des expériences vécues d'inégalité, d'exclusion et de privilège, qu'elles soient liées au genre ou à une toute autre dimension de son contexte social. Conséquemment, chaque personne est «experte des rapports de pouvoir et de genre» qu'elle en soit consciente ou non. Rares sont les occasions d'articuler, de partager ou de réexaminer nos manières de comprendre ces dynamiques. Les outils et exercices présentés dans cette section ont comme objectif de permettre aux participants et aux participantes de rendre consciente leur propre compréhension du genre et leurs expériences de pouvoir et de les questionner à la lumière des expériences des autres et de différents cadres analytiques.

3.1 LES HOMMES ET LES FEMMES: QUELLES DIFFÉRENCES ?

Objectifs

Remettre en question les stéréotypes de genre et comprendre comment ces stéréotypes influencent et limitent notre compréhension des rapports homme-femme. Comprendre la distinction entre le sexe (aspect biologique) et le genre (construction sociale).

Quand l'utiliser

Lors d'une formation plus théorique sur les questions de genre. Cet exercice « conceptuel » est accessible à tout le monde et ne demande aucune étude préalable.

Préparation

Transcrire les consignes sur une grande feuille.

Durée

45 à 60 minutes

Déroulement

1re étape: En deux équipes, une composée de femmes et l'autre d'hommes, les participants et les participantes font un remue-méninges sur les caractéristiques physiques et de personnalité (qualités et défauts) qui sont habituellement attribués à l'autre sexe. La facilitatrice compile les contributions des deux équipes sur de grandes feuilles.

Exemples de portrait féminins et masculins générés par les équipes:

LES FEMMES SONT

Caractéristiques physiques	Personnalité: qualités et défauts
Forte corpulence	Émotive (fragile, sensible)
Cheveux longs	Discrète
Poitrine plus développée	Patiente
Bassins développés	Calme
Parures	Prudente
	Soumise
	Fidèle
	Toujours en retard
	Aime le luxe

LES HOMMES SONT

Caractéristiques physiques	Personnalité: qualités et défauts
Robuste/musclé	Arrogant
Fort	Courageux
Barbe et cheveux courts	Responsable (pourvoyeur de ressources)
Velus	Autoritaire
Voix grave	Jaloux
Peau rugueuse	Égoïste
Pomme d'Adam	Orgueilleux
Ne porte pas de grossesse	Fort de caractère
Pas de poitrine développée	Moins émotif
	Protecteur
	Moins bavard
	Polygame
	Agressif

2e étape: En plénière, la facilitatrice invite un homme de grande taille et un homme de petite taille à se lever et leur demande s'ils se reconnaissent dans ces caractéristiques dites 'masculines'. Toutes? Certaines? Pourquoi?

3e: La facilitatrice invite une femme de grande taille et une femme de petite taille à se lever et leur demande à leur tour si elles se reconnaissent dans ces caractéristiques dites 'féminines'? Toutes? Certaines? Pourquoi?

Débriefage/Réflexion

Les groupes dressent généralement un portrait très stéréotypé des hommes et des femmes, ce qui génère beaucoup de matière pour la discussion.

Au niveau anatomique et physiologique, des différences marquées entre hommes et femmes existent: les organes génitaux, le fait que les femmes portent les enfants à naître, etc. Cependant, la diversité existe aussi au niveau physique et il y a un large spectre de possibilités entre les caractéristiques physiques 'typiques' de l'homme et de la femme. Par exemple, comme certaines femmes ont des bassins développés et d'autres pas; des voix graves ou claires, l'exercice nous amène à nous demander si cette généralisation, si ce portrait 'typique' du masculin et du féminin, est toujours fondé dans la réalité.

Au niveau des traits de personnalité, nous voyons souvent la position de supériorité et l'autoritarisme des hommes (arrogant, fort de caractère, protecteur, agressif, etc.) et d'infériorité et de faiblesse des femmes (soumise, émotive, fragile, discrète, patiente etc.). Cependant, il existe de plus en plus de femmes qui ne sont pas soumises, qui dégagent de la confiance et de la force. Dans les mots d'un des participants masculins à Ouagadougou : « Tous les traits de caractères sont valables pour l'homme autant que pour la femme ».

La réflexion se conclut par le concept que toutes les différences de personnalité et de caractère viennent de la culture, qu'elles sont apprises et non pas innées. Une femme n'est pas 'naturellement' patiente, prudente ou fidèle. Ces caractéristiques proviennent de l'éducation, des choix et du vécu de cette femme. De plus,

dans une certaine mesure, beaucoup de caractéristiques physiques attribuées à l'un ou l'autre sexe, sont acquises et non pas innés, par exemple par un entraînement physique soutenu une femme peut aussi devenir musclée et forte.

D'autres questions de réflexion utiles

- Qui définit nos qualités et nos défauts? Qui décide ce que nous voulons ou devons porter comme vêtements, ce que nous allons faire aujourd'hui ou ce que nous pensons actuellement?
- Comment nous laissons-nous influencer? Par qui, pourquoi et avec quelles conséquences pour nous et pour autrui?
- Doit-on suivre le modèle 'typique' du masculin ou du féminin? Pouvons-nous tout simplement nous permettre d'être la personne que nous sommes?
- Est-ce que tous les êtres humains peuvent avoir toutes les qualités et tous les défauts possibles?

Défi de facilitation

Les stéréotypes sont très ancrés dans nos croyances et constamment renforcés par notre entourage, nos institutions et les médias. Les remettre en question peut susciter de fortes réactions et même une certaine résistance de la part des participants. Le facilitateur doit être prêt à recevoir les commentaires de tout le monde tout en amenant le groupe à les décortiquer de manière critique et respectueuse.

3.2 CES DYNAMIQUES DE GENRE QUI CHANGENT AVEC LE TEMPS

Objectif

Comprendre comment les croyances, les rôles et les comportements attribués aux genres peuvent changer avec le temps et selon le contexte.

Quand l'utiliser

Lors d'une formation plus théorique sur les questions de genre. Cet exercice « conceptuel » est accessible à tout le monde et ne demande aucune étude préalable.

Préparation

Transcrire les questions sur une grande feuille.

Durée

20 à 30 minutes.

Déroulement

En plénière, la facilitatrice discute avec le groupe des deux questions suivantes. Les participantes y répondent en donnant des exemples concrets :

- Qu'est-ce qu'un homme peut faire aujourd'hui, que votre grand-père ne pouvait pas faire?
- Qu'est-ce qu'une femme peut faire aujourd'hui, que votre grand-mère ne pouvait pas faire?

Débriefage

Les exemples présentés par les participantes servent de matière pour la réflexion. Le facilitateur pose des questions et apporte des commentaires qui aident le groupe à analyser les dynamiques de changement dans le temps des rôles des femmes et des hommes. À la fin de l'exercice, le facilitateur peut renforcer des messages clé tels:

Ce que nous appelons souvent « les pesanteurs socio-culturelles », la culture ou la tradition ne sont pas statiques, mais changent constamment. Nous préférons souvent imaginer un monde statique et sans mouvement parce que cette impression nous reconforte et donne un sentiment de sécurité. Mais le changement est propre à toute forme de vie : nous changeons et le monde change aussi autour de nous, y compris les perceptions, les rôles et les comportements des hommes et des femmes.

Défi de facilitation

Nous avons tendance à concevoir les rôles et les comportements des hommes et des femmes comme étant « naturels » et « éternels ». Reconnaître que ces rôles et comportements changent tout le temps peut facilement heurter les valeurs de certaines personnes et provoquer des jugements négatifs à l'égard de femmes et d'hommes qui ne se conforment pas aux valeurs héritées du passé. Le facilitateur doit être en mesure de mener une analyse critique et respectueuse des différences d'opinion.

3.3 PASSER LA BALLE DU GENRE

Objectifs

Partager les conceptions initiales de tous les participants concernant des termes clés de l'égalité des genres. Connaître les noms de tout le monde.

Quand l'utiliser

Au début d'une formation. Cet exercice peut être complémentaire aux présentations des participantes décrites à la Section 2.

Qui peut participer

Tout le monde. Dans un groupe multilingue, prévoir l'interprétation.

Matériel

Un ballon ou un objet semblable.

Durée

15 à 40 minutes, selon le nombre de participantes et la discussion sur certains concepts.

Déroulement

Chaque participante reçoit et attrape le ballon, se présente et partage brièvement ce que signifie le genre pour elle ou lui. La personne lance le ballon à une autre personne et ainsi de suite. En milieu de parcours, le facilitateur lance une nouvelle question: «Qu'est-ce que signifie la justice de genre pour vous?»

Exemple de questions:

- Qu'est-ce que l'égalité homme-femme pour vous? Donnez un exemple.
- Qu'est-ce que l'équité de genre? Donnez un exemple.
- À votre avis, qu'est-ce que signifie l'autonomisation ou empowerment des femmes?

À la fin, la facilitatrice invite les participantes à consulter le document «Terminologie du Genre» (voir **l'annexe A3.1**)

Défi de facilitation

Apprendre la terminologie du genre a comme objectif de permettre aux gens de transmettre leurs idées et comprendre celles des autres, de parler un langage commun. Dans notre expérience, les discussions qui cherchent à bien définir les mots en lien avec le genre ont tendance à dériver dans des débats conflictuels ou théoriques qui ne sont pas ancrés dans l'expérience vécue des participantes. Cet exercice permet aux participantes de partager de manière enjouée leur propre compréhension des concepts de genre dans leurs mots, sans jugement et sans débat. Le facilitateur doit rester attentif à maintenir une ambiance de partage et d'ouverture tout en encourageant et en offrant des définitions qui peuvent aider la compréhension commune.

Si vous êtes avec un groupe qui a déjà une base de réflexion sur les questions de genre, et que comme facilitatrice vous vous sentez à l'aise avec les concepts, vous pouvez par exemple discuter des différences entre la notion d'égalité, d'équité et de parité.

Par ailleurs, les diverses terminologies et expressions existantes sur le genre sont encore en mouvement ou en évolution. Par exemple, il y a quelques années à peine, l'expression «les rapports homme femme» était plus fréquemment utilisée que le terme «genre» en français. Les notions de «l'égalité de genres» ou «la justice de genre» ne sont toujours pas employées couramment dans beaucoup de pays francophones mais leur diffusion dans le monde anglo-saxon les rend tranquillement plus communes. Même dans ce document référentiel, vous remarquerez que nous alternons constamment d'une terminologie à une autre. Cette évolution peut rendre la définition, la compréhension et l'acceptation des mots plus complexe tant pour les équipes de facilitation que pour les participantes. L'important est d'encourager le désir de comprendre, se faire comprendre et de continuer à apprendre dans les échanges qui portent sur les dynamiques de genre.



3.4 PRENDRE POSITION SUR LES QUESTIONS DE GENRE

Objectif

Mieux comprendre et remettre en question des croyances populaires sur le genre. Permettre l'écoute d'opinions contradictoires et pratiquer le 'non-jugement' en se demandant 'pourquoi'.

Quand l'utiliser

N'importe quand. Peut servir d'exercice énergisant lorsque nécessaire.

Qui peut participer

Tout le monde. Dans un groupe multilingue, prévoir l'interprétation et traduire les questions dans les principales langues parlées par les participants.

Préparation

Identifier des énoncés sur le genre qui ont un lien avec les thèmes soulevés dans les discussions et qui risquent de susciter la controverse et diviser le groupe.

Durée

20 à 30 minutes, ou plus si plusieurs énoncés sont discutés.

Déroulement

Les participants se lèvent et se placent au centre de la salle. La facilitatrice lit à voix haute un premier énoncé. Chaque personne se déplace d'un côté ou l'autre de la salle selon qu'elle soit en accord ou en désaccord avec l'énoncé. La facilitatrice demande ensuite à 2 ou 3 participants de chaque « camp » d'expliquer le pourquoi de leur opinion. Il arrive que des personnes se positionnent au milieu, en expliquant pourquoi. La facilitatrice anime les échanges et passe à la question suivante.

Exemples d'énoncés qui peuvent susciter des prises de position divergentes

- Quand une femme sort, c'est que son mari n'est pas fort ! (Expression burkinabé)
- C'est honteux pour les hommes de faire les tâches ménagères (Ou expression burkinabé: Quand tu vois ton petit frère à la cuisine, tu ne retournes plus jamais chez lui!)
- C'est normal que les hommes fassent les travaux lourds car les femmes sont faibles
- Les femmes connaissent leurs droits légaux

- Les hommes se croient supérieurs aux femmes
- Dans notre organisation, les hommes respectent les femmes
- C'est le rôle de la femme de s'occuper du foyer
- Les hommes prennent la plupart des décisions concernant l'argent, même quand ce sont les femmes qui le gagnent
- Il y a des femmes qui acceptent que leurs maris soient violents.
- Dans nos foyers, les femmes et les hommes ont le même pouvoir de décider de la scolarisation de leurs filles
- Les femmes assument les principaux rôles de leadership dans notre communauté
- J'ai déjà été témoin personnellement d'une situation de violence faite à une femme ou une fille.
- Les féministes et les groupes de femmes exagèrent, elles veulent prendre le pouvoir sur les hommes.

Défi de facilitation

Cet exercice peut amener des débats animés et stimulants, ce qui peut favoriser la prise de parole par les personnes plus instruites, plus âgées et les hommes. La facilitatrice doit rester vigilante et s'assurer que tout le monde ait la chance d'exprimer son opinion et d'être écouté de façon ouverte, sans jugement. Les débats peuvent aussi faire ressortir des stéréotypes, des préjugés ou des opinions mal informées. La facilitatrice doit être prête à alimenter la réflexion, à questionner les prises de position tout en valorisant les contributions.

3.5 LA MATRICE ANALYTIQUE GENDER AT WORK

Mise en contexte

La matrice analytique *Gender at Work* est une adaptation de la matrice intégrale (*Integral Framework* en anglais) de Ken Wilber. Aruna Rao et David Kelleher, co-fondateurs de *Gender at Work*, l'ont élaborée pour mieux comprendre les dimensions du changement dans les rapports sociaux de genre, au niveau individuel et collectif. Depuis 20 ans, les associées de *Gender at Work* l'ont testée dans d'innombrables formations et ateliers et ce, dans divers contextes à travers le monde. Les quatre éléments de la matrice analytique en genre nous aident à mieux analyser

les dynamiques de genre, planifier nos interventions, comprendre la complexité du changement et évaluer la portée de nos actions. Elle est simple à comprendre et à utiliser. Elle peut s'appliquer à différentes « échelles » : les dynamiques de genre au sein d'une famille, d'une communauté, d'une organisation ou d'un pays. Elle ne donne pas de réponse mais aide plutôt les groupes à poser de bonnes questions pour arriver à des solutions adaptées à leur contexte spécifique.

Objectif

Comprendre les dynamiques de genre et le changement de façon intégrée et complète.

Quand l'utiliser

Cet exercice s'apprête à plusieurs moments d'un atelier sur le genre. Un groupe qui a déjà abordé des situations d'injustice de genre peut revenir sur les mêmes problématiques à l'aide de la matrice pour d'approfondir la compréhension

collective. L'utilisation de la matrice ne demande pas d'étude préalable. Une bonne diversité d'expérience, de perspectives et d'expertise peut rendre sa compréhension et son utilisation plus facile. Si la présentation de la matrice doit être traduite en différentes langues, le facilitateur doit rencontrer les interprètes à l'avance pour s'assurer de leur bonne compréhension tant des termes employés que de l'utilité de la matrice.

Préparation

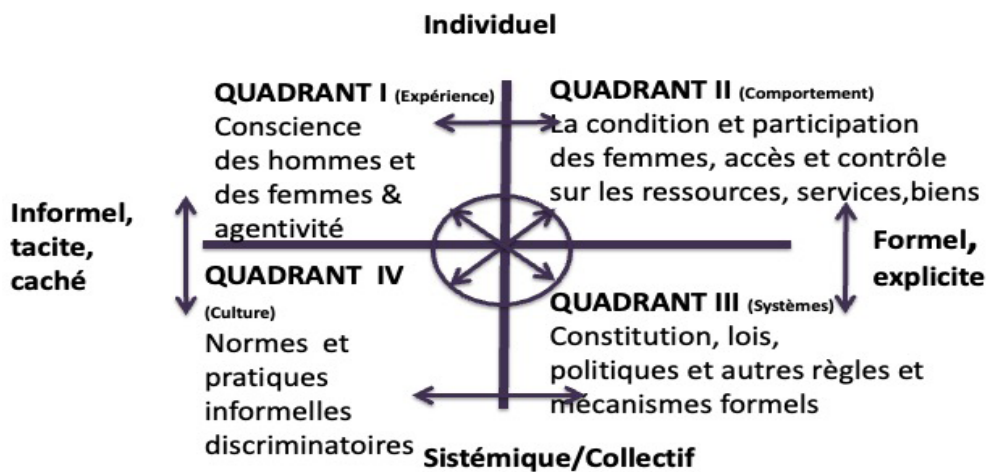
Identifier à l'avance des exemples qui illustrent bien les différents quadrants de la matrice. Les transcrire sur des feuilles autocollantes (post-it) au besoin.

Coller du ruban adhésif au plancher pour former la matrice à la grandeur de la salle avant l'arrivée des participantes.

Durée

60 à 90 minutes.

MATRICE ANALYTIQUE EN GENRE



Source: Gender@Work

Brève description de la Matrice analytique Gender at Work

Les deux quadrants du haut ont trait *au niveau individuel, unique à la personne*. Les deux quadrants du bas réfèrent *au niveau systémique ou collectif*. Le côté droit, soit les quadrants II et III, relatent *les aspects concrets, formels, tangibles*. Le côté gauche, soit les quadrants I et IV, décrivent des *aspects informels, invisibles, que l'on ne peut voir ou compter*. Ce sont respectivement *la conscience et la culture*.

Le quadrant I permet d'explorer ce que les femmes et les hommes présentent comme idées, perceptions ou conscience de la justice de genre, des droits des femmes et de leur pouvoir d'agir pour changer les choses. Le second quadrant permet d'examiner l'accès différentiel des femmes et des hommes aux ressources, services, espaces et biens: quelles ressources contrôlent-elles? quels services sont à leur portée? comment participent-elles à la prise de décision? Le troisième quadrant réfère aux règles formelles qui existent dans la société, dans les organisations et qui touchent aux relations H/F. Finalement, le quadrant IV touche aux normes et pratiques socio-culturelles qui existent dans chaque société et chaque organisation et qui renforcent les inégalités. Les normes sont souvent informelles, invisibles ou non-avouées. La matrice prend en compte ces quatre dimensions du changement et examine comment les dynamiques dans un quadrant peuvent limiter ou renforcer le changement souhaité dans les autres quadrants.



Déroulement

Les associées de *Gender at Work* ont développé plusieurs façons de présenter et d'utiliser la matrice du changement. Trois méthodes sont présentées ici mais d'autres adaptations sont possibles selon les besoins du groupe et les préférences de l'équipe de facilitation.

Explication / démonstration de la matrice

Voir **l'annexe A3.2** pour une description plus complète de la matrice.

Variante 1 : Une utilisation de plusieurs exemples de la veille

Le facilitateur présente la matrice sur une grande feuille en se servant de différents exemples extraits des discussions des séances précédentes. Il dispose les différents exemples dans leurs quadrants respectifs pour illustrer chaque dimension et soulignent les liens qui peuvent exister entre les différents quadrants.

Variante 2 : Une problématique en « temps réel »

Le facilitateur propose une problématique de genre et anime une discussion en plénière, en petit groupe ou par le théâtre pour faire ressortir différents éléments qui alimentent cette problématique. Au fur et à mesure, il note les éléments soulevés par les participantes dans leurs quadrants respectifs. Il ajoute des flèches qui relient les différents éléments selon les explications des participantes. Une fois la



matrice «peuplée» d'exemples, il revient sur la discussion avec l'appui de la matrice.

Exemples de problématiques que la matrice permet de mieux cerner:

- L'accès des femmes à la terre
- La faible scolarisation des jeunes filles (voir exemple ci-dessous)
- Le mariage précoce
- La faible participation des femmes dans la prise de décision organisationnelle

Variante 3: Une personne raconte son histoire

Le facilitateur présente brièvement les 4 quadrants de la matrice et attire l'attention des participantes sur le ruban collé au plancher qui forment les quadrants de la matrice. La salle entière devient donc une grande matrice. Le facilitateur identifie une participante ou un participant qui aurait déjà décrit une dynamique de genre lors d'une séance précédente ou raconté une histoire de changement qui couvre des éléments des quatre quadrants de la matrice. Il invite la personne à se lever, à se joindre à lui au milieu du cercle et à raconter son histoire au groupe. Le facilitateur aide la personne à se déplacer entre les quadrants au fur et à mesure qu'elle raconte son histoire.

Discussion de groupe dans la matrice

Une fois que les participantes ont une assez bonne compréhension des quatre quadrants de la matrice, le facilitateur pose la question suivante:

En pensant aux changements que vous avez vus ou souhaitez voir dans les dynamiques de genre, placez-vous dans le quadrant qui vous intéresse davantage et parlez-en avec les autres personnes qui s'y retrouvent. Vous êtes libres de vous déplacer d'un quadrant à l'autre selon l'évolution de vos discussions.

Tout le monde se lève, se dirige vers le quadrant de son choix et partage ses réflexions avec les personnes du même quadrant. Les participantes sont libres de parler des dynamiques qui les intéressent pour illustrer les dimensions du quadrant où elles se trouvent. Le facilitateur circule dans la salle pour aider à préciser les concepts au besoin.

Débriefage en plénière

Tout le monde reste debout dans les quadrants et le facilitateur invite à tour de rôle les différents groupes à partager leurs réflexions en posant les questions suivantes:

De quoi avez-vous parlé? Qu'est-ce qui s'est démarqué de vos discussions? Qu'est-ce qui vous a frappé dans vos échanges avec les autres membres du groupe? Qu'est-ce que la matrice du changement nous dévoile?

Questions additionnelles pour animer la discussion sur l'analyse sur la matrice et le changement

- Qu'est-ce que l'on essaie de changer? Dans quel quadrant se situe notre situation de départ ou le problème que l'on veut changer? Qu'est-ce que l'on vise concrètement comme changement pour accéder à davantage de justice et d'égalité de genre dans notre organisation?
- Où se situe notre résultat, soit le changement espéré? Dans le même quadrant ou dans un autre?
- Quel est le chemin ou les stratégies/actions que nous comptons prendre pour arriver au changement souhaité? Dans quels quadrants se situent ces actions?
- Quels liens existent entre les quadrants qui concernent notre changement?
- Comment un changement situé davantage dans un quadrant peut-il aussi bloquer ou faciliter un changement au niveau d'un autre quadrant?

Défi de facilitation

La facilitation demande une assez bonne compréhension de la matrice pour pouvoir prendre les exemples qui surgissent de la discussion en temps réel et les situer dans leur quadrant ou faire des liens avec les éléments dans d'autres quadrants dans le but d'aider les participantes à s'approprier des concepts. Parfois, les groupes se perdent dans de longues discussions concernant la «classification» précise de chaque élément. Après des années d'utilisation, les associées de G@W elles-mêmes peuvent avoir des interprétations différentes des quadrants pour certains éléments. Comme pour la terminologie de genre, l'objectif est d'avoir une compréhension commune suffisante pour permettre aux participantes d'échanger sur les problématiques de genre de façon stimulante. Bien jauger le temps nécessaire pour arriver à une compréhension «adéquate» de la matrice et le temps nécessaire pour les échanges entre les participants peut aussi poser un défi de facilitation.

Exemple d'une planification utilisant la Matrice de Gender@Work

Comment les quadrants de la matrice peuvent-ils illustrer le changement souhaité et quels chemins (stratégies) devrez-vous prendre pour réaliser ce changement?

QUESTION DE RÉFLEXION: QU'EST-CE QU'IL FAUT POUR QUE PLUS DE JEUNES FILLES ISSUES DE FAMILLES D'ÉLÈVEURS AU BURKINA FASO POURSUIVENT LEUR SCOLARITÉ ?

Conscience et pouvoir d'agir des femmes et des hommes impliqués/ touchés par votre changement

Augmenter la conscience des parents, oncles, tantes, leaders religieux et chefs coutumiers concernant l'importance de l'éducation des filles.

Augmenter la conscience des filles, des garçons et des adultes H et F quant à une sexualité responsable et la nécessité d'enrayer les abus et violences envers les filles et les jeunes femmes.

Condition, participation, accès, contrôle des ressources liées à votre changement

Changement souhaité:

- Que plus de jeunes filles issues de familles d'éleveurs poursuivent leur scolarité.

Contraintes et barrières:

- Les ressources financières pour scolariser les filles sont une contrainte: cahiers, inscription, frais de cantine, tuteur, transport, etc.
- La distance de l'école, surtout au niveau secondaire, est un frein. La sécurité des filles n'est pas assurée et elles risquent de tomber enceinte. Pourquoi ?

Quelles pratiques et normes informelles maintiennent les discriminations ou injustices liées à votre changement?

Quelles normes ou pratiques sociales, organisationnelles, culturelles veut-on changer?

- Les filles ne doivent pas aller à l'école car elles risquent de ne pas accepter un mariage arrangé par la famille.
- Les filles sont perçues comme vulnérables et doivent être protégées. Cependant, on ne mentionne pas que ce sont les hommes et les garçons qui portent atteinte à l'intégrité physique des filles.
- Parler de sexualité dans les familles et les communautés est très tabou.

Règles et mécanismes formels liés à votre changement

- La loi oblige l'éducation des filles et garçons.
- La loi condamne les abus sexuels contre les mineurs.
- Les poursuites sont rares.

Renforcer l'application des lois.

3.6 LES DIFFÉRENTES FORMES DE POUVOIR

Objectifs

Comprendre les différentes formes de pouvoir en jeu dans tout processus de changement et les rendre plus visibles.

Reconnaître le pouvoir de chaque personne, même en position d'impuissance devant un obstacle ou un défi.

Définitions

Le pouvoir sur. la domination ou le contrôle d'une personne sur une autre. Il s'agit de la forme la plus familière du pouvoir qui existe dans tous les domaines – public, communautaire, familial, interpersonnel. Le 'pouvoir sur' s'exhibe souvent par la manipulation, l'exploitation, la

force, les menaces et, dans sa manifestation plus extrême, la violence verbale, physique, sexuelle ou psychologique. Le « **pouvoir sur** » est souvent présent dans les organisations hiérarchiques où le 'chef' décide et les employés exécutent. Il n'y a alors ni dialogue ni consultation. Les organisations les plus rigides sont souvent les plus corrompues car personne n'ose parler ou contredire les 'chefs'.

Le pouvoir de: la capacité individuelle d'agir. Ce type de pouvoir est lié à l'éducation formelle et informelle, les connaissances techniques, scientifiques et sociales, l'entraînement physique ou mental, l'état de santé de la personne, son savoir et son savoir-faire. Il s'agit du pouvoir à réaliser son potentiel en tant que personne, se former, apprendre, développer des aptitudes et compétences humaines et techniques pour entreprendre des actions.

Le pouvoir collectif: l'action collective. Les individus ayant peu de pouvoir formel ou de ressources peuvent se donner du pouvoir en s'unissant et se mobilisant pour atteindre un objectif commun. Le pouvoir collectif est à la base des mouvements coopératifs, associatifs, syndicaux et de certains partis politiques de masse.

Le pouvoir intérieur: il relève de la dignité, l'estime et de la confiance en soi. C'est un sentiment de puissance intrinsèque qui se développe lorsque l'on puise dans son for intérieur, ses valeurs, ses croyances, et ses forces personnelles pour s'affirmer et surmonter les difficultés.

Le pouvoir inférieur: l'impuissance projetée sur autrui. Les individus qui ont subi des traumatismes

ou qui sont des victimes d'abus de pouvoir peuvent réagir par ce qu'on appelle : la rage impuissante. Ces personnes se sentent impuissantes et peuvent exercer un impact réel sur les autres en se battant inefficacement ou en provoquant des conflits. Parfois, une personne traumatisée accède à un poste de pouvoir formel où elle aura tendance à imiter la domination et les abus qu'elle a subis par le passé.

La transformation des relations de pouvoir

Les femmes et les personnes qui ont subi des discriminations, de la domination et des formes d'abus (le 'pouvoir sur') ont souvent un 'pouvoir intérieur' faible et ont eu peu d'opportunités de développer leur 'pouvoir de'. Les formes de 'pouvoir sur' et de 'pouvoir inférieur' sont souvent subtiles et répandues, et toute personne peut les exercer sans s'en apercevoir. Un travail de réflexion et d'introspection peut nous amener à en prendre conscience.

Pour promouvoir l'égalité et la justice de genre, il est important de développer les formes positives de pouvoir et éviter d'exercer un «pouvoir sur» autoritaire ou un «pouvoir inférieur» chaotique. Le but est de développer un exercice du pouvoir responsable et respectueux tout en amoindrissant les hiérarchies pour travailler de façon plus collective et collaborative.

Quand l'utiliser

Ces concepts ne demandent aucune étude préalable et peuvent être traduits assez facilement en différentes langues.

Préparation

Transcrire les définitions résumées sur une grande feuille.

Les pouvoirs en résumé:

- Pouvoir sur – domination ou contrôle d'une personne sur une autre
- Pouvoir de – développer pleinement son potentiel, ses habilités et connaissances permettant à un individu d'agir et de se réaliser
- Pouvoir collectif – action collective, travailler ensemble
- Pouvoir intérieur – estime de soi, dignité, confiance
- Pouvoir inférieur – rage impuissante, conflit perpétuel, imitation de la domination

Intégrer des images qui symbolisent les différentes formes de pouvoir si certains participants ne savent pas lire. Transcrire chaque pouvoir sur une feuille différente, les plier et les placer dans un sac, un panier ou chapeau.

Durée

45 à 60 minutes.

Déroulement

Le facilitateur divise le groupe en 5 équipes. Une personne de chaque équipe tire au hasard « un pouvoir » dans le chapeau. Chaque équipe dispose de 5 à 10 minutes pour créer un sketch de 5 à 7 minutes qui représente la forme assignée de pouvoir dans une situation d'injustice ou un changement des dynamiques de genre.

À tour de rôle, toutes les équipes présentent leur sketch. Le facilitateur peut animer une courte discussion après chaque présentation si le temps le permet (ou attendre la fin de toutes les présentations si le temps manque) en demandant: « Qu'est-ce que ces sketches nous apprennent sur les différentes formes de pouvoir à notre disposition pour faire avancer la justice de genre? »

Défi de facilitation

Le concept du « pouvoir inférieur » peut être plus difficile à expliquer et à comprendre pour certaines personnes. Il retient souvent plus d'attention qu'il ne mérite. Il peut être utile pour éclairer certains styles de leadership abusif au sein des organisations, comme par exemple une situation où une femme accède à un poste de direction, mais elle reproduit les modèles dominants de pouvoir autoritaire et se montre très dure envers les collègues féminines en particulier. Une femme se comporte de cette façon par compensation d'un manque de confiance en elle-même, suite aux traumatismes non guéris ou à des expériences d'exclusion.

Si la personne facilitatrice n'est pas très à l'aise avec le concept de 'pouvoir inférieur', elle peut aussi choisir de ne pas le présenter.

3.7 MOI ET MON EXPÉRIENCE DU POUVOIR

Objectif

Ancrer l'analyse des différentes formes de pouvoir dans l'expérience vécue des participants.

Durée

60 minutes.

Préparation

Transcrire les questions sur une grande feuille.

Déroulement

Variante 1:

Par l'utilisation de l'écriture automatique, le facilitateur invite les participantes à réfléchir aux questions suivantes:

Identifier une situation dans laquelle vous vous êtes senti sans pouvoir, privé de pouvoir, impuissant. Où, comment, avec qui cela est arrivé? Pourquoi?

Ensuite

Identifier une situation dans laquelle vous vous êtes senti puissante, capable d'agir, avec du pouvoir. Où, comment, avec qui cela est arrivé ? Pourquoi ?

Ensuite:

Qu'avez-vous appris de ces deux expériences ?

Quelle influence ces expériences peuvent-elles avoir sur votre façon d'exercer votre pouvoir ou de réagir face au pouvoir ?

Les participantes font de l'écriture automatique pour approfondir cette réflexion pendant 20 minutes (voir description à la section 4). Le facilitateur fait jouer de la musique relaxante.

Discussion en groupes de trois

En groupe de trois personnes, les participantes partagent leurs histoires pendant 20 minutes, soit environ 5 minutes par personnes ainsi qu'un temps de discussion d'environ 5 minutes. Le facilitateur indique le passage du temps pour s'assurer que tout le monde ait la chance de raconter son histoire.

Discussion en plénière

Qu'est-ce que vos expériences de vie vous ont appris sur le pouvoir? Dans quel contexte est-on sans pouvoir? Quand possédons-nous du pouvoir? Quelles formes de pouvoir avez-vous observé dans ces histoires?

Défi de facilitation

Les concepts de pouvoir peuvent renforcer les habilités d'analyse, de partage et d'action des participantes. Les concepts prennent leur sens et restent ancrés dans l'esprit quand ils sont appliqués à des expériences vécues. Tout le monde a vécu des expériences du pouvoir, positives et négatives. Par ailleurs, demander aux participantes de revivre ces expériences peut réveiller de mauvais souvenirs, voire même des traumatismes. L'objectif de l'exercice n'est pas de retraumatiser les personnes mais il peut offrir à certains participants l'espace sécuritaire pour dévoiler des expériences vécues difficiles. Par exemple, l'on sait que de nombreuses femmes ont vécu des relations familiales empreintes de mépris, d'infériorisation et de violences. Beaucoup d'hommes ont aussi subi des situations dégradantes à cause du racisme ou de préjugés liés une appartenance ethnique ou tribale. Il arrive assez souvent durant les ateliers, que des femmes vont raconter la violence et les abus qu'elles ont vécus. L'équipe de facilitation doit être prête à cette éventualité et être préparée à soutenir les personnes qui revivent des moments difficiles, par exemple en disant au groupe que cela peut arriver et de faire preuve d'accueil face à ces souffrances. Si une situation difficile survient, on peut prendre une pause et prendre le temps de reconforter la personne qui souffre. Ces conseils sont aussi valides pour les exercices qui suivent sur les expériences vécues de discrimination, d'injustice et d'exclusion.

3.8 LES EXPÉRIENCES VÉCUES DE DISCRIMINATION

Objectif

Ancrer les concepts de discrimination, d'injustice, de privilège et d'intersectionnalité dans l'expérience vécue des participantes.

Lien avec les dynamiques de genre

Les inégalités sociales fondées sur le genre peuvent sembler théoriques ou abstraites pour beaucoup mais elles se manifestent concrètement dans la vie de tous les jours et il est pertinent de les examiner avec d'autres facteurs d'inégalité et d'exclusion : comme la classe sociale, la race ou l'ethnie, la condition physique (handicap, albinisme, etc.), l'âge, le statut social, le milieu rural ou urbain, la religion, etc. Les occasions de partager et d'analyser les expériences vécues d'exclusion ou de privilège sont plutôt rares. Même les personnes qui ont beaucoup de privilèges peuvent avoir vécu des situations de discrimination ou d'exclusion. En partageant ses expériences et en écoutant celles des autres, chaque personne peut développer une compréhension de ces dynamiques sociales. L'exercice développe l'écoute et l'empathie nécessaires pour créer des liens de solidarité entre les personnes issues de milieux de vie différents. Cet exercice permet aussi de faire une **réflexion sur le concept d'intersectionnalité**, car il nous amène à percevoir comment les injustices fondées sur le genre sont combinées et imbriquées à d'autres discriminations ou exclusions basés sur les facteurs et conditions mentionnés ci-haut. De par sa condition spécifique, chaque individu, ou groupe d'individus, hommes ou femmes, vivent une situation particulière de discrimination et d'exclusion. Toutes les femmes ne vivent pas le même degré de discrimination, comme certains hommes sont davantage exclus que d'autres. Par



exemple, dans le contexte du Burkina Faso, une femme rurale, peule, analphabète vivant en zone de conflit, a une situation bien différente qu'une femme moré vivant à Ouagadougou, qui est professeure dans un lycée. Le concept d'**intersectionnalité** nous interpelle à adapter et à diversifier les stratégies de changement selon les situations différentes des individus et des groupes, et à ne pas isoler les dynamiques de genre des autres facteurs d'injustice et de discrimination.

Déroutement

Compléter deux dessins: une situation vécue de discrimination négative (à vos dépens), et une situation vécue de discrimination où vous avez bénéficié d'avantages.

Explication-5 min: la facilitatrice donne des exemples de discrimination

Exemples possibles:

- Discrimination où l'on est bénéficiaire: Une femme enceinte déplace des passagers pour prendre le siège le plus confortable. Un homme est écouté attentivement par ses collègues à cause de ses cheveux gris. Un garçon reçoit une note élevée qu'il ne mérite pas parce que le professeur ne voulait pas donné la plus haute note de la classe à une fille.
- Discrimination à nos dépens: Une femme est empêchée de jouer à un sport qu'elle aime à cause de son genre. Un homme est traité de terroriste à cause de sa nationalité et de sa religion.

Dessin – 10 minutes

Présentation – 15-30 minutes selon le nombre de participantes: les dessins sont collés au mur en deux sections; les dessins des femmes d'un côté et ceux des hommes de l'autre.

Discussion – 15 à 20 minutes

Quelles sont les divers facteurs ou motifs de discrimination ou de privilège? Est-ce différent pour les hommes ou pour les femmes, oui ou non? Pourquoi?

Défi de facilitation

L'exercice peut être plus émotif, chargé et soulever de multiples formes de différenciation sociale, non uniquement celle basée sur le genre. Parfois les hommes peuvent se sentir frustrés ou être sur la défensive lorsqu'il est constaté qu'ils ont plus de privilèges ou vivent moins de discrimination que les femmes. Le facilitateur doit

recentrer le groupe sur la socialisation sexiste ou patriarcale que tous et toutes ont reçue et le défi commun d'enrayer ces injustices dans notre entourage. L'exercice peut générer du matériel pour expliquer la matrice analytique mais pas nécessairement à chaque occasion.

MESSAGES CLÉS:

- Les injustices et la discrimination peuvent affecter tout le monde mais de façon différente.
- Nous ne savons pas ce que nos collègues ont vécu et comment ces expériences influencent leurs motivations. Ce dessin rend visible les expériences qui influencent la pensée, la personnalité et les comportements.
- Les expériences vécues favorisent la compréhension des dynamiques de genre, suscitent de l'empathie grâce à une écoute efficace et motivent à agir.

Ressource

Pour en savoir davantage sur l'intersectionnalité :

Aïda Yancy (2020), *L'intersectionnalité: un concept à ne pas vider de sa substance*, BePax, Dialogue et Diversité, Belgique.

<https://www.bepax.org/publications/lintersectionnalite-un-concept-a-ne-pas-vider-de-sa-substance.html>

3.9. COMMENT AVONS-NOUS VÉCU LA DISCRIMINATION OU L'INJUSTICE ?

Objectifs

Réfléchir à sa capacité de ressentir les émotions et sentiments, les accueillir et les gérer. Développer de l'empathie: se connecter à ses émotions et pouvoir ressentir ce que vit l'autre personne dans une situation d'injustice. Discuter des liens entre la pensée, l'émotion et le comportement.

Quand l'utiliser

Cet exercice peut remplacer l'exercice précédent (*Les expériences vécues de l'exclusion et du privilège*) ou le suivre immédiatement pour faire ressortir davantage les conséquences émotives de la discrimination.

Préparation

Préparer un tableau à feuilles avec les questions et assembler des cartons de couleurs variées.

Déroulement

Introduction: 5 minutes

Le facilitateur présente l'image du personnage (être humain): La tête qui pense, le cœur qui ressent des émotions et sentiments et la combinaison corps-bras-jambes qui passe à l'action. Ce diagramme permet d'aborder les notions de **PENSER, SENTIR, AGIR**.

Réflexion individuelle: 10 minutes

Chaque personne identifie une situation marquante où elle a vécu une discrimination, une injustice, une exclusion. Elle répond ensuite aux questions suivantes:

- Qu'avez-vous PENSÉ à ce moment?
- Qu'avez-vous RESENTI?
- Qu'avez-vous FAIT ou PAS FAIT?

Sur des cartons de couleurs différentes, les participantes rédigent en quelques mots-clés ce qu'elles ont PENSÉ, RESENTI, FAIT.

Partage: 30 minutes

En 5 groupes de 3-4 personnes, chaque personne partage ses histoires et ses mots-clés en les collant sur le dessin du corps humain.

Plénière: 15 minutes

Chaque groupe présente brièvement les mots-clés partagés ainsi qu'un exemple marquant tiré de leur discussion, présentés par un porte-parole identifié par le groupe.

Pour améliorer le vocabulaire et les capacités à nommer les sentiments et les émotions, consultez la *Roue des émotions de Robert Plutchik*, et le *Guide des 140 sentiments pour 4 émotions primaires: joie, tristesse, peur et colère* à l'**annexe A3.3**.

LES EXEMPLES SUIVANTS PROVIENNENT DE GROUPES PRÉCÉDENTS SUR DES SITUATIONS D'INJUSTICE, D'INÉGALITÉ ET DE DISCRIMINATION VÉCUES PAR LES FEMMES

- Quand j'étais jeune, ma famille ne laissait pas les filles aller à l'école. J'ai dû moi-même courir seule chez l'école des sœurs religieuses.
- Avoir perdu un terrain qui a été exproprié parce que j'étais une femme.
- J'ai vécu le partage inégal de l'héritage, soit 2/3 aux garçons et 1/3 aux filles. C'est un précepte religieux, c'est l'Islam.
- Quand la production des femmes va bien, on vient nous chasser. Je fais partie d'une association de femmes productrices et deux fois nous avons été chassées de nos terres pour nous donner un pauvre terrain ou bien un endroit non approprié.
- Avoir trop de tâches ménagères comme fille, ne pas avoir sa déclaration de naissance.
- Avoir vécu le harcèlement et les agressions d'un ex-amoureux qui n'acceptait pas la rupture.
- Ma mère m'a enseigné que les femmes ne devaient pas parler. C'est difficile de prendre la parole pour les femmes et d'exprimer une parole opposée ou différente.
- Quand un taxi conduit mal, on dit qu'il conduit comme une femme, c'est injuste.

LES EXEMPLES SUIVANTS PROVIENNENT DE GROUPES PRÉCÉDENTS SUR DES SITUATIONS D'INJUSTICE, D'INÉGALITÉ ET DE DISCRIMINATION VÉCUES PAR LES HOMMES

- Un jour, on m'a pris pour le chauffeur de ma femme, on m'a mal parlé, brusqué, offensé. J'ai réalisé qu'on discriminait et maltraitait les chauffeurs.
- L'insécurité au Sahel: nous, les Peuls nous sommes entre le marteau et l'enclume, on ne peut plus travailler comme on le souhaite dans la région.
- Papa a distribué l'héritage de son vivant: il a discriminé, 2/3 aux hommes et 1/3 aux femmes
- Un oncle a été écarté comme candidat à l'élection à la mairie, car on dit 'tout sauf un Peul'.
- En classe où j'étais le plus jeune, je travaillais souvent avec des groupes de filles, j'ai le réflexe d'avoir des amies 'filles'. Mais souvent, les autres hommes ou femmes me reprochent de vouloir draguer ou tromper. L'amitié entre hommes et femmes n'est pas acceptée.

3.10 EST-CE POSSIBLE DE CHANGER LA CULTURE ? - THÉÂTRE

Objectif

Analyser les processus de changement des croyances, traditions, coutumes ou des normes sociales qui créent des injustices de genre.

Durée

40 à 60 minutes.

Préparation

Déterminer les questions, scénarios ou thèmes plus appropriés pour susciter des discussions stimulantes. Transcrire les thèmes identifiés sur des petites feuilles à tirer au hasard dans un chapeau. Transcrire les consignes sur une grande feuille.

Déroulement

Le facilitateur divise le groupe en équipes de travail. Le nombre d'équipes dépendra du temps disponible pour la présentation de tous les sketches. Chaque équipe tire au hasard un thème ou une question dans le chapeau et dispose de 5 à 10 minutes pour préparer un sketch de 7 minutes.

Scénarios possibles:

- Présentez une situation qui présente une grave atteinte à la justice de genre.
- Présentez une situation où un homme (ou des hommes) conteste une tradition ou une coutume concernant les rapports homme-femme.
- Présentez une situation où une femme (ou des femmes) conteste une tradition ou une coutume concernant les rapports homme-femme.
- Présentez une situation où une tradition ou norme culturelle est modifiée au bénéfice des hommes.
- Présentez une situation où une tradition ou norme culturelle est modifiée au bénéfice des femmes.
- Présentez une situation où une tentative de changement d'une norme culturelle est effectuée sans succès ou en aggravant la situation de départ.

Défi de facilitation

Le théâtre offre une plateforme accessible et amusante pour aborder des questions souvent sensibles. Les gens imaginent souvent que questionner sa propre culture revient à la renier ou la rejeter. Ce n'est pas l'intention de l'exercice: il s'agit plutôt d'examiner ce qu'il y a de positif et de négatif dans les croyances

et pratiques culturelles et transformer ce qui est préjudiciable ou qui n'est plus adapté à la vie actuelle. Les cultures et les traditions ne sont pas figées, elles changent constamment.



3.11 LA LIGNE DES PRIVILÈGES: EXERCICE SUR L'INTERSECTIONNALITÉ

Objectif

Percevoir les inégalités et discriminations multiples.

Durée

30 minutes.

Préparation

Créer 6 personnages typés qui sont plausibles dans le contexte socio-culturel des participantes. Ces personnages seront joués par une équipe de 2 personnes. Écrire les profils sur des cartes.

Exemples:

- Un directeur du département des Finances au sein du Ministère des travaux publics du gouvernement, âgé de 60 ans.
- Un éleveur Peul, chef traditionnel, polygame, âgé de 40 ans, ayant hérité d'un grand troupeau de son père.
- Une femme rurale analphabète, veuve et mère de 10 enfants et possédant sa maison.
- Une femme européenne, célibataire, possédant un doctorat et enseignante dans une université, ayant déjà été victime de viol.
- Une femme albinos, mère célibataire habitant chez ses parents dans un village éloigné.
- Un jeune homme handicapé qui a terminé ses études secondaires mais qui se retrouve sans emploi et qui vit chez son oncle qui est professeur.

Déroulement

Composer des équipes de deux personnes. Chaque équipe se voit assigner le profil d'un personnage tel qu'écrit sur une carte. Les équipes de deux se placent sur la ligne au centre de la salle. Après chaque affirmation, l'équipe s'imagine comment leur personnage aurait vécu ou pas la situation, et avance ou recule du nombre de pas identifié dans l'affirmation.

Alternative: pour un groupe plus grand, vous pouvez augmenter le nombre de profils en jeu ou bien constituer des équipes de 3 personnes (au lieu de 2) pour chaque personnage.

Exemples de questions posées

1. Si vous avez complété des études universitaires, avancez de 3 pas.
2. Si vous avez complété uniquement des études secondaires, avancez de 1 pas.
3. Si vous êtes veuve/veuf avec des enfants à charge ou mère célibataire, reculez de 2 pas.
4. Si vous assumez presque toutes les tâches ménagères à la maison, reculez de 2 pas.
5. Si vous avez vécu de la violence: harcèlement, agression sexuelle, violence physique ou psychologique, reculez de 2 pas.
6. Si vous avez déjà été visé par des gestes ou paroles racistes ou discriminantes à plus de deux reprises durant la dernière année, reculez de 2 pas.
7. Si vous êtes directrice, chef ou professionnel, avancez de 2 pas.
8. Si vous ne vous demandez jamais comment vous allez trouver de la nourriture pour le mois, avancez de 2 pas.
9. Si vous vivez présentement dans une région ou village éloigné, reculez de 2 pas.
10. Si vous possédez votre logement ou votre maison, avancez de 3 pas.

À la fin de l'exercice, chaque équipe reste là où elle est. Le groupe analyse ensemble les raisons qui expliquent pourquoi certaines personnes sont devant et d'autres derrière. La facilitatrice anime une discussion en plénière de manière à faire ressortir les multiples facteurs, identités ou conditions qui amènent des privilèges, des désavantages ou de l'exclusion sociale, créant des inégalités, incluant, sans y être limités, le genre. Elle termine en définissant « l'intersectionnalité » comme concept clé (voir le concept dans l'exercice sur « les expériences vécues de discrimination », ci-haut).

Défi de facilitation

En proposant des personnages fictifs, cet exercice « dépersonnalise » les dimensions de privilège et d'exclusion. Ces mêmes dimensions peuvent être vécues différemment par les personnes dans la salle. Dans la discussion, les gens peuvent revenir sur leur propre expérience, ce qui aide à rendre les concepts plus tangibles mais peut aussi soulever les différences et les divisions qui existent au sein du groupe. Pouvoir examiner les divergences sociales réelles dans la salle offre un terrain riche d'apprentissage et exige une facilitation attentive et sensible aux besoins du groupe et au bien-être des individus.

3.12 PERSPECTIVE HISTORIQUE SUR LA SUBORDINATION DES FEMMES: LES ÉCRITS MILLÉNAIRES D'HIER À AUJOURD'HUI ET LE PATRIARCAT

Mise en contexte

Cet outil sur la construction du patriarcat a été créé en 1992 par Sylvie Desautels, associée de Gender@Work, à l'occasion de formations données au Québec sur '*Les causes de la violence faite aux femmes: la violence issue du patriarcat*' avec le Cinquième Monde Solidarité Femmes. L'outil a évolué avec le temps et a été testé lors de processus de formation, notamment en Afrique de l'Ouest. L'outil, conjugué avec les connaissances et expériences partagés par les facilitateurs et des participants, apporte une réflexion sur l'institutionnalisation du patriarcat et son imbrication avec les autres systèmes de domination comme le capitalisme, le néocolonialisme et le racisme systémique.

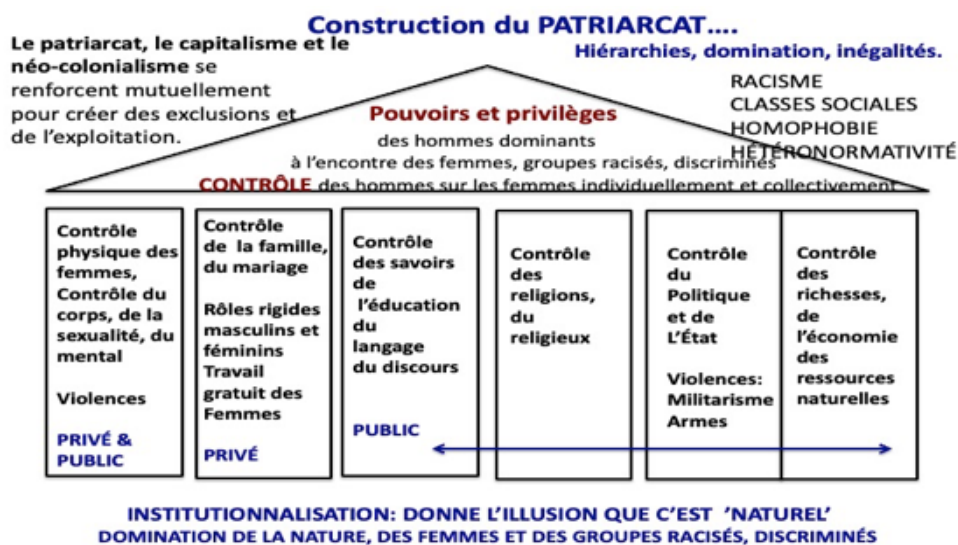
Objectifs

Comprendre les origines historiques des idées et des structures patriarcales qui définissent les femmes comme étant inférieures aux hommes et analyser leur influence continue de nos jours.

Préparation

Télécharger la version française de la présentation Power Point « Escritos Milenares » 'Écrits millénaires' au le lien suivant: <https://cupdf.com/document/escritos-milenares-56c005c7f3267.html>

Cibler les citations et les dictons les plus pertinents pour le groupe pour la présentation PowerPoint. Vérifier que le projecteur fonctionne correctement avant le début de la séance. Préparer l'affiche « Construction du Patriarcat » sur une grande feuille, à partir de l'outil présenté à **l'annexe A3.4**.



Durée

45 à 90 minutes.

Déroulement – Les citations « Écrits millénaires »

En plénière, la facilitatrice présente un PowerPoint contenant une dizaine de citations traitant des femmes et des hommes, provenant de grands penseurs, philosophes, dirigeants politiques et religieux dans l'Histoire. La facilitatrice demande à des participants, à tour de rôle, de lire à voix haute les citations. Le groupe discute ensuite de la façon dont ces citations sont présentes encore aujourd'hui dans les discours et les pratiques.

- Est-ce que ces messages nous influencent encore aujourd'hui? Comment?
- Est-ce que ces éléments de discours sont encore présents dans nos vies? De quelle façon?
- Comment argumenter et déconstruire ces messages qui vont à l'encontre du respect mutuel et de l'égalité de genre?

Quelques citations

«La femme doit adorer l'homme comme un dieu. Chaque matin, elle doit s'agenouiller neuf fois consécutives et les bras croisés et lui demander: Seigneur que désires-tu que je fasse?»

Zarathushtra (Philosophe perse, VII siècle avant notre ère)»

«Toutes les femmes qui séduiront et amèneront au mariage les sujets de Sa Majesté au moyen de parfums, peintures, dents postiches, perruques, et rembourrage aux hanches et à la poitrine encourront le délit de sorcellerie et le mariage sera automatiquement annulé.

Constitution Nationale anglaise (loi du XVIIIe siècle)»

Déroulement – L'histoire du patriarcat

La facilitatrice présente brièvement les origines historiques du patriarcat et les six piliers de l'édifice du patriarcat avec l'appui de l'affiche (voir description en annexe). La facilitatrice peut faire imprimer des copies de cette description et demander aux participants de la lire à haute voix au lieu de la présenter elle-même. Le temps permettant, le groupe se divise en six sous-groupes, un par pilier, pour répondre aux questions suivantes:

- Dans quelle mesure ce pilier est présent dans notre pays, notre communauté ou nos foyers?
- Quelles sont les formes spécifiques que ce pilier prend ici chez nous?
- Y a-t-il des exceptions à ces dynamiques? Qu'est-ce que ces exceptions nous apprennent sur la persistance ou le changement des dynamiques patriarcales?

Défi de facilitation

Acquérir de nouveaux concepts peut être valorisant dans la mesure où les participants ont l'occasion de se les approprier en identifiant des exemples et des expériences vécues. Étant donné que les débats théoriques en plénière avantagent les personnes qui sont plus à l'aise à parler en public (les hommes, les aînés) ou les personnes plus instruites, la facilitatrice doit rester attentive à faire participer les personnes plus en retrait (par exemple en sollicitant directement leurs commentaires) en ancrant les concepts dans le contexte réel local.

3.13 LES BINAIRES DU PATRIARCAT

Mise en contexte

Cet outil a été élaboré en 2013 par Kalyani Menon-Sen et Michel Friedman, deux associées de *Gender at Work* basées en Inde et en Afrique du Sud respectivement, et révisé par d'autres associées dans différents contextes au cours des années.

Objectif

Comprendre la façon dont le patriarcat structure nos croyances, nos institutions et notre culture ainsi que son impact qui sera différent selon qu'on soit une femme ou un homme.

Préparation

Préparer une affiche illustrant les binaires patriarcaux et imprimer des copies du texte d'appui que vous trouverez dans l'**annexe A3.5**.

Imagem Binaires du Patriarcat (versão curta) ver power point S3.13-#1 (slide 1)

Durée

30 à 45 minutes.

Déroulement

La facilitatrice présente les binaires avec l'appui de l'affiche:

Le binaire Privé/Public

Le binaire Corps/Esprit

Le binaire Nature/ Être humain

Cette présentation démontre la façon dont ces binaires affectent différemment les femmes et les hommes et propose différentes stratégies pour remettre en question et surpasser ces binaires. La facilitatrice invite le groupe à identifier quelques exemples de leur milieu de vie qui illustrent ces binaires.

Une fois les concepts maîtrisés, le groupe est divisé en équipe et chaque équipe explore davantage un des trois binaires pendant quelques minutes. Les exemples soulevés en sous-groupes sont ensuite résumés en plénière. (Alternativement, si le temps le permet, l'exercice du théâtre ou des dessins peut être proposé pour illustrer les binaires).

Défi de facilitation

Ces concepts abstraits semblent assez faciles à comprendre par les groupes, même les participants ayant peu d'années d'étude formelle. Si la facilitatrice trouve des images appropriées pour illustrer les binaires, les concepts deviennent plus accessibles pour les personnes qui ne savent pas lire. (Par contre, le dessin du corps de la femme pour le deuxième binaire peut offenser certains participants.) Souligner comment les hommes et les femmes sont affectés différemment par les binaires peut aider les hommes à mieux comprendre ces dynamiques sans se sentir personnellement visés par la critique de la domination qu'ils exercent.



ESPACES PRIVÉS VIE PRIVÉE	ESPACES PUBLICS VIE PUBLIQUE
CORPS	ESPRIT
NATURE	ÊTRE HUMAIN (Homme)



ESPACES PRIVÉS	ESPACES PUBLICS
TRAVAIL DOMESTIQUE ET DE SOIN- GRATUIT	TRAVAIL FORMEL RÉMUNÉRÉ
CORPS	ESPRIT
ÉMOTIONNEL	RATIONNEL
NATURE Est disponible et peut être exploitée sans limites	ÊTRE HUMAIN L'Homme domine la nature
FÉMININ	MASCULIN
ASSOCIÉS AUX FEMMES	ASSOCIÉS AUX HOMMES
MOINS DE VALEUR INFÉRIORISÉ	PLUS DE VALEUR VALORISÉ

3.14 LES TRIANGLE DU POUVOIR

Mise en contexte

Cet exercice nous vient d'une branche de la psychothérapie appelée l'«analyse transactionnelle» développée dans les années 1960 par l'américain Robert Karpman. La théorie s'inspire des trames narratives des contes pour enfants qui sont aussi fréquentes au cinéma et dans les romans.

Quand l'utiliser

Certaines organisations qui participent aux ateliers sur le genre peuvent constituer des milieux propices aux conflits du Triangle dramatique. Présenter cet outil d'analyse lors d'une formation peut aider les individus impliqués dans ces conflits à prendre un certain recul et remettre en question les rôles habituels qu'ils jouent dans la dynamique.

Préparation

Dessiner le Triangle dramatique et le Triangle héroïque sur une grande feuille.

Durée

30 à 45 minutes.

Déroulement

Présentation du Triangle dramatique

Ce triangle aide à décortiquer des situations où un groupe, une famille ou une organisation vit des conflits interpersonnels perpétuels sans jamais trouver de résolution durable. Il permet de distinguer trois rôles distincts mais reliés qui alimentent les conflits:

Le **sauveur** se positionne comme la personne qui va secourir la victime.

Le **persécuter** impose sa volonté sur la victime.

La **victime** se positionne comme une personne innocente et impuissante, incapable d'agir par elle-même.

Ces rôles sont interdépendants. Le sauveur ne peut pas exister sans victime ni persécuter. La victime ne peut pas exister sans persécuter. Le sauveur cherchera une victime s'il n'y en a pas autour de lui. Chaque personne a tendance à reproduire davantage les comportements d'un rôle plus que les autres, mais de façon générale, elle passe d'un rôle à l'autre au fil du temps, parfois très rapidement au cours d'une même conversation. Par exemple, les sauveurs s'épuisent en se targuant d'aider les victimes, puis deviennent eux-mêmes des victimes. Ou ils finissent par imposer leurs idées à la victime et deviennent, par ce fait même, le persécuter. Le triangle ne décrit pas toutes les interactions mais nous aide à cerner les situations de drame perpétuel.

Certaines règles communes régissent le comportement des trois rôles:

1. Toujours blâmer, ne jamais reconnaître sa responsabilité, toujours critiquer les autres. Ne faire preuve d'aucune empathie.
2. Mal définir les limites entre les personnes.
3. Être en conflit constant.
4. Ne permettre aucune résolution, la seule porte de sortie étant de se retirer entièrement de la dynamique.
5. Utiliser les conflits comme une source de pouvoir. Les trois rôles font appel à la manipulation et les manipulateurs puisent leur pouvoir dans le drame.



Réflexion individuelle – le triangle dramatique

Pensez à un moment où vous avez été impliqué dans un conflit ou observé une dynamique de conflit. Identifiez le rôle principal que vous avez occupé dans le triangle dramatique. Dessinez ce triangle et situez-vous dans un des pôles.

Quelle est la situation? Quel rôle jouez-vous? Qui joue les autres rôles? Qu'est-ce qui s'est passé? Comment vous sentez-vous?

Présentation du Triangle héroïque

Ces rôles peuvent s'inverser en s'inspirant d'autres personnages types des contes de fée ou de la culture populaire pour créer une toute autre dynamique.

Le **sage** donne des conseils sans imposer de solutions.

Le **noble adversaire** pousse son vis-à-vis à se surpasser.

Le **protagoniste ouvert d'esprit** part à l'aventure en quête de nouveaux apprentissages et de justice.

Réflexion individuelle - le triangle héroïque

Comparez la situation précédente de conflit aux dynamiques du triangle héroïque. Comment la situation aurait-elle évolué si vous ou d'autres acteurs aviez adopté les rôles proposés par ce triangle? Comment faire la transition de la dynamique de conflit à une dynamique de collaboration?

Les Triangles - partage

En groupes de deux ou trois, partagez vos réflexions tout en respectant votre niveau de confort quant au dévoilement.

En plénière:

Qu'est-ce qui ressort de cette réflexion? Quelles sont les pistes de changement qui permettent le passage d'une dynamique à une autre?

Défi de facilitation

Cet outil peut être très puissant pour les gens qui vivent des dynamiques de conflits interminables. Ils peuvent se reconnaître dans ces différents rôles. L'exercice peut également mener à une meilleure compréhension des limites de notre capacité à contrôler ou influencer les autres. Comme pour tout changement, seuls nos propres attitudes et comportements peuvent être contrôlés. Parfois, un simple changement de perspective ou d'attitudes de notre part peut entraîner des changements chez les autres. Mais le triangle dramatique demeure très résilient, difficile à modifier. L'exercice peut mener certaines personnes à se rendre compte que la seule façon de s'en sortir est de carrément s'éloigner des personnes impliquées et des conflits générés. Ces conclusions relèvent en très grande partie des capacités de réflexions et d'introspection des participantes mais la facilitatrice peut jouer un rôle constructif en posant de bonnes questions et en valorisant les contributions des participantes.

Ressource

Consultez sur Youtube la vidéo de Mind Parachutes sur le triangle dramatique de Karpman: «Persécuteur, Sauveur ou Victime ? Arrêtez les conflits relationnels».

Lien: <https://www.youtube.com/watch?v=bqbuPqTqAiw>





3.15 L'ARBRE FAMILIAL OU L'ARBRE DE L'ÉCONOMIE FAMILIALE

Mise en contexte

Cet exercice est tiré de l'approche GALS (Gender Action Learning System) développée par Oxfam Novib. Dans son ensemble, le GALS vise à permettre aux membres d'un foyer d'identifier ensemble les objectifs atteignables sur 5 ans et d'analyser et planifier les contributions de tout le monde pour y arriver. Cet exercice a pour but de rendre plus visible, de façon participative, les contributions financières et non-financières, les dépenses et autres contributions des différents membres de la famille.

Objectifs

Rendre visible les perceptions des hommes et des femmes quant à leurs contributions respectives aux besoins du foyer pour arriver à une analyse plus complète et objective de la division des responsabilités basée sur le genre.

Découvrir une méthodologie participative complète sur la répartition des responsabilités au sein des foyers.

Préparation

Sur une grande feuille, préparer un dessin d'un arbre avec cinq racines et cinq grandes branches.

Faites des copies de l'Outil de l'Arbre pour les participants, présenté à **l'annexe A3.6**.

Prévoyez une feuille de papier géant et des crayons feutre de couleur pour que chaque participant puisse dessiner son arbre familial.

Durée

60 à 90 minutes.

Déroulement

Démonstration

La facilitatrice explique que l'arbre représente le fonctionnement de l'unité familiale.

1. Au centre du tronc de l'arbre se retrouvent tous les membres du foyer: hommes, femmes, parents, enfants.
2. Les racines représentent toutes les contributions des membres du foyer. Les cinq catégories/racines désignent: la contribution en argent de l'homme, la contribution en travail de l'homme, les contributions de l'homme et de la femme (ou des femmes) ensemble, la contribution en travail de la femme, la contribution en argent de la femme. (Si les garçons et les filles sont en âge de contribuer au fonctionnement de la maisonnée, intégrer leurs contributions avec celles du parent du même sexe).
3. Les branches représentent les fruits, soit ce que les membres du foyer reçoivent. Les cinq catégories/branches désignent: Ce que l'homme dépense pour ses propres besoins, ce que l'homme dépense pour les besoins du foyer, ce que l'homme et la femme (ou les femmes) dépensent ensemble, ce que la femme dépense pour les besoins du foyer, ce que la femme dépense pour ses propres besoins.
4. Dans le tronc se retrouve aussi les biens et avoirs de la famille et la prise de décision. Quels sont les avoirs du foyer et qui en est propriétaire? Qu'est-ce qui appartient à l'homme individuellement, à la femme individuellement, aux deux? Qui prend les décisions quant aux dépenses?
5. Analyse de l'arbre: est-ce qu'il y a des déséquilibres? Où et pourquoi? Qu'est-ce qui pourrait être fait pour mieux équilibrer la situation?

Travail individuel

Chaque participant et participante est invitée à faire son propre dessin où figure les contributions et la consommation des différents membres de la famille, selon le modèle proposé (15 à 20 minutes). À cette étape-ci, il s'agit des perceptions de chaque participant sur sa situation familiale ou la situation familiale la plus courante dans le milieu où il vit.

Groupes de discussion

Une fois les dessins complétés, en sous-groupes de 2 hommes et 2 femmes, les femmes présentent leur analyse aux hommes et les hommes présentent leur analyse aux femmes. La facilitatrice circule dans les groupes et encourage les hommes et les femmes à bien écouter, à confronter leurs propres perceptions avec celles des autres et à arriver à une analyse commune de la situation actuelle au sein de la famille. (40 à 45 minutes)

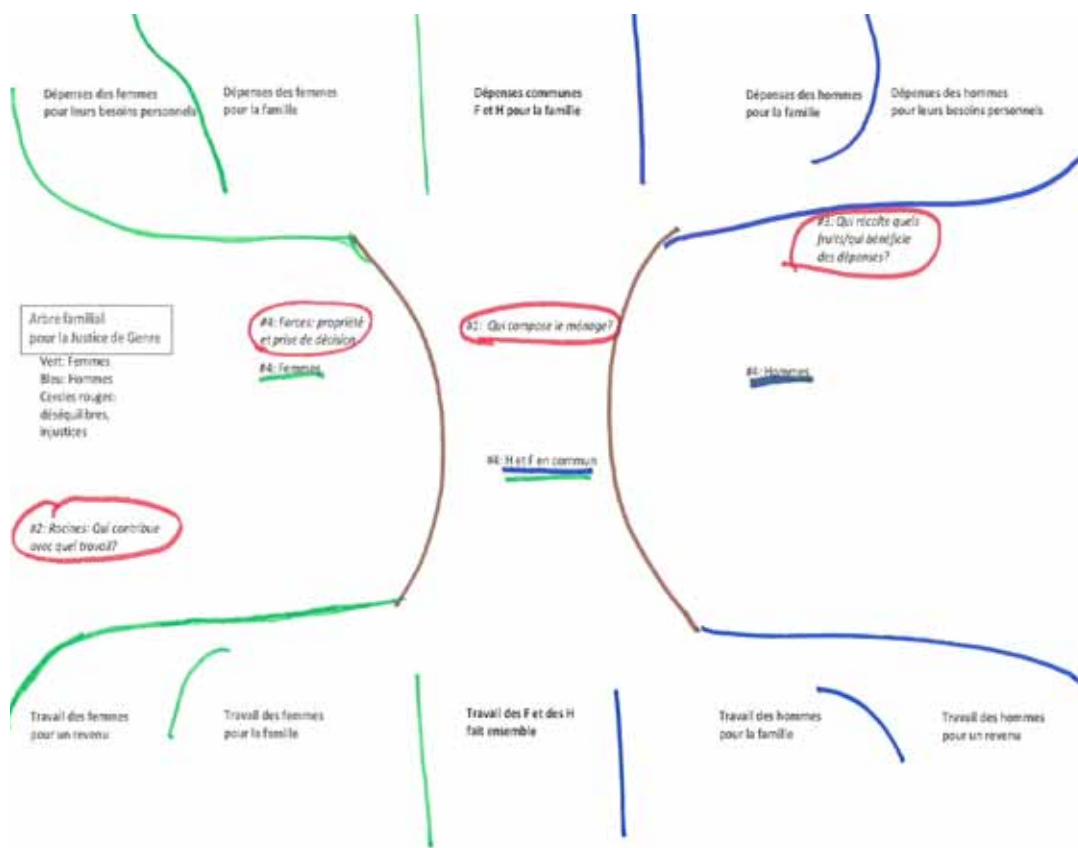
Débriefage en plénière

En prenant du recul, qu'est-ce que ces arbres et les exemples soulevés nous apprennent sur les dynamiques de genre au sein des foyers? Comment pouvons-nous créer des espaces d'échange et de partage au sein des familles pour permettre de gérer plus équitablement les

responsabilités et les richesses de la famille pour le bénéfice de tous et toutes? (15 minutes)

Défi de facilitation

De manière générale, les gens ont tendance à surestimer leurs propres contributions et à sous-estimer les contributions des autres au sein d'une famille. Comme le conçoit le patriarcat, les contributions financières des hommes sont souvent surévaluées aux dépens des contributions des femmes qui prennent la forme de longues heures de tâches domestiques non rémunérées. En milieu rural, les travaux agricoles des femmes sont nombreux mais elles en tirent rarement des bénéfices, car la commercialisation des produits est contrôlée par les hommes. Souvent, les femmes ne savent tout simplement pas d'où vient l'argent de leur mari ni comment il le dépense et les hommes ne savent tout simplement pas comment la femme passe sa journée ni ce qu'elle fait. Cet exercice peut être très bénéfique pour permettre à tout le monde de s'exprimer et de mieux saisir la réalité des autres membres de la famille. Il peut aussi facilement générer des échanges animés et peu respectueux étant donné la sous-valorisation des sacrifices demandés aux différents membres pour la survie et le bien-être du foyer.





SECTION 4

**COMMENT APPRENDRE DE
NOS EXPÉRIENCES ET DE
CELLES DES AUTRES ?**

4

COMMENT APPRENDRE DE NOS EXPÉRIENCES ET DE CELLES DES AUTRES?

INTRODUCTION

Les approches expérientielles à l'apprentissage puisent tant dans nos propres expériences que celles des autres. Pour arriver à donner un véritable sens à ces expériences, nous nous devons de développer nos capacités de réflexion individuelle, d'écoute, de questionnement et de dialogue. Les activités présentées dans cette section visent à renforcer ces capacités chez les participantes. Ces habiletés se trouvent au cœur des relations plus égalitaires au sein de nos communautés, nos organisations et nos familles.

4.1 L'ÉCRITURE AUTOMATIQUE

Mise en contexte

Cette pratique a été développée en Europe à la fin du 19^e siècle en lien avec la littérature, la psychologie et la spiritualité. Dans le cadre d'une formation ou d'un atelier sur le genre, l'écriture automatique (ou l'écriture libre) donne aux participants un moment de réflexion individuelle et concentrée qui favorise l'expression d'idées ou de sentiments refoulés. Elle cerne les apprentissages importants et prépare les participants à les partager.

Objectif

Permettre aux participants de se concentrer et d'approfondir leur compréhension de nouveaux apprentissages.

Lien avec les dynamiques de genre

L'écriture contribue à une plus grande égalité des genres à deux niveaux. D'abord, elle favorise l'exploration de l'inconscient, de l'intuition et de l'intimité, ce qui aide à équilibrer « la rationalité » et « l'objectivité » préconisées par les formations traditionnelles. Pour beaucoup de participantes,

surtout les femmes et les personnes ayant peu de scolarité, l'écriture représente habituellement une activité stressante, une source d'inconfort ou de honte. Permettre à ces personnes d'écrire librement dans la langue de leur choix pour elles-mêmes et personne d'autre, sans se préoccuper de l'orthographe ou de la grammaire, peut créer une sensation de liberté, de fierté et de confiance en soi.

Quand l'utiliser

Les séances d'écriture automatique de durée variable s'intègrent efficacement à toute autre activité d'apprentissage. L'activité exige un niveau minimal d'alphabétisme puisqu'il s'agit d'un exercice individuel.

Préparation

Transcrire les consignes sur une grande feuille.

Durée

De 5 à 20 minutes selon les besoins du groupe.

Déroulement

Le facilitateur présente rapidement les consignes de l'écriture automatique, pose une question invitant à la réflexion et laisse les participantes se livrer à l'écriture. Pour des périodes de réflexion plus longues, de la musique relaxante peut accompagner l'exercice.

Les consignes de l'écriture automatique:

- Prenez votre cahier ou une feuille de papier et un stylo
- Faites bouger le stylo sur la feuille
- Pensez à la question posée
- Posez sur la feuille la première chose qui vous vient à l'esprit

- Écrivez dans la langue de votre choix, sans relire ou réviser (c'est entre vous et vous)
- N'arrêtez pas de faire bouger le stylo

Exemples de questions invitantes pour l'écriture automatique

- Qu'est-ce qui m'a surpris ou marqué durant le partage d'expérience dans le groupe, et pourquoi ?
- Quelles sensations ou sentiments me sont venus pendant cette discussion ?
- Quelles idées nouvelles me semblent les plus prometteuses ?
- Qu'est-ce que je pourrai faire autrement de retour dans mon milieu suite à cette formation ?
- Toute autre question plus spécifique en lien avec l'exercice à suivre ou l'exercice précédent.

Débriefage

La facilitatrice a le choix de laisser les participants avec leurs idées sur la feuille pour y revenir plus tard dans la journée ou peut consacrer plus de temps pour permettre au groupe de bénéficier pleinement des réflexions individuelles. Une très bonne méthode de débriefage est le '1, 2, 4, toutes' qui se déroule comme suit:

- 5 minutes d'écriture automatique
- 5 minutes de partage en paire
- 7 minutes de partage en groupes de 4 personnes (invitez deux paires à se joindre)
- 7 minutes de partage en plénière

Dans l'espace de 25 minutes, tout le monde a la chance de s'exprimer et le groupe peut identifier des idées clés. Cet exercice de débriefage peut être prolongé si le temps le permet.

Défi de facilitation

La première fois que le facilitateur présente les consignes de l'écriture automatique, les participants peuvent soulever beaucoup de questions. Les gens ne sont pas habitués d'écrire ou de réfléchir de cette manière et peuvent ressentir de l'anxiété liée à la «performance».

Il suffit de les encourager à vivre l'expérience et à l'essayer sans trop y réfléchir pour qu'ils comprennent le concept. L'écriture automatique se fait dans le calme et le silence. Certains groupes ont plus de difficulté à se concentrer (et à se taire) que d'autres. Le facilitateur peut les guider en ce sens.

Consultez l'outil « 1,2, 4 tous » dans l'annexe A4.1.

Pour de plus information et variantes de cet outil, allez au site internet de Liberating Structures en français:

<https://www.liberatingstructures.fr/1-2-4-tous/>

4.2 LES QUESTIONS PUISSANTES

Mise en contexte

Développer ses habiletés à poser des questions puissantes, dans un esprit de curiosité et sans jugement, s'avère une pratique extrêmement efficace tant pour les facilitatrices que pour les personnes qui désirent changer des dynamiques de pouvoir dans leurs milieux de vie. Ces habiletés ne sont pas toujours faciles à développer mais l'expérience de *Gender at Work* et de plusieurs autres intervenants dans des processus de changement social et organisationnels confirme que les questions puissantes peuvent aboutir à de nouvelles compréhensions de problèmes parfois complexes, générer des solutions inattendues et créer des liens d'empathie et de collaboration.

Objectif

Renforcer les habiletés à poser des questions puissantes.

Lien avec les dynamiques de genre

Les inégalités de genre sont ancrées en grande partie dans la méconnaissance de la réalité de l'autre et l'impuissance ressentie face aux injustices et aux dynamiques de pouvoir. Apprendre à poser des questions puissantes peut permettre à la fois de mieux comprendre le vécu de l'autre et l'aider à concevoir autrement ses propres difficultés.

Quand l'utiliser

La pratique des questions puissantes peut améliorer la qualité des échanges entre participantes tout au long d'une formation ou d'un atelier. Il est donc avantageux de réaliser cet exercice au début du programme et d'y revenir régulièrement tout le long de la formation afin de créer d'autres occasions de pratique de ces habiletés.

Préparation

Transcrire les caractéristiques et la pyramide des questions puissantes sur une grande feuille.

Durée

60 à 75 minutes.

Déroulement

Cet exercice traverse plusieurs étapes. La démonstration permet aux participantes d'observer l'application des habiletés par le facilitateur pour ensuite pratiquer elles-mêmes en groupes de trois. L'explication plus « théorique » vient à la fin, pour permettre à l'expérience de la pratique d'alimenter la réflexion finale.

Démonstration

Le facilitateur explique que tout le monde participera à cet exercice mais propose une démonstration pour commencer. Le facilitateur demande l'aide d'un volontaire qui partage un problème vécu réel. Ce problème appartient à la personne volontaire, c'est-à-dire qu'il n'est pas le problème d'une autre personne. Il s'agit également d'un problème auquel la personne volontaire n'a toujours pas trouvé de solution.

La personne volontaire et le facilitateur s'assoient ensemble au milieu du cercle (voir « L'aquarium » ci-dessous). La personne volontaire expose brièvement son problème. Le facilitateur lui pose des questions de clarification d'abord et d'analyse ensuite (voir exemples en annexe). Le facilitateur ne donne aucun conseil et ne porte aucun jugement. La démonstration peut durer de 5 à 10 minutes jusqu'à ce que la personne commence à comprendre son problème différemment, ce qui peut prendre un certain temps.

Débriefage de la démonstration

La facilitatrice demande aux observatrices de décrire ce qu'elles ont vu.

- Qu'est-ce que vous avez observé? Quelle sorte de questions ont été posées?
- Comment réagit la personne qui expose son problème? Quelle attitude démontre la personne qui pose les questions? Quel impact

ces questions ont-elles sur la personne qui expose son problème?

- Si nécessaire, la facilitatrice peut inviter d'autres personnes à poser des questions au volontaire.

La pratique

La facilitatrice invite d'autres personnes à se porter volontaires pour l'étape suivante, en rappelant les consignes: un problème courant, non-résolu qui concerne directement ou personnellement la personne. Le nombre de volontaires dépend du nombre de participantes. Chaque volontaire va travailler avec 2 ou 3 autres participantes: une ou deux personnes qui posent des questions puissantes et une personne qui observe le type de questions posées et les réactions de la personne volontaire. Les volontaires ont droit à 5 minutes environ pour exposer leur problème et les questionneurs peuvent poser des questions à n'importe quel moment. N'importe qui dans le groupe, incluant l'observatrice, peut intervenir à tout moment pour rappeler la consigne de ne pas donner des conseils.

Le facilitateur circule dans la salle pour suivre le déroulement des discussions à distance sans intervenir. Après 10 minutes, il peut suspendre les discussions pour recueillir des observations en plénière. Ces commentaires peuvent aider d'autres groupes à mieux comprendre les consignes et à ajuster leur approche pour une deuxième ronde de questions de 10 minutes environ.

Discussion

Dès que quelques groupes semblent avoir approfondi leurs échanges, la facilitatrice invite tout le monde à partager leurs commentaires en plénière, dans l'ordre proposé:

- D'abord, qu'est-ce que les personnes qui ont fait de l'observation ont vu? Quelles questions ont été posées? Comment la personne volontaire semblait réagir à ces questions?
- Ensuite, comment les gens qui ont posé les questions ont trouvé l'expérience? Quels défis ont été rencontrés? Quelles réactions ont été perçues par la personne interrogée?
- Finalement, qu'est-ce que les personnes qui ont exposé leur problème ont ressenti? Est-ce qu'elles se sont senties écoutées? jugées? mieux équipées? confuses?

Le facilitateur fait ressortir la difficulté vécue par les questionneurs à formuler des questions qui permettent à la personne volontaire d'approfondir

sa propre compréhension du problème sans donner de conseils. Il souligne également des situations où la personne volontaire s'est sentie écoutée, comprise et renforcée dans sa propre capacité de tester de nouvelles pistes de solution ou d'interpréter le problème autrement.

Explication:

Le facilitateur explique l'importance des questions puissantes dans la communication et note sur une grande feuille:

Une question puissante:

- Donne du pouvoir à la personne qui la reçoit
- Bâtit la relation entre la personne qui la pose et la personne qui la reçoit
- Aide la personne qui expose son problème à trouver de nouvelles solutions inattendues
- Reconnaît la capacité de chaque personne de trouver ses propres solutions déjà présentes en elle

Génère de nouvelles questions puissantes

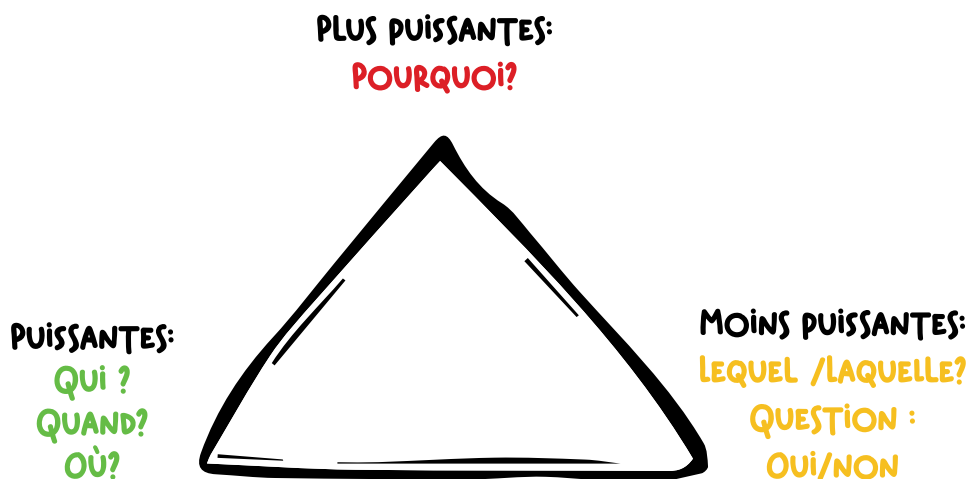
Le facilitateur présente **la pyramide des questions puissantes**:

Quelques recommandations

- Éviter les questions négatives: ex. « Pourquoi tu ne fais pas ça? »
- Éviter les questions qui donnent la réponse: ex, « Ne pensez-vous pas que vous devriez faire...? » « Avez-vous pensé à cela...? »
- Permettre à la personne de réfléchir et de prendre son temps avant de répondre. Faire place aux silences.

Le facilitateur peut renforcer plusieurs messages à ce stade-ci.

- La communication et le dialogue sont à la base des rapports homme-femme.
- La communication s'enrichit en posant des questions et en écoutant attentivement les réponses.
- Les questions puissantes nous aident à mieux comprendre l'autre.
- Lorsque l'autre personne se sent écoutée et compétente, elle parvient à identifier de meilleures solutions pour elle-même.
- Une attention particulière doit être accordée à la formulation des questions et à l'attitude d'écoute.



Défi de facilitation

Cette activité peut être très utile mais pose des défis de taille. D'abord, lors de la démonstration, le facilitateur ne peut pas savoir la nature du problème qui sera exposé et doit maîtriser l'approche pour savoir poser des questions puissantes et écouter attentivement. Il doit rester attentif à l'histoire racontée tout en réfléchissant aux questions qui aideront la personne à approfondir sa propre analyse de la problématique. Il doit éviter de proposer des solutions, même 'déguisées' en question.

Pour le travail en petit groupe, la facilitatrice doit observer la dynamique sans trop intervenir pour permettre aux participantes de découvrir l'approche. Il n'est pas nécessaire que tous les sous-groupes maîtrisent la technique pour que la personne volontaire réussisse à réinterpréter son problème. Toutes les expériences peuvent servir de matière à réflexion en plénière mais la discussion prendra véritablement son envol si quelques personnes arrivent à voir leur problème autrement grâce aux questions puissantes posées. Il peut arriver également que certaines personnes soient plus découragées par l'exposition de leur problème qu'avant. Dans ces cas, l'équipe de facilitation doit être prête à appuyer les personnes affectées par l'exercice.

Pour plus d'inspiration sur la formulation de questions, consultez des exemples de questions puissantes dans l'**annexe A4.2**.

Ressource utile

Eric E. Vogt, Juanita Brown et David Isaacs, (2003), *L'art de poser des questions efficaces : catalyser les idées, l'innovation et l'action*. Traduction de 'The Art of Powerful Questions'.

<http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Art-of-Powerful-questions-FRA.pdf>

4.3 L'ÉCOUTE ACTIVE

Objectif

Renforcer les capacités d'écoute essentielles à une bonne communication.

Lien avec les dynamiques de genre

Dans beaucoup de sociétés, les jeunes garçons sont encouragés à s'exprimer et les jeunes filles à garder le silence. Les garçons apprennent donc

à écouter à peine pour préparer leur prochaine réplique et les filles à écouter à peine parce que leur compréhension et leurs opinions importent peu. Dans les deux cas, une faible compréhension de l'autre peut renforcer les préjugés et les malentendus qui maintiennent les injustices de genre.

Sans une bonne capacité d'écoute, les injustices qui nous passent sous les yeux demeurent invisibles de même que la souffrance qu'apporte la discrimination. Grâce à une écoute absolue, la compréhension des croyances, des valeurs et des mentalités d'autrui s'accroît. Elles peuvent alors être influencées par le dialogue et l'échange. Quand les injustices de genre sont remises en question, des sujets personnels émergent. Les personnes interpellées sont souvent portées à se confier. Une bonne capacité d'écoute est donc essentielle pour recevoir et appuyer ces personnes.

Quand l'utiliser

Cet exercice suit normalement l'exercice sur les questions puissantes. Si le temps manque, la facilitatrice peut offrir un bref aperçu de l'écoute active en complément aux questions puissantes. Pour un groupe qui démontre des difficultés d'écoute, l'exercice complet peut améliorer la qualité des échanges et vaut le temps investi. L'activité peut aussi être associée à d'autres activités, telles le partage des expériences personnelles d'injustice de genre (voir section 3).

Préparation

Identifier une question de partage et la transcrire sur une grande feuille.

Durée

40 à 50 minutes.

Déroulement

Réflexion personnelle

La facilitatrice présente la question de discussion et invite toutes les personnes participantes à y réfléchir individuellement pendant 5 minutes.

Formation des paires ou duos

Le facilitateur invite tout le monde à trouver un partenaire de leur choix.

L'écoute

La facilitatrice mentionne que le contenu de ces conversations restera confidentiel entre les deux partenaires.

Ensuite en paire, une première personne raconte son histoire et son partenaire l'écoute attentivement sans l'interrompre ou poser de question durant 3 minutes. Ensuite la facilitatrice annonce le temps écoulé et invite l'autre personne à raconter son histoire durant 3 minutes.

L'écoute active

La facilitatrice demande aux participantes de changer de partenaire et de former un autre duo de leur choix. Cette fois-ci, la première personne raconte son histoire et son partenaire après avoir écouté attentivement peut poser des questions et intervenir, mais sans jamais donner de conseils. Après 5 à 10 minutes (selon le temps disponible), le facilitateur invite l'autre partenaire à raconter son histoire et échanger.

Exemples de questions pour développer la bonne écoute

- Pensez à une personne qui a beaucoup influencé votre vie. Qui est cette personne ? Comment a-t-elle influencé votre vie?
- Pensez à un moment où vous avez défié une norme, une pratique ou un modèle traditionnel. Quelle était la situation? Qu'avez-vous fait ? Qu'est-ce qui s'est produit?
- Pensez à une situation d'injustice, de discrimination ou d'oppression que vous avez déjà vécue et qui vous marque encore jusqu'à aujourd'hui. Quelle était la situation? Comment avez-vous réagi?
 - Pensez à une relation de pouvoir qui vous a nuit dans votre vie personnelle, au travail, dans la famille. Quelle était cette relation? Quel en a été l'impact sur votre vie?

Plénière

La facilitatrice interrompt les discussions en paire et ramène les participantes en plénière pour discuter de comment l'on s'est senti durant l'exercice d'écoute:

Pour les personnes qui ont raconté une histoire, comment vous sentiez-vous ? Quelles attitudes ont été adoptées par votre partenaire pour vous permettre de vous sentir écoutée?

Pour les personnes qui ont écouté, comment vous sentiez-vous? Quelles attitudes avez-vous adoptées pour démontrer votre écoute à votre partenaire?

En plénière, la facilitatrice note sur une grande feuille les caractéristiques de la bonne écoute démontrées par les participantes.

Comment est-ce qu'on sait que quelqu'un nous écoute?

Comment est-ce qu'on se sent quand quelqu'un nous écoute véritablement? Quelles sont les attitudes, expressions et comportements qui nous permettent de nous sentir écouté?

Qu'est-ce qui nous empêche d'écouter?

Les éléments d'une bonne écoute qui ressortent souvent de cet exercice:

- Notre corps et notre gestuelle démontrent notre attention pour la personne écoutée.
- Les yeux et le regard sont importants pour appuyer et montrer son empathie en regardant l'autre personne. Il faut prendre en considération que plusieurs cultures ne favorisent pas le contact visuel, surtout entre hommes et femmes, entre aînés et jeunes ou entre deux personnes occupant des statuts sociaux différents.
- L'écoute se fait sans jugement et sans donner de conseil. Chaque personne qui vit une difficulté devrait être capable d'évaluer sa propre situation et de peser les 'pour' et les 'contre', pour prendre sa propre décision.
- Laisser le temps à l'autre personne de se soulager, de respirer. Il faut être patient.
- Dans une véritable conversation et sans les contraintes de cet exercice, il est bon de poser des questions qui aideront l'autre personne à clarifier sa pensée et à réfléchir, telles que: «Comment cela est-il arrivé? Comment vous sentiez-vous? Pourquoi pensez-vous ceci?», ou « Qu'est-ce que cela signifie pour vous?».
- Faire des questions 'miroir': refléter et résumer ce qui est compris et valider si la compréhension de la situation est exacte.
- Pendant l'écoute, il faut savoir accueillir les larmes et les émotions. Il est acceptable de pleurer.
- L'écoute est importante pour le travail d'équipe et pour la bonne collaboration entre les collègues. Un leader à l'écoute sera en mesure de comprendre les comportements, attitudes et dynamiques entre les membres dans l'organisation. Qui sait écouter trouvera la bonne façon de rallier les autres ou bien de résoudre des conflits.

Défi de facilitation

Une bonne écoute active sur une situation vécue peut durer de 10 minutes à une heure, tout dépendant du sujet et du cadre de cette conversation. Comme certaines personnes peuvent choisir de dévoiler des moments difficiles de leur vie, la facilitatrice doit donc parfois interrompre des histoires significatives, ce qui peut laisser certaines personnes perplexes. La facilitatrice doit expliquer au groupe qu'elle n'est pas formée comme psychologue ou intervenante sociale tout en assurant un appui aux gens qui revivent des moments difficiles.

Une variante: Faire d'abord l'exercice de l'écoute (sans question du partenaire) lors d'une journée, et à un autre moment de la formation, faire l'exercice complet de l'écoute et de l'écoute active.

Une deuxième variante: lorsque le groupe se connaît, à la 2^e ou 3^e rencontre, la facilitatrice peut demander à ce que les duos soient formés d'un homme et d'une femme, et que d'autres soient formés de deux femmes ou de deux hommes, ensuite durant la discussion, l'on demande au groupe de commenter sur les différences d'attitudes et d'émotions parmi des paires mixtes H et F et non mixtes (entre femmes ou entre hommes) et pourquoi.

Pour plus d'information, consultez l'article «*Comment pratiquer l'écoute active?*» dans l'**annexe A4.3**.

4.4 DONNER ET RECEVOIR LA RÉTROACTION

Mise en contexte

Dans un processus d'apprentissage entre pairs, les questions et les commentaires des uns alimentent l'analyse des autres. Les apprenants ont plusieurs occasions de donner et de recevoir de la rétroaction. Savoir communiquer une opinion ou un commentaire que l'autre personne peut entendre, recevoir et intégrer est donc une habilité essentielle à l'apprentissage. Savoir bien entendre ce qui est dit sans se sentir critiqué ou jugé est aussi essentiel à l'apprentissage.

Objectif

Renforcer les habilités de donner et recevoir la rétroaction.

Lien avec les dynamiques de genre

La rétroaction joue un rôle clé dans la conception des rôles de genre jugés «appropriés» ou «inacceptables» par la société. Les comportements de «bonnes filles» et de «bons garçons» sont inculqués à un jeune âge par le biais des commentaires lancés par nos aînés et nos pairs, surtout lorsque les attentes ne sont pas rencontrées. Adultes, ces mêmes messages véhiculés par la famille, les collègues, les institutions et les médias quant à la «meilleure façon» d'être une femme ou un homme perdurent de façon subtile et insidieuse.



Ces commentaires prennent souvent la forme de taquinage ou de commérage très nuisible à la personne visée. Rendre plus visible la façon dont nous transmettons ces messages à notre entourage et à nos enfants peut nous sensibiliser à l'impact de nos mots et nous permettre de prêter plus d'attention à notre manière de partager nos opinions.

Quand l'utiliser

Présenter dès que possible dans le processus, aussitôt que les participants sont invités à faire des commentaires sur une présentation ou un partage de la part de leurs pairs. Rappeler les consignes au fur et à mesure lors de présentation ou partage subséquents.

Préparation

Transcrire les consignes sur une grande feuille.

Durée

5 à 10 minutes.

Déroulement

Le facilitateur explique l'importance de la rétroaction en ce qui concerne l'apprentissage entre les pairs et le renforcement des normes sociales. Il propose les formules suivantes pour toute rétroaction entre pairs au cours de la formation:

Deux types de commentaires :

1. «J'ai aimé constater (ou entendre) dans votre présentation que... »
2. «J'aimerais en savoir davantage sur... »

Selon les circonstances, le facilitateur peut désigner certaines personnes spécifiques pour donner de la rétroaction ou ouvrir l'espace à tout le monde. Si le groupe est de grande taille et le temps limité, tout le monde peut alors écrire ses commentaires sur une feuille et les donner aux personnes concernées.

Débriefage

Il est important de revenir sur les habiletés de rétroaction à quelques reprises pendant la formation pour améliorer la qualité et la précision des informations transmises et encourager les gens à accepter les commentaires sans se sentir jugés ou obligés de répondre.

Défi de facilitation

En général, le réflexe est d'émettre des critiques négatives ou de donner des conseils quand des commentaires sur le travail ou les idées des autres sont sollicités. Ce réflexe amène la personne qui reçoit les critiques ou les conseils à défendre ses idées coûte que coûte. Se limiter à exprimer son appréciation et sa curiosité et recevoir tout commentaire comme un cadeau pour son apprentissage relève du défi. La facilitatrice doit être prête en tout temps à donner une rétroaction constructive (et respectueuse des consignes) sur les exercices de rétroaction effectués par les participantes.

4.5 CAFÉ DU MONDE

Objectif

Favoriser la participation active de tout le monde dans l'analyse de questions complexes.

Lien avec les dynamiques de genre

Comme vu précédemment, les femmes, surtout les femmes rurales ou moins instruites, parlent moins souvent en grand groupe ou en plénière. Recréer des tables de conversation, comme dans un café ou un salon de thé, permet aux individus plus silencieux de participer au même titre que les autres.

Quand l'utiliser

Le *café du monde* se marie bien à toutes sortes de sujets et peut être utile à plusieurs moments dans une formation. Les personnes ayant pas ou peu de scolarité peuvent participer pleinement. Une langue commune au groupe est nécessaire.

Préparation

La disposition accueillante de la salle, en petites tables comme dans un café, est importante (si possible avec nappe, décorations de table et petites collations). La facilitatrice doit définir des questions pertinentes et propices pour alimenter la discussion et les transcrire sur une grande feuille. Elle doit aussi déterminer le nombre de rondes de discussion possibles dans le temps alloué à l'exercice ainsi que le nombre de groupes et le nombre de personnes à chaque table. Par exemple, un groupe de 20 personnes peut former 4 groupes de 5 personnes qui auront 15 minutes lors de chaque ronde de discussion pour une durée totale d'une heure.

Durée

45 minutes à 2 heures selon la grandeur du groupe, le nombre de tables prévues et le temps disponible.

Déroulement

La facilitatrice explique le déroulement et invite les participantes à se joindre à une table tout en conservant un nombre égal à chaque table. À chaque table, une personne s'identifie pour être « l'hôtesse ». Une grande feuille et des crayons feutres disposés sur la table permettent à tout le monde de noter les points importants ou de faire des dessins. La facilitatrice donne des laps de temps égaux aux différentes rondes de discussion.

À la fin de chaque ronde, la facilitatrice invite les « invitées » à se déplacer vers une autre table. L'hôtesse reste à la même table, reçoit les nouvelles personnes qui arrivent, fait un bref compte-rendu de la discussion précédente et ouvre la discussion pour le nouveau groupe. Ce processus se reproduit jusqu'à ce que toutes les « invitées » aient visité toutes les tables. Selon les besoins du groupe, la facilitatrice peut proposer une question qui sera débattue à chaque ronde ou peut proposer des questions différentes pour chaque ronde, de manière à faire avancer l'analyse de la problématique.

Débriefage

On colle les affiches aux murs et la facilitatrice anime une discussion en plénière.

Quelles sont les idées les plus innovatrices ou pertinentes qui sont ressorties des discussions à chaque table?

Défi de facilitation

Il s'agit d'une activité que les participantes comprennent principalement en la faisant. Il peut y avoir une certaine confusion lors de la première ronde mais les gens finissent par comprendre rapidement le déroulement après la deuxième ronde.

Liens utiles

Cette description (qui emploie le nom « Conversation café») intègre l'utilisation du bâton de la parole, très utile si le sujet est très controversé ou chargé d'émotion. Le bâton de la parole n'est pas toujours nécessaire pour profiter du café du monde: <https://www.liberatingstructures.fr/conversation-cafe/>

De l'information additionnelle se retrouve sur ce site (en anglais seulement): <http://www.theworldcafe.com>

4.6 L'AQUARIUM (« FISHBOWL » en anglais)

Objectif

Permettre à un plus grand groupe de profiter de l'expérience ou l'expertise d'un petit nombre de personnes.

Lien avec les dynamiques de genre

Certains sujets liés aux dynamiques de genre suscitent des réactions fortes et spontanées chez les gens. La discussion peut rapidement devenir très animée, laissant peu de place au véritable partage et à l'écoute, principalement des personnes moins habituées (souvent les femmes) à intervenir en grand groupe.

Quand l'utiliser

L'exercice se prête à plusieurs sujets et occasions. Les gens n'ont pas besoin d'avoir fait des études mais doivent avoir une langue de communication commune ou accès à une interprétation adéquate.

Préparation

Bien définir les questions posées. Identifier à l'avance, lorsque nécessaire, les personnes qui se trouveront dans l'aquarium.

Durée

20 à 40 minutes.

Déroulement

Entre 3 et 5 personnes s'assoient face-à-face au centre de la salle. Les autres participantes forment un cercle tout autour de manière à pouvoir bien entendre les discussions à l'intérieur de l'aquarium. Les personnes au centre commencent à échanger sur la question posée. La facilitatrice leur donne le temps nécessaire pour partager leurs opinions. Les gens tout autour ne font qu'écouter à ce stade-ci. Après un certain temps, la facilitatrice invite les gens autour à commenter ce qu'ils viennent d'entendre. Les personnes au milieu ne font alors qu'écouter à leur tour. Il n'y a pas d'échange direct entre les gens au centre et les gens autour. La facilitatrice invite les personnes au milieu à reprendre leur discussion en tenant compte des commentaires de l'auditoire. La facilitatrice établit la durée et le nombre de rondes nécessaires pour approfondir la discussion.

Variantes:

-Les personnes au milieu peuvent décider de quitter l'aquarium pour permettre à d'autres personnes dans l'auditoire à prendre leur place afin de contribuer aux échanges du centre.

Débriefage

La facilitatrice réserve un temps à la fin pour une discussion en plénière entre tous les participants.

Défi de facilitation

Cette activité a comme avantage de ralentir les échanges et oblige les participants à écouter avant d'intervenir. Elle est assez facile à animer. Un rappel continu des consignes est nécessaire lors d'interactions directes entre l'intérieur et l'extérieur de l'aquarium.

Lien utile

Pour plus de détails sur la méthode de l'Aquarium (Fish bowl), consultez le site en français:

<https://www.liberatingstructures.fr/user-experience-fishbowl/>

4.7 LE FORUM OUVERT

Mise en contexte

Le Forum Ouvert (*Open Space Technology* en anglais) est une technique développée par l'américain Harrison Owen à la fin des années 1970 pour faciliter des rencontres organisationnelles. Elle est pratiquée par des milliers d'organisations d'envergure différentes à travers le monde. L'approche favorise une plus grande participation des personnes présentes à la recherche de solutions possibles à des problèmes complexes.

Objectif

Accorder une plus grande liberté aux participantes d'explorer les questions qui les intéressent pour approfondir une compréhension collective des dynamiques de genre.

Lien avec les dynamiques de genre

Comme nous avons vu dans le cadre d'autres activités participatives, créer des espaces où les participants se trouvent en petits groupes selon leurs propres intérêts favorise la participation des personnes moins habituées à intervenir en grand groupe, surtout les femmes.

Quand l'utiliser

Cette activité s'apprête à beaucoup de questions et à différents moments d'un processus de formation, de collaboration et d'apprentissage. Il s'agit d'un excellent outil pour identifier de multiples solutions à un problème complexe et pour partager les expériences acquises suite à l'expérimentation de différentes approches. Le Forum ouvert est plus difficile à organiser dans un groupe qui ne partage pas de langue commune, mais demeure tout de même possible.

Durée

90 minutes à 3 jours.

Préparation

Prévoir plusieurs espaces de travail dans la salle. Dégager un mur où coller les sujets proposés par les participantes avec le nombre de plages horaires et de lieux de travail prévus. Transcrire ou faire imprimer plusieurs copies des *Quatre principes* et de la *Loi de la mobilité* et les coller aux murs de manière à ce qu'elles soient visibles de tous les espaces de travail.

Déroulement

Un survol de l'activité est présenté ici. Le Forum ouvert est bien décrit sur plusieurs sites web qui permettent de mieux comprendre ses principes et son déroulement. Quelques éléments des processus FFG au Mali sont décrits ci-dessous.

La «question d'invitation»

La «question d'invitation » est la première étape et définit le défi de façon large et ouverte mais avec suffisamment de précision. Au Mali, la question suivante a été lancée :

Comment pouvons-nous changer les dynamiques de genre dans nos foyers, nos organismes et nos communautés pour une plus grande justice de genre?

Les quatre principes et la loi de la mobilité

Les principes et la loi de la mobilité sont les seules consignes pour le déroulement du Forum ouvert. Ils structurent les échanges tout en donnant une plus grande liberté aux participantes d'organiser leurs discussions selon leurs intérêts.

Présentation des *Quatre principes* du Forum ouvert:

- Les personnes présentes sont les bonnes personnes pour cette discussion
- Il s'y produira ce qui est possible
- Le forum commence quand il commencera
- Le forum finit quand il finira

Présentation de la Loi de la mobilité du Forum ouvert:

- Les participantes se déplacent lorsqu'elles le désirent.

C'est-à-dire, si elles découvrent qu'elles n'ont rien à contribuer ou à apprendre de la discussion en cours, elles se joignent à un autre groupe.

Création de l'horaire (« Place du marché »)

Le facilitateur invite tout le monde à se porter volontaire pour animer une discussion sur un sujet qui les intéresse. Il s'agit d'une invitation et non d'une obligation. Si plusieurs rondes de discussions sont prévues, une personne peut proposer plus d'un sujet. Les animatrices volontaires écrivent leurs questions sur des cartons, les présentent au groupe et collent les cartons au mur en indiquant l'heure et l'endroit de la rencontre. Une fois tous les thèmes présentés et collés aux murs, formant un horaire de discussions, les animatrices volontaires peuvent décider de fusionner leurs groupes avec un autre si les thèmes sont semblables. Les participantes sont ensuite libres de se joindre au groupe de leur choix. Les animatrices volontaires reçoivent les participantes, présentent leur sujet, animent les discussions, désignent quelqu'un pour prendre des notes et décident à quel moment mettre fin aux discussions.

Fin de la journée («Nouvelles du soir»)

Au Forum ouvert, il n'y a pas de présentation de la part de chaque groupe. Les participants sont invités à prendre connaissance des tableaux des différents groupes collés au mur pour prendre connaissance des discussions aux autres tables. La dernière rencontre de la journée est conçue pour laisser émerger certains commentaires ou observations sur la journée.

Défi de facilitation

Le Forum ouvert est assez simple et bien reçu par les participants mais peut poser certains défis de facilitation. D'abord, lorsque le Forum ouvert est décrit, les participants ne comprennent pas immédiatement son déroulement mais l'apprennent rapidement en le pratiquant. Le défi est de ne pas perdre trop de temps dans des explications détaillées pour leur permettre de vivre rapidement la dynamique du Forum ouvert et de s'appropriier le temps et l'espace. Les groupes peuvent prendre du temps pour identifier les sujets qui les intéressent, s'installer et commencer les discussions. Le facilitateur doit demeurer patient pour laisser place à l'autogestion du groupe et être disponible pour répondre aux questions sans trop intervenir. Le facilitateur doit apprendre à lâcher prise et respecter lui-même les principes du Forum Ouvert, en particulier celui qui stipule que « Quel que soit le moment où la discussion prend son envol, il s'agit du bon moment ». La dynamique à l'intérieur de chaque groupe est aussi autogérée.

La facilitatrice peut rappeler les principes s'elle observe que certains groupes sont dominés par un ou deux individus, mais elle n'est pas tenue d'intervenir pour faciliter les échanges, à moins que le groupe l'invite à le faire. De manière générale, les rapports, les affiches ou les notes prises dans les groupes de discussions ne sont pas aussi riches et détaillées que les vraies discussions qui ont eu lieu, à moins de désigner à l'avance des preneurs de notes compétents et minutieux.

Liens utiles

Pour plus d'information sur le Forum Ouvert (Open Space Technology) en français:

- <https://www.liberatingstructures.fr/open-space-technology/>
- http://www.clic-bc.ca/Documents/E_CtreDoc/Action-communautaire/Guides/L%27approche_Forum_ouvert.pdf

4.8 LA SYNTHÈSE DE LA JOURNÉE

Mise en contexte

Les personnes adultes acquièrent et intègrent de nouvelles connaissances quand elles ont l'occasion d'en faire des synthèses et d'en ressortir les éléments les plus significatifs pour elles à plusieurs reprises au cours d'une formation.

Objectifs

Ancrer les principaux apprentissages de la journée et permettre aux participantes de faire de nouveaux liens. Permettre à l'équipe de facilitation d'évaluer les résultats de la journée.

Quand l'utiliser

Idéalement à la fin de chaque journée dans un atelier de plusieurs jours.

Préparation

Préparer des questions de synthèse. Par exemple:

- Qu'est-ce que vous avez trouvé le plus surprenant dans les discussions d'aujourd'hui?
- Quelles nouvelles idées ou pratiques vous semblent les plus utiles?
- Quelles nouvelles questions émergent pour vous?

Durée

15 à 45 minutes selon les besoins du groupe.

Déroulement

Une période d'écriture automatique est très utile pour initier la réflexion de synthèse. La technique «1, 2, 4, tous» est une excellente approche pour permettre à tout le monde de s'exprimer. Prendre rapidement quelques commentaires en plénière peut suffire.

Si le temps est très limité, la formatrice peut simplement inviter tout le monde, en plénière, à partager trois mots d'écrivant leur réaction du moment suite aux discussions de la journée. L'équipe de facilitation note les mots partagés pour alimenter leur propre évaluation de la journée en soirée.

Défi de facilitation

Même le facilitateur le plus expérimenté peut sous-estimer le temps nécessaire à réaliser toutes les activités planifiées pour la journée. Le temps pour cette activité importante vient souvent à manquer à la fin de la journée. Dans ce cas, une période plus longue peut être réservée au tout début de la journée suivante pour cette réflexion. Idéalement, des périodes pour la synthèse seront prévues à la fin et au début de chaque journée.

4.9 LE FLEUVE DE LA VIE

Objectif

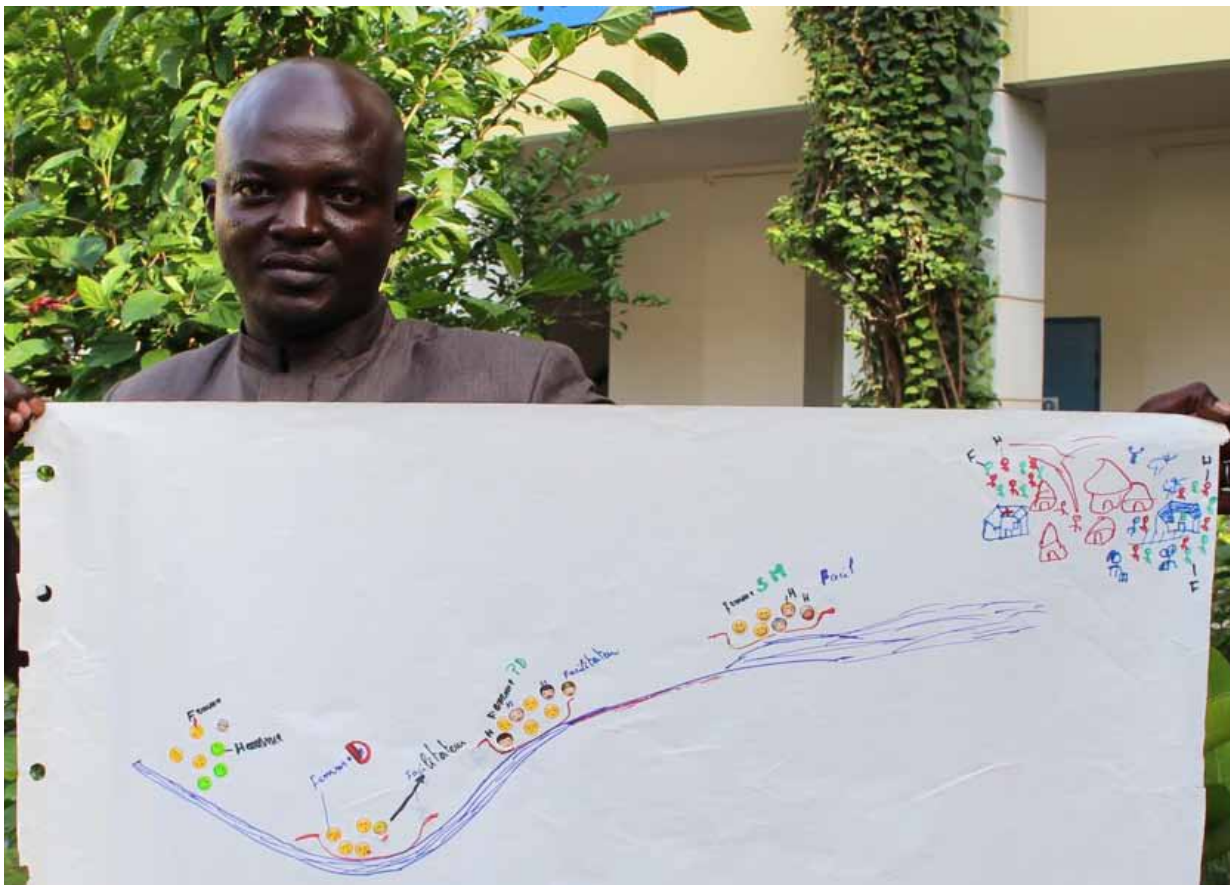
Analyser et résumer le parcours d'un individu ou d'un groupe de personnes de manière créative et intuitive.

Lien avec les dynamiques de genre

Le dessin permet à tout le monde de s'exprimer par des images, des formes et des couleurs peu importe son niveau d'instruction, sa langue maternelle ou son genre. Le dessin permet également de « sortir de sa tête » pour évoquer l'essentiel d'une histoire ou d'une expérience vécue. Le dessin peut être une activité de réflexion individuelle ou une activité de groupe qui stimule les échanges et bâtit une interprétation partagée de leur expérience. L'image d'une longue rivière offre de multiples possibilités de décrire un long voyage ou un parcours dans le temps et est connue de tout le monde. Les participantes peuvent facilement comparer leur vécu aux méandres d'un fleuve ou d'une rivière.

Quand l'utiliser

Cet exercice est utile pour permettre aux participants de se présenter au début d'un atelier ou pour partager les moments importants de leur vie jusqu'à ce jour. Les groupes qui ont travaillé



ensemble sur un projet de changement peuvent facilement résumer l'expérience à l'aide de la métaphore du fleuve à la fin d'un processus d'apprentissage en genre.

Préparation

Transcrire la question ou les consignes sur une grande feuille. Prévoir du matériel de dessin adéquat.

Durée

30 à 90 minutes, soit: 10 à 20 minutes de dessin, 20 à 40 minutes de partage, 10 à 20 minutes de débriefage.

Déroulement

La facilitatrice explique la notion du fleuve qui représente un parcours. Par exemple:

«Imaginez votre apprentissage de la dernière année comme une rivière ou un fleuve. Parfois, le courant est rapide et, à d'autres moments, il ralentit. La rivière peut rencontrer des obstacles comme des roches ou des barrages. Ailleurs, la rivière pénètre dans des marais ou des méandres. D'autres rivières peuvent s'y joindre pour la rendre plus forte. Jouez avec les images et les symboles de la rivière pour raconter l'histoire de votre apprentissage.» (NB: le fleuve peut avoir des sources lointaines. Votre dessin n'est pas limité à la dernière année mais cherche plutôt à identifier ce que la formation a apporté ou changé dans le parcours du fleuve de votre vie).

La facilitatrice précise la question à explorer et la période de temps alloué et invite les individus ou les groupes à trouver un espace confortable pour dessiner. Elle peut faire jouer de la musique relaxante.

Débriefage

Différentes façons de présenter les dessins sont possibles. Si la question posée est plutôt personnelle, les individus trouvent un partenaire pour un partage à deux. Si le groupe est de grande taille, tout le monde peut afficher son dessin au mur ou le placer au sol au milieu de la salle et circuler dans la salle pour les regarder et échanger. Si le nombre de sous-groupes est limité, on peut inviter les participants à présenter leur dessin en plénière à tour de rôle.

À noter que cet échange peut servir de pratique pour offrir de la rétroaction efficace.

Défi de facilitation

Le défi ici est de trouver l'équilibre entre consacrer suffisamment de temps pour faire le dessin et approfondir la réflexion ou alors limiter le temps pour passer plus rapidement au partage. Plus de temps est accordé pour compléter le dessin, plus les participants voudront partager leur histoire en détails. Le défi de facilitation est de bien gérer le temps disponible sans précipiter le processus.

Site utile

Le site suivant donne accès à l'outil *Le fleuve de la vie* traduit en plusieurs langues dont le français: <https://fr.trainings.350.org/?resource=river-of-life>

4.10. LES CINQ ÉLÉMENTS TERRESTRES ET LES CINQ SENS

Objectif

Explorer et partager un processus de changement de manière intuitive, symbolique et «incarnée».

Lien avec les dynamiques de genre

Voir la discussion à l'exercice précédent (*Le fleuve de la vie*) sur l'utilité des dessins pour le partage égalitaire des expériences.

Quand l'utiliser

Cet exercice s'apprête à une analyse détaillée d'un projet d'expérimentation ou de changement à la fin du parcours. L'activité peut être très bénéfique si les membres du groupe préfèrent intellectualiser ou verbaliser leurs expériences en les guidant graduellement vers le sens et la symbolique de leurs expériences.

Préparation

Transcrire les consignes sur une grande feuille. Prévoir du matériel de dessin adéquat.

Durée

60 à 90 minutes.

Déroulement

Cette activité se divise en trois étapes: la visualisation, le dessin et le partage.

La visualisation

La facilitatrice invite les participants à s'asseoir confortablement et à fermer les yeux. Elle les guide dans une activité de visualisation:

«Nous prenons conscience de nos expériences par nos sens et, à travers ces cinq sens, nous traversons et vivons les processus de changement. Nous percevons, apprenons et ressentons à l'aide de nos cinq sens. Ceux-ci transmettent les informations que nous traitons à tous les niveaux. Ils nous mènent à agir et à changer en fonction de nos expériences accumulées.»

Les participants, toujours les yeux fermés, s'imaginent qu'ils sont dans un endroit paisible, que ce soit dans la nature, un champ ouvert et plat, une plaine ou ailleurs.

- a) Vous sentez la terre chaude sous vos pieds enracinés dans cette terre. Imaginez l'odeur de la terre humide, de l'herbe qui y pousse et de l'humidité qui monte du sol. *(La terre représente les actions concrètes)*
- b) Puis, vous marchez vers une petite cascade d'eau où se trouve un petit lac. Vous entrez doucement dans l'eau. Vous sentez l'eau douce sur votre peau, sa fluidité et son mouvement. Vous goûtez sa fraîcheur. *(L'eau représente les émotions et les relations)*
- c) Ensuite, vous vous mettez à voler dans le ciel. Vous sentez un air de liberté et la sensation du vent sur votre peau. *(L'air représente les idées)*
- d) Vous retournez à votre endroit paisible du début. Vous voyez la lumière brillante du soleil et sentez sa chaleur sur votre peau qui vous donne de la force. *(Le feu représente la motivation, la passion)*
- e) Finalement, vous observez que tous ces éléments sont maintenus et conjugués ensemble pour créer la vie dans la nature, dans la plaine. Vous entendez la vie qui tourne autour de vous, dans la terre, les courants d'eau, le vent et la chaleur du soleil. *(L'éther représente la colle ou la substance qui maintient les éléments tous ensemble).*

Le dessin

Beaucoup de cultures distinguent cinq éléments fondamentaux de l'univers. Certaines traditions asiatiques associent ces éléments aux cinq sens du corps humain. Chaque élément peut aussi être associé à une dimension d'un processus de changement des dynamiques de genre comme suit:

- la terre - l'odorat – les actions concrètes
- l'eau - le goût – les émotions et les relations interpersonnelles
- le feu - la vue – la motivation, la passion
- l'air - le toucher - les idées
- l'éther - l'ouïe - la colle ou la substance qui maintient les éléments tous ensemble

Maintenant, sur une grande feuille de papier, les participants complètent un dessin qui illustre leur processus de changement en genre en s'inspirant des cinq éléments terrestres.

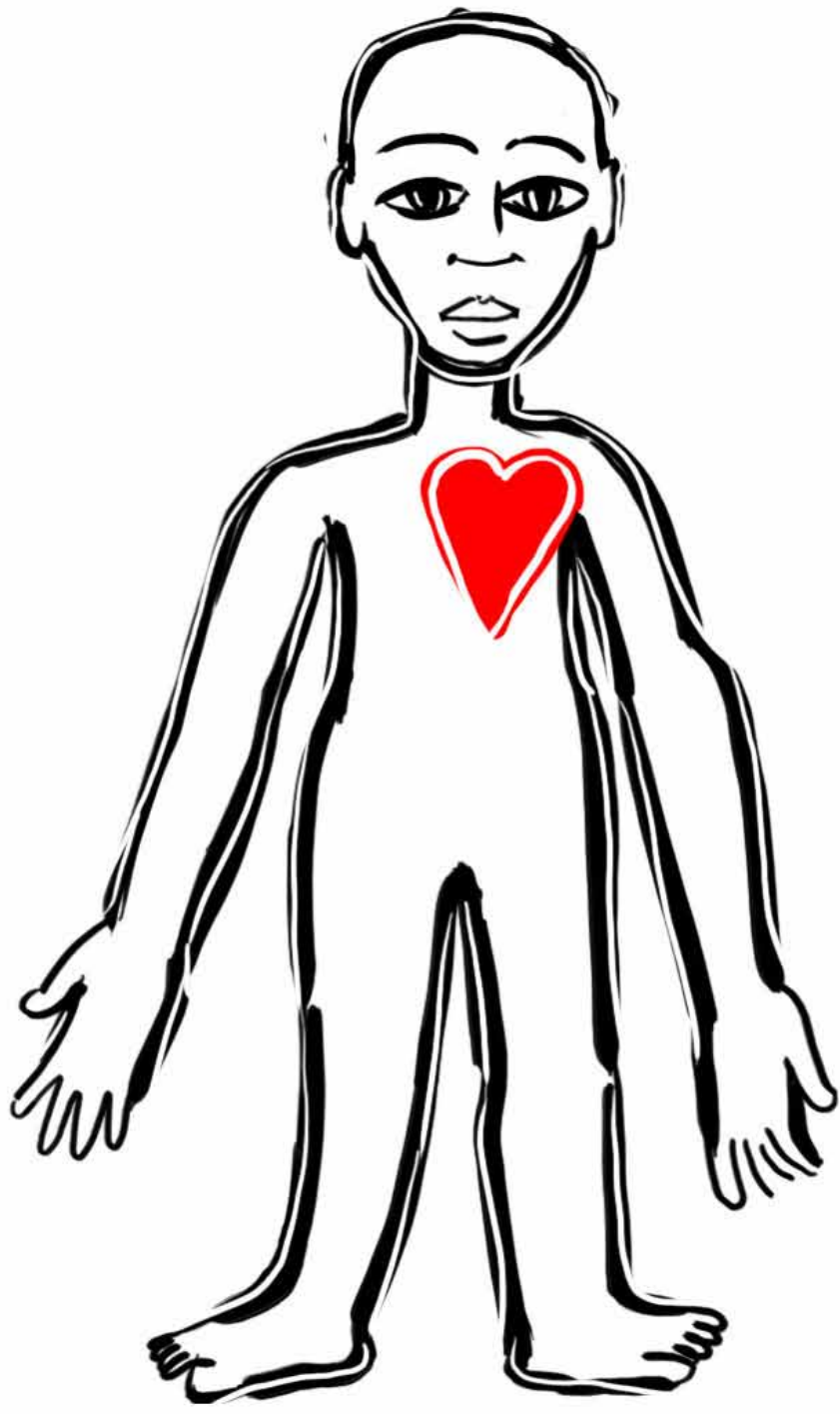
- La terre: Quelles actions concrètes avez-vous entrepris?
- L'eau: Quelles émotions avez-vous éprouvées et quelles relations ont été importantes? Quelle était la source de votre motivation?
- Le feu: Comment décrire votre passion pour le changement?
- L'air: Quelles idées ont influencé votre démarche? Quelles nouvelles idées ou connaissances avez-vous acquises?
- L'éther: Qu'est-ce qui relie tous ces éléments ensemble? Comment décrire la substance qui soutient la cohérence du processus de changement?

Débriefage

Voir les options décrites à l'activité précédentes (Le fleuve de la vie).

Défi de facilitation

La visualisation est une activité relaxante qui optimise la concentration. Pourtant, certaines personnes éprouvent de la difficulté à établir un lien entre les cinq sens et les cinq éléments et leur projet de changement. La notion de l'éther peut être particulièrement difficile à saisir. La tâche peut être simplifiée en se limitant aux quatre premiers éléments pour le dessin.



SECTION 5

**COMMENT PROMOUVOIR
LE CHANGEMENT POUR
UNE PLUS GRANDE
ÉGALITÉ DES GENRES?**

5

COMMENT PROMOUVOIR LE CHANGEMENT POUR UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ DES GENRES?

INTRODUCTION

Surmonter les inégalités de genre et changer les dynamiques de pouvoir exige non seulement une bonne compréhension des processus de changement social mais également des habiletés de collaboration et des qualités de leadership. Les activités présentées ici permettent aux agents de changement de mieux comprendre leur rôle, de former des équipes de changement performantes, de bien identifier les changements qu'elles souhaitent réaliser ensemble et de tirer des leçons probantes de leur expérimentation.

5.1 LE CYCLE D'ACTION APPRENTISSAGE EXPÉRIENTIEL

Mise en contexte

Selon le chercheur américain David Kolb, «L'apprentissage est le processus par lequel le savoir se crée par la transformation de l'expérience.¹» Kolb résume sa théorie d'apprentissage expérientiel par un cycle ininterrompu composé de quatre étapes (l'expérience, l'observation réfléchie, le raisonnement et l'adaptation pratique). Décortiquer ce cycle et l'appliquer dans la vie de tous les jours facilite le développement des habiletés tant de réflexion que d'expérimentation délibérée. Toute expérience présente une occasion pour l'apprentissage à condition de prendre le temps nécessaire pour l'observer, analyser sa signification et en tirer des leçons qui favorisent de nouvelles actions possibles.

¹ Kolb, David A. et al. (1999) *Experiential Learning Theory: Previous Research and New Directions*. <https://learningfromexperience.com/downloads/research-library/experiential-learning-theory.pdf>

Différents chercheurs emploient des termes variés pour nommer les quatre étapes du cycle. Une grande variété d'exemples existe en ligne mais les concepts restent les mêmes. Les termes employés ici sont présentés dans la courte vidéo ci-dessous. Cette vidéo offre une explication concise et complète du cycle qui peut aussi servir comme outil de présentation. Celle-ci peut être complétée par des recherches en ligne pour trouver la terminologie et l'approche qui semblent les mieux adaptées aux besoins du groupe.

Objectif

Rendre visible la théorie qui soutient les approches d'action apprentissage préconisées par *Gender at Work* pour promouvoir une plus grande justice de genre.

Lien avec les dynamiques de genre

L'apprentissage expérientiel est au cœur des dynamiques de genre. Les expériences de vie dans les familles, avec les pairs et en société façonnent les individus, dès un jeune âge, sur la façon de se comporter, s'habiller, s'exprimer et interagir avec les femmes et les hommes de leur entourage. Changer les relations avec les autres implique de tester de nouvelles façons d'agir et de penser en tant que femmes et hommes. Parfois, ces expériences forcent une remise en question, à « désapprendre » les attitudes et les comportements genrés acquis par l'éducation. Débusquer les biais de genre ne s'apprend pas en classe ou lors d'une formation mais plutôt par de nouvelles expériences étalées sur des semaines, des mois voire tout une vie. Le cycle d'apprentissage expérientiel optimise le processus de conscientisation menant à des actions qui favorisent une plus grande justice de genre.

Quand l'utiliser

Le cycle d'apprentissage est présenté au début d'un processus d'apprentissage composé de plusieurs étapes ou de rencontres étalées sur plusieurs mois pour permettre aux participantes de comprendre la trajectoire et la théorie qui le soutient. Le cycle est réintroduit à plusieurs reprises au cours du processus pour rendre les étapes de l'observation, de la réflexion et de la planification plus visibles et délibérées.

Préparation

Dessiner le cycle sur une grande feuille ou préparer une présentation PowerPoint.

Déroulement

En général, l'équipe de facilitation présente le cycle comme un outil conceptuel. Plusieurs exercices présentés dans ce document référentiel s'inspirent du cycle et offrent l'occasion de l'appliquer pendant l'atelier mais également dans la «vraie vie», dans les mois qui suivent la formation.

Vidéos utiles

Cette vidéo académique, en français, présente le cycle d'apprentissage de Kolb.

Le cycle de l'apprentissage expérientiel de Kolb, par le Bureau de pédagogie et de formation à distance, UQTR.

<https://www.youtube.com/watch?v=3qgy4z-KC28&t=269s>

Les deux vidéos suivantes, en anglais, sont plus visuelles et dynamiques:

Experiential Learning Model, par Teaching Tips

<https://www.youtube.com/watch?v=GDchcHORheM>

8 Things To Know About the Experiential Learning Cycle, par EBLS

<https://www.youtube.com/watch?v=v74nRbWSNqk>

Truc pratique

Comment activer des sous-titres en français dans une vidéo YouTube en anglais:

Vous pouvez activer des sous-titres en français sur YouTube comme ceci : au bas de l'écran de la vidéo YouTube, cliquer sur le bouton 'cc' et les sous-titres en anglais apparaîtront. Ensuite cliquer sur le bouton 'paramètres/settings' (la roue dentée), une fenêtre s'ouvre et sélectionner 'sous-titres/subtitles cc', puis aller à 'traduction-automatique/auto-translate' et sélectionner la langue que vous voulez, le français/french ou autre. Les sous-titres dans la langue choisie apparaîtront automatiquement.

Tutoriel: <https://www.youtube.com/watch?v=wulSrc9JQXo>

5.2 LA COURBE DU CHANGEMENT

Mise en contexte

Toutes les personnes et toutes les organisations traversent des phases de changement. Les organisations de la société civile dans le monde entier doivent s'adapter à des changements internes ou externes constants: réduction du financement, départ de membres fondateurs, arrivée de nouvelles personnes élues aux instances ou de nouveaux 'chefs' (directeur, superviseur, présidente), etc. La vie privée est également exposée à des changements constants: perte d'un être cher, emploi éloigné de la famille, perte d'emploi, maladie. La courbe du changement décrit les différentes phases qui se produisent lors de situation de changement ainsi que les émotions et attitudes qui s'y rattachent.

Objectif

Rendre visible et valoriser l'évolution et les différentes émotions associées aux étapes inhérentes à tout processus de changement, qu'il soit organisationnel, culturel ou personnel. Offrir un outil d'analyse qui permet de nommer ces émotions et envisager le passage à d'autres étapes du changement.

Lien avec les dynamiques de genre

Tout changement dans les dynamiques de genre, que ce soit au sein d'un couple, d'une communauté ou d'une organisation, provoque des réactions émotionnelles diverses. Les personnes

craignent d'enfreindre les règles et les normes culturelles. Elles peuvent nier la nécessité du changement, se sentir trahies par rapport à leurs attentes légitimes envers les autres ou craindre de renier la culture ou les traditions. Pour la personne qui plaide en faveur d'une plus grande justice de genre, les risques sont élevés qu'elle soit mal perçue ou fasse l'objet de médisance. «Qu'est-ce que les autres vont penser et que vont-ils dire?» Même si les normes culturelles sont en changement constant, les hommes et les femmes éprouvent souvent des difficultés à accepter ces changements ou à y trouver leur compte. Ainsi, chaque personne, homme et femme, a des dilemmes à résoudre, des choix à faire face aux diverses options et modèles qui coexistent. Par l'analyse de sa situation, chacun pèse le pour et le contre de chaque décision ou action. Ces choix s'effectuent tous les jours, parfois sans y penser ou sans en être conscient.

Quand l'utiliser

Cet outil peut être utile au début d'un parcours de changement pour permettre au groupe d'anticiper certaines résistances. En réutilisant cette courbe à différents moments pendant le parcours, le groupe peut mieux évaluer les étapes franchies et identifier des blocages éventuels.

Préparation

Transcrire la courbe sur une grande feuille ou imprimer des copies en nombre adéquat pour les participantes.

Durée

20 à 60 minutes

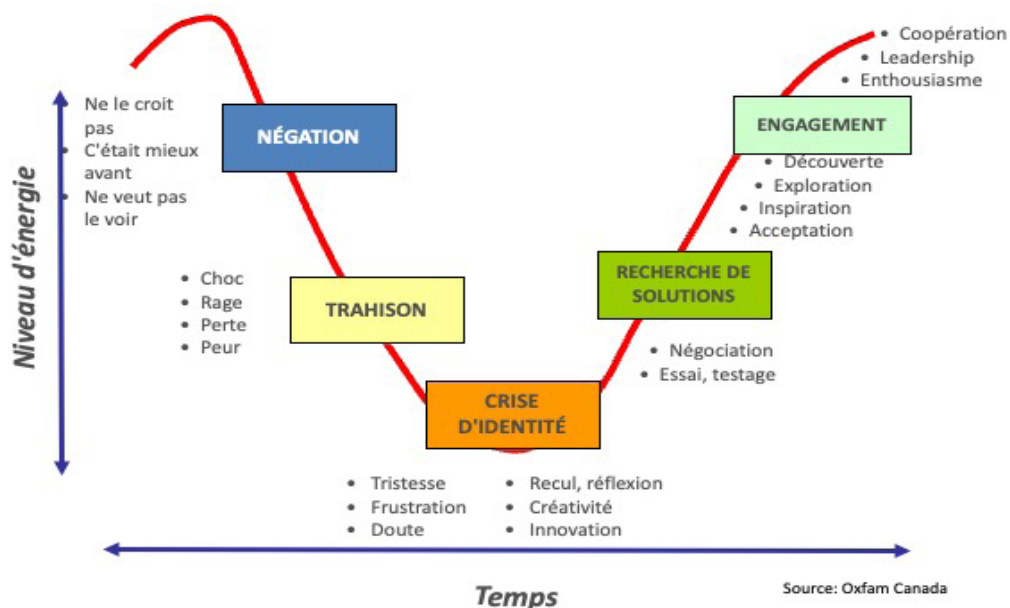
Déroulement

Présentation de la courbe et de ses étapes

Ces étapes sont incontournables lors de tout processus de changement ou de modification des pensées et des actions. Le processus débute par *le deuil d'une situation antérieure* (qui mène vers le bas de la courbe), se poursuit par *l'acceptation* de la nouvelle situation ou du nouveau choix (pour traverser la crise d'identité) puis se termine par la *recherche de solutions* et un *engagement* assumé (qui permet de remonter la courbe avec enthousiasme).

La courbe illustre le niveau d'énergie et d'engagement requis à travers le temps pour effectuer le changement. Le temps et le niveau d'énergie varient d'une situation ou d'une personne à l'autre, fluctuant selon les différentes étapes.

Différentes émotions et comportements selon les diverses phases du changement



Exemple:

Une femme qui a perdu son mari se trouve dans une situation grave qui engendre un changement majeur. Au début, au haut de la courbe, elle ne réalise pas la perte et ne veut pas y croire. Elle peut même nier la réalité (phase de négation). Ensuite, elle peut se sentir abandonnée ou en colère, se demandant : « pourquoi ça m'arrive ? ». Elle craint alors les impacts sur elle-même et ses enfants laissés dans le deuil (phase de trahison). Avec le temps, elle arrive à l'étape de la crise d'identité, se demandant ce qu'il adviendra d'elle comme veuve, seule avec ses enfants. Elle se sent triste, frustrée. Elle doute de ses capacités à faire face à sa nouvelle vie. Avec le temps et la réflexion, elle se rend compte qu'elle possède certains atouts lui permettant de poursuivre sa vie. Elle occupe un emploi et peut s'organiser avec le soutien de ses proches. Elle reprend graduellement confiance en ses capacités et se sent prête à s'adapter et à continuer. Sans son mari, elle devra apprendre de nouvelles choses. Elle va essayer de combler ce que l'autre faisait et se créer de nouvelles relations de soutien. Avec le temps, la femme veuve peut découvrir qu'elle s'est recréé une vie différente mais tout de même satisfaisante et qu'elle a retrouvé l'enthousiasme (phase de l'engagement).

Il arrive que le changement ne soit pas en ligne droite. Il peut y avoir des avancées mais aussi des reculs possibles. Le changement est constant. Il est possible d'arriver à l'étape « finale » de l'engagement pour découvrir qu'il faille retraverser certaines étapes lorsqu'un nouveau défi se pointe à l'horizon.

Débriefage

En petits groupes ou en plénière, les participantes pensent à une situation de changement qu'elles ont vécue ou observée et en raconte le déroulement en se servant de la courbe. La facilitatrice fait des liens avec la courbe et pose des questions puissantes pour approfondir la réflexion:

Exemples de questions:

- Avez-vous passé plus de temps à une étape qu'aux autres?
- Qu'avez-vous fait pour passer d'une étape à l'autre? Qui vous a aidé?
- Avez-vous reculé dans la courbe? Qu'est-ce qui vous ramène en arrière? Qu'est-ce qui vous aide à avancer?
- Quelles nouvelles qualités positives avez-vous découvert en vous et chez les autres? Comment solliciter ces qualités et vos expériences précédentes pour faire face aux changements à venir?

Défi de facilitation

La courbe est facile à comprendre quand il s'agit d'une expérience personnelle. L'analyse devient plus complexe quand des processus de changement organisationnels ou des changements des normes culturelles sont analysés.

5.3 RÉFLEXION SUR LE LEADERSHIP, LA COMMUNICATION ET LA COLLABORATION: JEU DE L'AVEUGLE ET DE L'ATTACHÉ

Mise en contexte

Faire avancer la justice de genre exige des habiletés de communication, de collaboration et de leadership. Savoir reconnaître ses propres limites et mobiliser les talents des autres est essentiel.

Objectif

Réfléchir sur les habiletés de communication, de collaboration et de leadership pour relever un défi commun.

Lien avec les dynamiques de genre

Changer les dynamiques de genre est un sport d'équipe. Les gens peuvent être à court de moyens, d'expertise ou d'influence pour poser certains gestes de changement. Ils requièrent alors des alliés ou des complices pour combler leurs propres limitations.

Quand l'utiliser

Divertissant et instructif, cet exercice est accessible à tout le monde et peut survenir à différents moments au cours d'une formation pour illustrer les concepts et rafraîchir l'ambiance.

Préparation

Procurez-vous le matériel de bricolage nécessaire pour la construction du récipient, comme par exemple: des feuilles de papier cartonné, du papier kraft ou d'emballage, bâton de colle, des rubans, agrafeuse, papier collant, clips, ciseaux, etc. Prévoyez une quantité limitée de papier collant, agrafeuses ou ciseaux pour faire en sorte que les équipes aient à s'emprunter ces objets entre elles.

Procurez-vous deux pièces de tissu de couleur foncé (1 à 2 mètres selon le nombre de participants), ou des bandes de tissu usagé. Découper des bandes de tissu assez large pour être pliées en deux, pour bander les yeux, (tissu opaque pour ne pas voir au travers). Tailler des bandes de tissu pour attacher les mains au dos des participants. La moitié du groupe aura les yeux bandés et l'autre moitié aura les mains attachées

Durée

45 à 60 minutes.

Déroulement

Voici les consignes pour le déroulement de cet exercice:

- a) La facilitatrice demande au groupe de former des paires de deux personnes. Si le groupe est composé d'hommes et de femmes, prévoyez des paires mixtes, hommes et femmes et des paires non mixtes.
- b) L'équipe de facilitation aide les participants à poser les bandages: dans chaque paire, une personne est «l'aveugle», i.e. a les yeux bandés (s'assurer que le bandeau est bien attaché et que la personne ne peut pas voir en dessous), et l'autre est «attachée» les mains derrière le dos.
- c) Si le groupe est impair, le ou la participante qui n'a pas de co-équipier peut ensemble avec l'équipe de facilitation être un observateur: il s'agit d'observer les comportements et d'écouter comment interagissent les équipes, pour ensuite faire une rétroaction au groupe. Voir à la Section 4: Donner et recevoir la rétroaction.
- d) Une fois les équipes préparées, tous les participants se placent en paire et en cercle au centre de la salle. Le facilitateur empile tout le matériel de bricolage sur le plancher au centre du cercle.
- d) Le facilitateur donne les instructions suivantes:
 - Les membres des duos ne peuvent jamais se quitter, et doivent se déplacer toujours ensemble. La personne qui voit doit guider son co-équipier «aveugle».



- La mission de chaque duo est de construire un récipient ornementé ou décoré qui peut contenir quelque chose, en 20 minutes chronométrés.
- Au signal de la facilitatrice, les paires ont 3 minutes pour ensemble choisir/recueillir du matériel et ensuite se trouver dans la salle un espace de travail où construire leur récipient (le coin d'une table, une table, sur le sol au choix.) Les équipes ont 20 minutes.
- Si une équipe a terminé son récipient, elle reste ensemble avec les bandeaux, à son espace de travail.
- e) Lorsque les 20 minutes sont écoulées, l'équipe de facilitation invite les paires à apporter son 'récipient' et à venir s'asseoir ensemble dans un cercle de chaises pour faire la discussion plénière. S'il n'y a pas d'espace pour le cercle, chaque équipe demeure à son espace de travail.
- f) Le facilitateur demande aux participantes d'enlever les bandages des yeux et des mains.

Discussion

Pour commencer, les participants apprécient les récipients de chaque équipe et tout le groupe se félicite du travail accompli.

En plénière, la facilitatrice recueille les expériences des paires et oriente la discussion pour faire ressortir les émotions, les habiletés et les principes nécessaires à une bonne collaboration.

Questions possibles:

- Comment les personnes aux yeux bandés se sont senties? Pourquoi?
- Comment les personnes aux mains liés se sont senties? Pourquoi?



- Comment avez-vous planifié la forme du récipient que vous avez fabriqué? Comment avez-vous décidé ce que vous alliez construire?
- Quelles qualités avez-vous démontré pour relever ce défi?
- Comment avez-vous surmonté les obstacles?
- Quel parallèle peut-on effectuer entre ce que vous avez vécu dans l'exercice et ce qui se passe dans votre organisation, votre communauté ou votre foyer?
- A partir de cet exercice, quels sont les principes d'une bonne collaboration d'équipe?

L'équipe de facilitation et la personne observatrice partagent leurs commentaires de rétroaction au cours de la discussion.

5.4 LA COLLABORATION ET LE TRAVAIL D'ÉQUIPE: JEU DES CARRÉS BRISÉS

Mise en contexte

L'avancement de l'égalité des genres dans les organisations et dans les familles demande une grande part de collaboration et de travail d'équipe, entre les membres de l'organisation ou les personnes qui composent le ménage. Cet exercice des carrés brisés prétend faire réfléchir sur la relation de l'individu au groupe.

Objectif

Faire réfléchir les participants sur leurs comportements, attitudes et leur contribution des lorsqu'ils participent à un travail d'équipe. Réaliser l'importance d'avoir une compréhension commune de l'objectif ou de la mission à atteindre et que l'esprit d'équipe et la collaboration se développent consciemment avec les efforts de tout-un-chacun.

Liens avec les dynamiques de genre

Comme mentionné déjà, changer les dynamiques de pouvoir et de genre est un sport d'équipe. Cet exercice renforcera les aptitudes gagnantes pour le travail d'équipe.

Quand l'utiliser

Cet exercice est ludique et facile à exécuter. Il est un bon complément à l'exercice de « l'aveugle et de l'attaché » sur la collaboration et le travail d'équipe, par contre, il est préférable de les réaliser lors de journées ou de sessions différentes pour éviter la monotonie. La préparation des séries de carrés requiert un investissement en temps.

Préparation

Préparez le nombre suffisant de séries de carrés brisés selon le nombre prévu d'équipes de 5 joueurs. Le déroulement suggéré ci-dessous requiert 4 séries. Consultez les instructions pour la fabrication des séries de carrés dans l'annexe A5.1 .

Durée

40 à 50 minutes

Déroulement

Le jeu prévoit la formation d'équipes de 5 personnes assises autour d'une table ou en cercle sur le sol. Plusieurs équipes peuvent jouer en même temps.

Le déroulement qui suit convient à un groupe de 20 personnes : deux équipes de 5 joueurs sont formées (10 personnes) et les autres personnes sont des observatrices qui se tiennent debout et peuvent circuler autour de leur groupe.

Premier jeu: les membres de l'équipes reçoivent chacune une enveloppe et déposent leurs pièces en face d'eux. Les équipes ont 5 minutes pour



réaliser les carrés. Lorsque le temps est écoulé, la facilitatrice demande aux participantes et observateurs, quelques brèves impressions (3 minutes).

Deuxième jeu: Les rôles sont inversés : les joueurs deviennent observateurs, et les observatrices sont maintenant des joueuses. Chaque joueur reçoit une nouvelle enveloppe avec des pièces. La facilitatrice annonce le départ du jeu et chronomètre 5 minutes. Ensuite toutes les participantes vont en plénière pour la discussion.

Variante: si vous travaillez avec un groupe de moins de 20 personnes, prévoyez faire qu'un jeu de 5 minutes avec deux ou trois équipes de 5 participants et les autres membres du groupe seront observatrices. Ou encore, vous faites jouer certaines personnes deux fois pour pouvoir réaliser le jeu deux fois.

Les consignes

Le facilitateur demande à tous et toutes d'écouter avec attention les consignes suivantes pour les joueurs et joueuses:

1. Chaque membre de l'équipe recevra, dans une enveloppe, des morceaux de carrés pour être assemblés. Chaque joueur ouvre l'enveloppe et dépose ses pièces devant lui.
2. La mission de l'équipe est de constituer 5 carrés de la même grandeur et de disposer un carré en face de chaque personne.
3. La tâche sera complète lorsque les membres du groupe auront chacun en face d'eux un carré parfait de grandeur égale à ceux des autres.
4. Les règles suivantes doivent être respectées durant l'exercice:
 - a) Ce n'est pas permis de parler, de pointer du doigt, de gesticuler ou de communiquer;
 - b) Il est permis d'offrir ses morceaux de carrés aux autres membres de l'équipe, cependant vous ne pouvez pas demander ou bien prendre les morceaux des autres membres. La seule chose que vous pouvez faire est d'offrir des morceaux aux autres.
 - c) Il n'est pas permis de mettre des morceaux dans le milieu de la table pour que les autres membres les prennent ; vous devez offrir les morceaux directement à une personne en particulier.
 - d) Vous pouvez offrir tous vos morceaux de carrés, même si vous avez terminé de compléter un carré.

Consignes pour les personnes observatrices:

Les personnes observatrices peuvent prendre des notes et rapporteront ce qu'elles ont vu ou entendu et ne préjugeront pas de l'intention des participants.

Les observateurs feront des constatations comme par exemple: «J'ai observé qu'un participant a fait ceci» « J'ai observé qu'une participante a fait tel bruit en visant une autre personne. » «J'ai vu qu'une joueuse, à partir d'un moment, a cessé de regarder le jeu». etc.

Discussion en plénière

La facilitatrice demande aux joueurs comment ils ont vécu l'expérience à partir de questions et invitent les observatrices à partager leurs constatations en lien avec chaque question ou au moment le plus opportun dans la discussion.

Questions suggérées pour la discussion:

1. Comment avez-vous trouvé l'expérience? Prendre des opinions de chacune des deux équipes.
2. Étiez-vous disposé à offrir quelques-uns de vos morceaux? Oui ou non, pourquoi?
3. Après avoir complété votre carré, étiez-vous porté à vous retirer du jeu? Pourquoi?
4. Est-ce que les participantes étaient motivées à aider les autres pour compléter les carrés?
5. Est-ce que certaines personnes sont restées anxieuses ou frustrées? Pourquoi?
6. Est-ce qu'il y a eu un esprit de collaboration ou de compétition entre les participants? Comment? Pourquoi?
7. Quelle était la mission de l'équipe de 5 personnes? Quelle était votre perception de cette mission?
8. Qu'avez-vous appris sur vous-même et sur le travail d'équipe?

Défi de facilitation

Le facilitateur pourra avoir à gérer des réactions émotives de certains participants qui seront frustrés de ne pas pouvoir communiquer ou qui seront irrités de ne pas réussir un seul carré. Il conviendra de rappeler que le jeu veut par les difficultés à contrario, montrer l'importance de bien communiquer et de se concerter.

5.5 LES DIFFÉRENTS STYLES DE LEADERSHIP DANS LES ORGANISATIONS

Mise en contexte

Le leadership est essentiel à tout processus de changement et peut prendre toute sorte de forme. Cet exercice s'inspire de l'expérience d'Oxfam et de *Gender at Work* pour favoriser le leadership transformateur des dynamiques de pouvoir et de genre.

Objectif

Prendre conscience des qualités et des pratiques de leadership transformateur que toute personne peut développer et exercer dans son milieu indépendamment de son statut social ou de son niveau d'autorité formelle. Prendre conscience des stéréotypes distincts envers les femmes leaders et les hommes leaders.

Lien avec les dynamiques de genre

Autant les femmes que les hommes peuvent jouer des rôles de leader de manière à faire avancer l'égalité des genres dans leurs milieux. Les normes sociales valorisent davantage le leadership des hommes et découragent ou limitent le leadership des femmes dans les processus de changement. Les femmes et les hommes qui cherchent à changer les dynamiques de genre font face à des défis et des résistances distincts. Décortiquer ces différences peut aider à anticiper ces difficultés. Nommer les qualités de leader que nous respectons, que nous possédons et que nous désirons consolider individuellement et collectivement renforce notre confiance et notre volonté de changer nos propres attitudes et comportements.

Quand l'utiliser

Cet exercice est utile au début d'un processus pour aider les participantes à cerner les comportements qu'elles souhaitent accentuer ou éviter pour relever les défis du changement. Il peut aussi permettre à un groupe d'évaluer leurs expériences de leadership à mi-parcours d'un processus après quelques tentatives de changement.

Préparation

Préparer le matériel pour les dessins. Transcrire le tableau «Le leader centralisateur/le leader collaborateur» sur une grande feuille.

Durée

45 à 90 minutes.

Déroulement

Étape 1: Dessins ou sketches sur les types de leader

La facilitatrice divise le groupe en quatre sous-groupes de 4 à 6 personnes selon le nombre de participantes et le temps disponible. Si le groupe est grand, deux sous-groupes peuvent faire un dessin sur le même thème. Chaque groupe fait un dessin d'un des types de leader suivants en y joignant les mots clé qui résument ses comportements, ses attitudes et ses caractéristiques:

- un homme bon leader
- une femme bonne leader
- un homme mauvais leader
- une femme mauvaise leader

Les participantes peuvent s'inspirer de situations observées dans leurs organisations ou associations, que ces situations soient réelles ou plausibles. 15 à 30 minutes sont accordées aux sous-groupes pour faire leur dessin.

Approche alternative

Au lieu de dessins, les groupes peuvent présenter les différents leaders sous forme de sketch. Lors de la présentation des sketches, deux ou trois personnes peuvent noter sur des cartons les mots clé qui décrivent les comportements, les attitudes et les caractéristiques des différents leaders et les coller sur une grande feuille.

Débriefage

Chaque groupe affiche son dessin au mur ou le place par terre au milieu de la salle et le présente; soit à tour de rôle en plénière, soit sous forme d'exposition où les participantes circulent librement d'un dessin à l'autre. Une fois que tout le monde a pris connaissance des dessins, la facilitatrice anime la réflexion en plénière

Questions d'animation possibles

- Est-ce qu'un consensus se dégage quant à ce qui caractérise un bon leader ou une bonne leader?
- Quelles sont les différentes formes de pouvoir exercées par ces différents leaders?
- Quel est l'impact de ces différents styles de leadership sur les dynamiques de genre au sein d'une organisation ?

- Qu'est-ce que l'exercice nous apprend sur le leadership dans nos organisations ?
- Y a-t-il beaucoup de bons leaders dans nos organisations ou associations? Pourquoi?
- Est-ce différent d'être une femme leader que d'être un homme leader ? Pourquoi ?
- Comment les normes et pratiques informelles patriarcales peuvent-elles

influencer les styles de leadership des femmes et des hommes?

- En tant que simple membre du personnel, du C.A. ou de l'organisation, comment faire face à une personne leader qui a de mauvaises attitudes ou habiletés?
- Comment les mauvais leaders peuvent-ils apprendre à s'améliorer?

Exemples générés par le groupe de facilitatrices au Burkina:

Groupe 1: L'homme bon leader



Groupe 2: La femme bonne leader



CARACTÉRISTIQUES DE L'HOMME BON LEADER

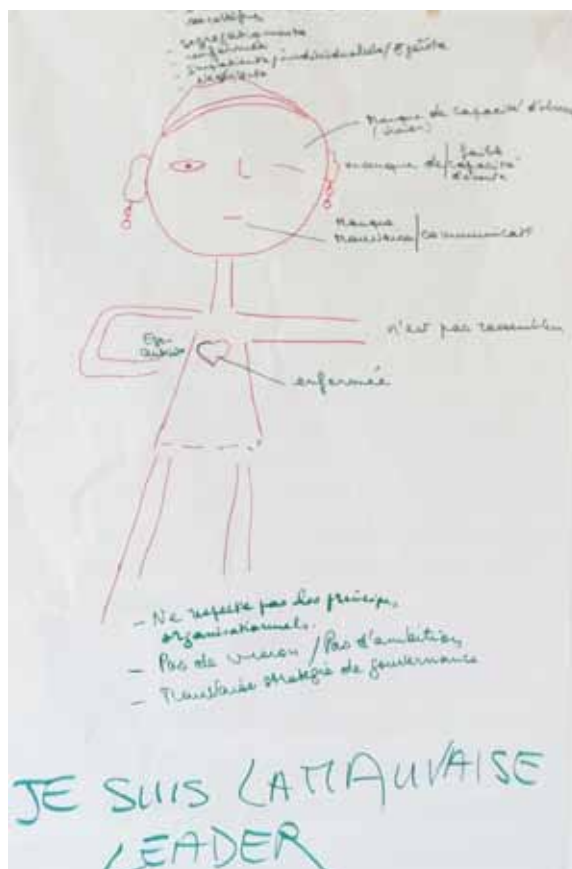
- Est un modèle
- Faiseur de leaders
- Bonne capacité d'écoute
- Récompense les méritants
- Recherche et entretien du partenariat
- Partage l'information
- Assurance
- Accorde du temps aux autres
- Modéré, humble
- Jovial
- N'encourage pas les calomnies
- Ponctuel, assidu
- Réfléchi, analyste
- Innovateur, créatif
- Indépendant
- Bienveillant
- Transparent
- Bon planificateur
- Impartial
- Respecte ses engagements
- Rend compte, proactif
- Ouvert, tolérant

CARACTÉRISTIQUES DE LA FEMME BONNE LEADER

- Tournée vers l'avenir: vision, idées, savoir et connaissances
- Prévoir
- Planifier
- Courageuse
- Engagement
- Forces
- Écoute
- Esprit participatif
- Conseils
- Famille : équilibre travail vs famille
- Dynamique
- Exerce un pouvoir
- S'exprime
- Participe à la décision
- Autonome
- Équilibrée
- Responsable
- Donne l'exemple



Groupe 3: Homme bon leader



Groupe 4: La femme mauvaise leader



CARACTÉRISTIQUES DE L'HOMME MAUVAIS LEADER

- Il aliène
- N'écoute pas
- Intolérant
- Ne partage pas
- Ne consulte pas
- Tyran
- Fait des critiques négatives
- Harcèle et abuse moralement et physiquement
- N'est pas proactif
- Avance seul et non avec les autres
- N'analyse pas
- Ne se soucie pas du bien-être de ses collaborateurs
- N'apporte pas son soutien
- N'encourage pas
- Injuste et inéquitable
- Fuit ses responsabilités

CARACTÉRISTIQUES DE LA FEMME MAUVAISE LEADER

- Irrespectueuse avec ses collègues
- Ségrégationniste
- Renfermée
- Impatiente
- Individualiste
- Égoïste, égocentriste
- Négligente
- Manque de capacité d'observation
- Faible capacité d'écoute
- Manque de ou mauvaise communication
- N'est pas rassembleuse
- Enfermée
- Ne respecte pas les principes organisationnels
- Manque de vision
- Manque d'ambition

Étape 2: Les styles de leadership

Présentation sur deux styles de leadership dans les organisations

La facilitatrice présente le tableau avec les caractéristiques des *leaders centralisateurs* et des *leaders collaborateurs* en donnant des exemples concrets.

LEADER CENTRALISATEUR (TRADITIONNEL, MODÈLE LE PLUS RÉPANDU)	VERSUS	LEADER COLLABORATEUR
Croit que le pouvoir provient de sa position d'autorité	1	Croit que le pouvoir est meilleur avec une équipe collective
Garde la mainmise ou la propriété sur l'information	2	Partage l'information et la connaissance ouvertement
Écoute parfois les suggestions et les idées de son équipe	3	Encourage les suggestions et les idées de son équipe
Transmet les solutions et les réponses approuvées à son équipe	4	Facilite un brassage d'idées avec son équipe
Alloue du temps et des ressources seulement lorsque cela est nécessaire	5	Appuie son équipe avec du temps et des ressources immédiatement
S'en tient à des rôles et responsabilités spécifiques (bien définis)	6	Permet que les rôles et responsabilités évoluent et fluctuent
Éteint les feux et se concentre sur les symptômes	7	Cherche à révéler les causes profondes des questions ou problèmes
Évalue la performance du personnel annuellement se basant sur les politiques de l'organisation	8	Fournit de la rétroaction et des commentaires immédiatement et en continu, avec un accompagnement personnalisé

(Tableau adapté de 'Leadership transformateur pour les droits des femmes: un guide d'Oxfam', Oxfam International, 2014, p. 10)

90

Exercice de réflexion sur le leadership dans une organisation

À partir de votre expérience et votre vécu, identifiez une ou deux personnes leaders dans votre organisation et essayez d'évaluer leur style de leadership pour chaque élément, selon ce qui se rapproche le mieux des pratiques en vigueur dans votre organisation. Dans quelle mesure les personnes exercent ces styles de leadership? Quels styles sont plus présents dans votre organisation? Dans quelle mesure pouvez-vous adopter des attitudes, des comportements et des pratiques de leader collaborateur dans votre milieu pour faire avancer la justice de genre? Quels défis pouvez-vous anticiper?

Défi de facilitation

Cet exercice peut faire ressortir des attentes stéréotypées envers les femmes et les hommes qui occupent des postes de leadership. La facilitatrice doit être prête à rendre visibles ces stéréotypes et amener le groupe à les questionner. Le leadership

des femmes est souvent plus contesté, tant par les femmes que par les hommes, de manière à renforcer les stéréotypes. Par ailleurs, la présentation du tableau peut être ennuyant à la fin d'une longue journée.

Ressource

Ce document d'Oxfam présente plusieurs outils et approches utiles dont le tableau du 'Leader traditionnel vs leader collaborateur' à la page 10.

Oxfam International (2014), *Le leadership transformateur pour les droits des femmes: un guide d'Oxfam pour comprendre comment le leadership peut produire un changement durable en faveur des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes*, 34 p.

<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/317242/ml-transformative-leadership-womens-rights-220514-fr.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

5.6 LES PROJETS D'EXPÉRIMENTATION

Mise en contexte

Les associées de *Gender at Work* encouragent les groupes qui oeuvrent pour la justice de genre à adopter des approches expérimentales pour tester leurs stratégies et apprendre de leurs expériences. Dans le cadre d'un processus d'Action apprentissage en genre (AAG), des «équipes de changement» définissent des «projets d'expérimentation» pour planifier et orienter leurs actions. Dans le processus AAG, G@W invite les participantes à entreprendre des projets d'expérimentation à trois niveaux (l'organisation, la communauté et la vie personnelle ou familiale) puisque les expériences apprises dans un milieu peuvent renforcer les habiletés et la motivation des participants à faire avancer les changements dans d'autres domaines. Les exercices présentés ci-après demandent du temps et peuvent être modifiés par l'équipe de facilitation selon les conditions réelles de la formation tout en préconisant dans la mesure du possible une approche expérientielle et expérimentale. Pour plus d'informations sur l'expérience de *Gender at Work*, voir la: « Note sur l'Action apprentissage en genre (AAG) » dans l'**annexe A5.2** et « Faire face aux résistances et aux obstacles: les apprentissages de *Gender at Work*» à l'**annexe A5.4**.

Objectif

Acquérir des habiletés pour planifier, entreprendre et tirer des leçons probantes des projets d'expérimentation pour changer les relations et les dynamiques de genre dans les milieux de vie.

Lien avec les dynamiques de genre

Pour *Gender at Work*, la compréhension du genre s'acquiert par l'expérience. Changer les dynamiques qui créent des injustices de genre exige de l'expérimentation active et réfléchie. Il n'y a ni recette ni formule définie pour atteindre la justice de genre. De multiples parcours sont possibles pour y arriver mais nul ne peut savoir lesquels mènent aux changements désirés avant de les tester. La façon dont les dynamiques de genre fonctionnent dans nos différents milieux de vie et les moyens pour les changer se découvrent en posant des gestes concrets et en modifiant ses propres comportements et attitudes.

Quand l'utiliser

Idéalement, le même groupe de participantes aura l'occasion de se retrouver au moins deux fois à un intervalle de quelques mois. À la première rencontre, les équipes (ou des individus si les participantes proviennent toutes d'organisations ou de communautés différentes) définissent le projet d'expérimentation. Aux rencontres suivantes, les participantes reviennent sur leur projet initial pour analyser le déroulement de l'expérience, les facteurs qui l'ont influencé dans la pratique, les changements survenus et les modifications à apporter pour intégrer les apprentissages. Il s'agit d'un processus qui reprend les quatre étapes du cycle d'apprentissage présenté auparavant. Dans le cadre d'une formation en genre singulière, définir un projet d'expérimentation pour tester les approches après la formation est une excellente activité pour conclure l'atelier.

Durée

Ces exercices méritent le temps nécessaire et peuvent être étalés sur quelques jours.

Déroulement

L'élaboration et l'évaluation des projets d'expérimentation se poursuivent sur plusieurs étapes et même plusieurs jours au cours d'un atelier. Différentes variantes sont possibles mais les étapes suivent le cycle d'apprentissage expérientiel décrit au début de cette section. À ce stade-ci, les étapes suivantes sont présentées aux participantes:

1. Réfléchir sur les expériences de changement précédentes
2. Visualiser les changements souhaités
3. Définir les éléments d'un bon projet d'expérimentation

Élaborer un plan d'action pour le projet d'expérimentation

Renforcer les plans d'expérimentation basés sur la rétroaction constructive des pairs

Analyser les expériences de changement

Réviser les plans d'expérimentation

Étape 1: Réfléchir sur le changement

Cette étape invite les participants à puiser dans leurs expériences précédentes du changement avant de visualiser les changements désirés. L'écriture automatique et le partage en petits groupes se prêtent bien pour entamer cette réflexion.

Questions de réflexion:

- Individuellement, pensez à un moment où vous avez essayé de changer quelque chose dans votre vie, dans votre association et dans votre communauté.
- Qu'est-ce qui est arrivé? Qui a fait quoi? Comment? Qu'est-ce qui a changé? Pourquoi?
- Comment décrire le processus de changement?
- Qu'est-ce que ces expériences vous apprennent sur le changement?

Étape 2: Anticiper le changement

Cette étape permet au groupe de visualiser un avenir rapproché différent de la situation actuelle. L'équipe de facilitation doit définir la durée proposée pour cet exercice. Ici, le dessin peut aider les participants à visualiser concrètement les changements désirés.

Consignes:

En sous-groupe ou individuellement, faites deux dessins ou schémas: le premier décrit la situation actuelle que vous désirez changer; le deuxième démontre la situation future telle que vous la souhaitez. Représentez concrètement comment ce changement sera visible ou ressenti.

Si le temps le permet, les dessins sont partagés en paire, en petits groupes ou en plénière.

Étape 3: Préciser le contenu d'un projet d'expérimentation efficace

Cette étape aide à préciser davantage les actions concrètes que les individus ou les groupes peuvent entreprendre dans l'immédiat pour expérimenter et avancer vers les changements désirés. Il s'agit d'une présentation de la part du facilitateur qui résume l'expérience acquise par *Gender at Work*.

Les éléments suivants sont inscrits sur une grande feuille:

Caractéristiques d'un projet d'expérimentation intéressant et réaliste

- Vous êtes motivé
- Le problème vous appartient
- Vous n'identifiez pas de solution existante
- Vous pouvez intégrer vos actions dans vos activités courantes
- Vous avez le temps disponible pour réaliser le projet
- Explications :
- Le problème à résoudre est important pour vous et peut être urgent. Ce changement vous motive.
- Vous n'essayez pas de régler le problème de quelqu'un d'autre. Vous n'avez pas besoin de demander la permission pour tenter des choses.
- Le problème n'est pas nécessairement facile. Il n'y a pas de solution apparente ou de recette facile à adopter.
- Les stratégies ou les activités de changement peuvent s'intégrer à vos activités courantes avec les moyens que vous avez à votre disposition ou que vous pouvez solliciter sans trop de difficulté. N'inventez pas une nouvelle initiative qui demandera du temps et des ressources supplémentaires.
- Vous pouvez réaliser les changements désirés dans un délai rapproché (ex. les six prochains mois)

Le facilitateur présente les critères en donnant des exemples pour les illustrer, tels les suivants :

- La participation de la femme dans les instances décisionnelles des associations: On sait que la présence des femmes n'équivaut pas à leur participation active. Comment augmenter à la fois le nombre de femmes présentes et la participation active à la prise de décision des femmes qui y sont déjà?
- Le mariage précoce: Ce sujet est important et peut susciter de la motivation puisqu'il peut concerner les membres de l'association ou de la famille. Comment poser des actions immédiates qui mènent vers un changement à plus long terme?
- La gestion financière dans le foyer: on sait que les femmes rurales contribuent de nombreuses heures de travail dans les activités agricoles, mais elles vont rarement participer à la vente des produits et en tirer

des revenus et dans le foyer, elles ne décident pas ou peu des dépenses à faire. Comment arriver à un dialogue pour discuter de la gestion financière et de la prise de décision entre les époux et dans la famille?

La facilitatrice reçoit les questions. À la fin, il présente le dicton de David Kelleher, co-fondateur de *Gender at Work*:

«Quand il s'agit de changement organisationnel: **Pensez grand, commencez petit, commencez aujourd'hui.**»

Étape 4: Élaborer un plan d'expérimentation

Sur de grandes feuilles, les individus ou les groupes préparent un plan d'action axé sur les changements souhaités et réalisables dans un esprit d'expérimentation. La facilitatrice aide les groupes à mieux définir leurs plans d'expérimentation en posant des questions dont certains exemples sont illustrés plus bas. L'équipe de facilitation doit choisir un nombre limité de questions pertinentes pour permettre au groupe de se sentir prêt à entreprendre des actions, tout en respectant les besoins des participants et le temps disponible.

Questions possibles au choix:

- Pourquoi voulez-vous ces changements? Quelle est votre passion, votre motivation derrière ce désir de changement?
- Quelles actions pouvez-vous mener concrètement? Comment?
- Avec qui? Avec quelles femmes et quels hommes pensez-vous collaborer? Qu'est-ce que ces gens-là souhaitent face à ce problème?
- Qui vit la même situation que vous ? Qui peut vous aider ou vous appuyer?
- Quand, Où? Quelles sont les occasions concrètes, déjà prévues à votre agenda, qui peuvent offrir un espace ou un terrain pour faire avancer votre plan d'expérimentation?
- Avec quelles ressources? Quels moyens?
- Combien de temps est à votre disposition? Quels changements sont réalisables dans ce délai de temps?
- Quels défis ou obstacles prévoyez-vous? Comment les surmonter?
- Quelles sont vos peurs, vos craintes face à ce changement? De qui, de quoi?
- Qu'avez-vous à perdre et à gagner en raison du changement que vous voulez réaliser?

- Qu'avez-vous appris de circonstances similaires par le passé?
- Comment décrire ce changement concrètement ? Comment savoir si vous l'atteindrez ou non ?

Voir différents outils et questionnaires de planification des plans d'expérimentation dans les Annexes de la Section 5.

Le facilitateur invite les participants à formuler une question d'apprentissage qui résume les plans d'expérimentation. Cette question aide à cerner tant les approches à tester que le principal résultat visé. Formuler le plan sous forme de questions aide aussi à ancrer une attitude de découverte au sein de l'équipe, à rendre visibles les prémices qui soutiennent leur approche et à valoriser la notion que changer les dynamiques de genre est un processus continu d'apprentissage. La question d'apprentissage doit être précise et bien cerner le changement souhaité avec qui et où.

Quelques exemples de questions d'apprentissage:

Comment puis-je faire pour que les femmes rurales puissent accéder à la sphère décisionnelle au même titre que les hommes dans notre association?

Comment puis-je faire pour que les femmes de ma communauté soient autonomes financièrement?

Comment, dans mon organisme, je peux aider nos partenaires à changer leur méthode d'intervention pour une plus grande prise en compte de l'aspect genre dans les activités quotidiennes?

Comment pourrais-je continuer les études après mon mariage?

Comment puis-je faire pour que mes filles arrivent à avoir une bonne lecture de justice de genre et ne perçoivent pas de frein (influencé par l'inégalité de genre) dans leurs choix professionnel et personnel?

Comment impliquer davantage ma chère femme dans nos planifications budgétaires de la famille dans l'intérêt de nous tous et toutes ?

Étape 5: Renforcer les plans d'expérimentation basés sur la rétroaction constructive des pairs

Après une première élaboration des plans d'expérimentation par les groupes ou les individus, cette étape permet aux pairs de renforcer les plans en offrant de la rétroaction constructive. Plusieurs exercices sont utiles, selon le nombre de

participants et les besoins du groupe. Le Café du Monde décrit à la section 4 permettra à plusieurs équipes de présenter et recevoir des commentaires en groupes mixtes (présenté ci-dessous). Si seules deux ou trois équipes sont présentes, chacune avec son plan, l'Aquarium présenté à la section 4 peut s'avérer efficace. Si les plans d'expérimentation sont individuels, des discussions en paires ou en trios offrent l'espace à chacun de discuter de ses plans. Dans tous les cas, le facilitateur devra rappeler les consignes pour donner et recevoir la rétroaction, comment poser des questions puissantes et l'écoute active.

Exemple de partage des plans d'expérimentation - Café du Monde.

Pour un groupe de 20 participants composé de 4 équipes de changement de 5 personnes.

Installer quatre tables de 5 personnes. Deux personnes de chaque équipe agissent comme «hôtes» et présentent le plan tandis que les trois autres membres de l'équipe deviennent des «visiteurs» et se dispersent aux autres tables pour former 4 groupes de 5 personnes.

Les deux hôtes sont responsables d'accueillir les visiteurs, présenter les actions de changement et recueillir les commentaires. Les visiteurs écoutent, posent des questions d'éclaircissement et écrivent sur des cartes leurs commentaires (C), questions (Q), ou suggestions (S). Ces cartes restent à la table – 10 minutes de présentation, 10 minutes de discussion par visite. Après 20 minutes, la facilitatrice invite les visiteurs à se joindre à une autre table pour une deuxième ronde de présentation et rétroaction, suivi d'une troisième ronde de 20 minutes. Après trois rondes de rétroaction, les visiteurs retrouvent la table de leur équipe d'origine pour analyser toute la rétroaction reçue et modifier les plans d'expérimentation en conséquence. Évidemment, les équipes ne sont pas « obligées » d'intégrer les suggestions ou de justifier leurs choix. Les apports des pairs servent principalement à clarifier la réflexion de l'équipe.

Le temps permettant, les équipes peuvent représenter leurs plans révisés en plénière, sous forme de sketch, de dessin ou de présentation. Pour conclure la planification, la facilitatrice peut proposer un moment de réflexion individuelle sous forme d'écriture automatique. Quelques questions utiles à cette réflexion sont:

Personnellement, quels défis me pose notre plan d'expérimentation?

- Par le passé, quel rôle ai-je joué personnellement pour perpétuer les normes ou les pratiques qui gardent en place les inégalités ou les injustices de genre?
- Quelles attitudes, croyances ou actions pourraient m'aider à assumer un rôle de leadership pour atteindre les changements proposés par notre plan d'expérimentation ?

Un moment de partage en paires ou en trios et/ou une discussion en plénière suit la réflexion individuelle.

Étape 6: Analyser les expériences de changement

Cette étape n'a lieu qu'à un atelier suivant un intervalle de plusieurs mois. Ainsi, entre-temps, les individus ou les équipes auront eu le temps d'entreprendre des actions pour tester leur expérimentation. Les participantes procèdent à une analyse des expériences vécues pour en tirer des leçons. Encore ici, plusieurs exercices se prêtent à cette étape : *l'écriture automatique* pour commencer, le travail en équipe pour préparer des dessins, des schémas ou des sketches, des présentations en plénière, *le Café du monde*, *l'Aquarium*, *le Fleuve de la vie*, *les Cinq éléments terrestres* ou des discussions en paires ou en trios peuvent tous aider les participants à partager leurs apprentissages et approfondir leur compréhension.

Les questions suivantes peuvent guider cette analyse rétrospective:

- Quelle était la situation des femmes et des hommes au début de votre expérimentation? Qu'est-ce que votre équipe a décidé de changer? (Les participants ressortent les dessins ou plans élaborés à la rencontre précédente).
- Qu'avez-vous fait pour tester votre plan d'expérimentation? Avec qui avez-vous travaillé?
- Quelle est la situation aujourd'hui ? Comment décrire les changements que vous observez?
- En pensant à tout ce que vous avez fait, quels sont les moments les plus marquants pour vous dans votre apprentissage et votre expérimentation? Les moments difficiles ? Les moments de grande satisfaction?
- Comment avez-vous fait face aux obstacles?
- Avec le recul, si c'était à refaire, qu'est-ce que vous feriez autrement? Qu'est-ce que vous feriez de la même façon?
- Qu'avez-vous appris sur votre question d'apprentissage du départ? Comment modifier votre question pour intégrer ces apprentissages?

Étape 7: Réviser les plans d'expérimentation

Une fois que les participants auront analysé leurs expériences, la facilitatrice leur donne le temps de réviser leurs plans d'expérimentation en vue de la période qui suit l'atelier. L'exercice Systématiser les apprentissages décrit à la section 4 peut aider cette révision. Ainsi, le chemin vers la justice de genre est une répétition continue de cycles d'expérimentation et d'apprentissage.

Défi de facilitation

D'après l'expérience des associées de *Gender at Work*, les projets d'expérimentation de changement des dynamiques de genre, ancrés dans la réalité concrète des participantes, est une approche à la fois puissante et complexe. Elle peut poser plusieurs défis à l'équipe de facilitation. D'abord, à l'étape de l'élaboration des plans d'expérimentation (étapes 2 à 4), les ambitions des participantes sont souvent grandes et le temps et les moyens limités. La rétroaction des pairs et des membres de l'équipe de facilitation peut aider à rendre ces ambitions plus réalistes (étape 5). « Rêvez grand, commencez petit, commencez aujourd'hui » est une consigne essentielle qui mérite d'être répétée. Les plans d'expérimentation, souvent présentés sous forme de dessins ou de sketches, ne sont pas toujours faciles à comprendre pour l'équipe de facilitation, surtout dans un grand groupe où plusieurs plans sont conçus et présentés en même temps. Idéalement, l'équipe de facilitation aura l'occasion de faire un suivi avec les participantes après l'atelier pour mieux comprendre leurs intentions et apporter un appui.

À l'étape 6, après une période d'expérimentation active de quelques mois, les participantes ont souvent l'impression de n'avoir rien fait ou de n'avoir observé aucun changement. Le manque de temps, de moyens, d'opportunités, d'encouragement ou de confiance peut poser des obstacles importants. À cette étape, il est important de souligner que toutes les expériences, qu'elles soient positives ou difficiles, des succès ou des échecs, offrent des terrains riches pour l'apprentissage. Souvent, les participants sous-estiment la valeur des gestes posés et des changements déjà réalisés, aussi petits soient-ils. Lors du débriefage, l'équipe de facilitation guide les participants à mieux comprendre les obstacles auxquels ils font face et des sources d'appui possibles à l'avenir. La question « si c'était à refaire, qu'est-ce que vous feriez de la même manière et qu'est-ce que vous feriez autrement? »

peut les aider à tirer des leçons importantes pour orienter leurs actions futures.

L'équipe de facilitation devrait aussi analyser ses propres interventions à la lumière des changements observés chez les participantes à chaque étape d'une formation. « Comment pouvons-nous, en tant qu'équipe de facilitation, permettre aux participantes de cette formation de renforcer leurs habiletés et leur confiance à changer les dynamiques de genre dans leurs milieux de vie vers une plus grande justice de genre? » pose une question puissante d'apprentissage aux facilitatrices et les invite à une expérimentation et une réflexion continues suivant le cycle d'apprentissage expérientiel.

Consultez les outils et questionnaires de planification des plans d'expérimentation dans **l'annexe A5.3**.

5.7 LA SYSTÉMATISATION DES APPRENTISSAGES

Objectif

Dégager les leçons apprises des expériences de changement pour identifier les conditions, les facteurs et stratégies gagnantes pour faire avancer la justice de genre.

Quand l'utiliser

Idéalement, à la fin d'un parcours de plusieurs mois, pour conclure le processus et consolider les apprentissages.

Préparation

Fournir le matériel pour faire des dessins en groupe.

Durée

60 minutes.

Déroulement

La facilitatrice invite les participantes à repenser à leurs expériences de changement en genre des mois précédents.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour faire avancer la justice de genre?

L'écriture automatique peut être utile pour alimenter la réflexion. Les participants se divisent ensuite en sous-groupes de 4 à 6 personnes et bénéficient de 30 minutes pour la réflexion et le dessin.

Consignes

- Imaginez que réussir des changements en justice de genre, c'est comme réussir une bonne sauce que les gens vont aimer, en redemander et voudront préparer à leur tour. Une sauce irrésistible et succulente!
- En utilisant toujours la métaphore de la sauce, illustrez votre théorie du changement en justice de genre en précisant de quel type de sauce il s'agit? À l'arachide, sauce feuilles, etc.?
- Que devez-vous faire pour réussir cette sauce: quelles conditions, ingrédients, ustensiles, condiments, main d'œuvre, énergie, etc. devez-vous mettre en place? Que devez-vous faire et ne pas faire?
- Décrivez les conditions gagnantes pour obtenir des changements durables en justice de genre et préparer une synthèse pour partager en plénière.

En plénière:

30 minutes sont accordées à la présentation des synthèses et la mise en commun des éléments semblables.

Questions de réflexion:

Comment intégrer ces éléments d'apprentissage dans notre pratique? Comment les transporter dans le travail futur? Quels sont les espaces où ces leçons apprises peuvent être appliquées? Quelles opportunités immédiates se présentent à vous pour mettre en pratique ces apprentissages?



Défi de facilitation

Les participantes peuvent avoir des expériences très variées et ancrées dans le contexte spécifique où les changements sont survenus. Les synthèses d'apprentissages peuvent cacher ces variations et aboutir à des généralités qui sont parfois difficiles à appliquer dans la pratique. La facilitatrice peut encourager les participantes à penser à des exemples concrets où les éléments identifiés ont joué un rôle important ainsi que des opportunités réelles et des situations prévisibles où elles pourront les mettre en application.

5.8 FAIRE FACE AUX DÉFIS ET RÉSISTANCES

Les personnes qui cherchent à changer des dynamiques de pouvoir et de genre dans leur milieu font souvent face à diverses résistances de la part de leur entourage. De la même manière, les facilitateurs peuvent aussi faire face à des résistances de la part des participants lors d'une formation sur les rapports homme femme. Ces résistances peuvent exprimer un malaise ou un inconfort par rapport à une action ou une dynamique proposée. Ou encore la résistance peut démontrer un désaccord avec les idées présentées ou qui surgissent lors des discussions. Et finalement, la résistance au changement est toujours présente et c'est normal car le changement est un cheminement.

Les défis et les résistances concernant les méthodes d'interactions et de participation

Les méthodes participatives employées dans la facilitation pour le changement favorisent l'établissement de relations horizontales (ou non hiérarchiques), et bousculent les formes habituelles d'expression et d'échange d'idées et d'opinions entre les individus, particulièrement entre les hommes et les femmes, et entre les personnes de milieux ou de niveaux d'instruction différents.

Voyons quelques situations difficiles de facilitation où des résistances s'expriment:

- **Les femmes sont plus silencieuses dans les groupes mixtes composés d'hommes et de femmes:** cela arrive fréquemment lors d'un premier atelier. Comme facilitatrice il est important de rappeler au groupe qu'historiquement et socialement, les femmes ont eu moins d'occasion d'apprendre à s'exprimer, d'émettre une opinion et

surtout en public. Il faut que l'équipe de facilitation ainsi que tous les participants soient accueillants pour permettre aux femmes de pratiquer leur droit de parole sans gêne et sans se sentir jugées. C'est en pratiquant et se sentant appuyées qu'elles pourront s'améliorer. Il existe aussi des hommes qui ont de la difficulté à s'exprimer. Toute personne acquiert cette capacité d'expression par la pratique. Également, il faut permettre à tous et toutes de s'exprimer dans sa langue avec aisance, en s'assurant de la présence d'interprètes ainsi que le temps nécessaire pour la traduction.

- **Certaines personnes, souvent les hommes, monopolisent la discussion:** il arrive régulièrement que des personnes désirent prendre la parole constamment, et de telle façon, que les autres participants se sentiront mal à l'aise d'entrer dans la discussion. Certains hommes, et aussi des femmes, ont une attitude dominatrice, veulent contrôler les débats et ont de la difficulté à laisser la place aux autres. Parfois deux personnes se répondent et argumentent laissant le groupe observer un dialogue de sourds. Cela peut arriver dans les **séances plénières mais aussi dans les sous-groupes de travail**, il est important que l'équipe de facilitation soit attentive aux deux niveaux. Il convient de rappeler au groupe, poliment mais fermement, que notre démarche exige la participation équilibrée de tous et toutes. Personne ne peut monopoliser la discussion.

Les tabous et les résistances concernant les questions de justice de genre

Discuter ouvertement des relations interpersonnelles et des questions de justice de genre nous amène à aborder des sujets souvent délicats et même tabous, à divers degrés selon les personnes et les milieux socio-culturels. Ces sujets sont par exemple: les relations entre mari et épouse, les relations parents-enfants, l'autoritarisme du chef de famille versus la démocratie familiale, la gestion des ressources et de l'argent dans le couple et la famille, la sexualité, la contraception, les droits sexuels et reproductifs, la violence conjugale et les abus et les violences sexuelles, etc.

Voyons ici quelques situations où les résistances des participantes font surface:

- **Les femmes critiquent avec colère les hommes et les hommes se sentent accusés de tous les maux de la terre.** Cette situation peut causer un malaise dans le groupe de part et d'autres. Les femmes sont légitimes d'avoir une colère en elles lorsqu'elles ont subi des abus, et il est ardu d'apprendre à gérer ces émotions négatives, mais c'est possible. Les hommes présents, qui n'ont rien à voir avec les situations décrites, se sentent accusés et jugés comme mauvais. L'équipe de facilitation doit rappeler que les hommes présents ne sont pas personnellement responsables des actes d'autres hommes et de l'histoire du patriarcat. De même les femmes baignent dans le système patriarcal, elles en subissent les effets et en reproduisent aussi les travers. Tous et toutes avons la mission commune de changer ce système injuste qu'est le patriarcat et, reconnaître et abandonner certains privilèges et pouvoirs, comme nous y invitent les exercices de la section 3.
- **Des participants masculins contestent avec véhémence les propos de femmes participantes ou de l'équipe de facilitation:** il arrive, bien que rarement, que des hommes participants expriment leur désaccord avec un sujet, un exemple ou une explication en haussant le ton de voix, en exprimant de la colère. Dans tous les cas, l'équipe de facilitation doit rester sereine et appeler tout le groupe au calme. Il convient de réitérer la nécessité du respect et du dialogue entre tous et toutes, en s'ouvrant aux idées opposées, mais aussi en exigeant que les opinions soient émises avec des attitudes et des langages respectueux. Et si des participants ou participantes ne sont pas à l'aise, ils ont le droit de quitter les lieux, cependant avec respect.
- **Des participants, hommes et femmes, peuvent parfois être en déni face aux discriminations et aux injustices** et prétendent que cela n'arrive que chez les autres. Un climat de confiance doit s'établir afin que les personnes s'ouvrent et racontent leurs vérités bonnes et mauvaises. Comme facilitateur, si vous vous sentez à l'aise, vous pouvez partager vos expériences vécues et vos difficultés à faire changer certaines situations dans votre entourage: dans la famille, au travail ou votre communauté. La démarche vers plus de justice de genre n'est jamais achevée, pour qui que ce soit.

Les défis et les résistances face aux changements

La *courbe du changement* démontre bien que le changement est un parcours et que toute expérimentation qui vise la transformation des relations de genre et de pouvoir est complexe et dynamique. Voici quelques résistances au changement que la personne facilitatrice pourra rencontrer.

- Certaines personnes arrêtent de participer et deviennent passives: au cours d'un processus de formation pour le changement où les apprenants remettent en question leurs certitudes, croyances et agissements, il survient des moments ou des phases où le doute s'installe et que la personne participante se sent déboussolée, veut reculer et se déresponsabiliser. (Voir la courbe du changement ci-avant dans la section 5). Cette résistance peut s'exprimer par un relâchement dans le travail d'équipe, par des paroles sarcastiques et une passivité générale. Parfois les dynamiques interpersonnelles dans une équipe peuvent amplifier cela, si le groupe n'est pas empathique et à l'écoute, laissant la personne dans son mutisme, faisant tout le travail à sa place. L'équipe de facilitation peut avoir une conversation privée avec le ou la participante passive pour lui donner un espace pour s'exprimer sur ce qu'elle vit et ce qu'elle ressent dans la formation et discuter avec elle si elle veut continuer la démarche ou non et identifier ce qui pourrait aider sa réintégration dans le processus.

- **Lors des restitutions sur les actions de changement, des participants vont embellir ou grossir les changements qu'ils ont obtenus.** Les processus de formation qui contiennent plusieurs ateliers sur une période de temps (12 à 16 mois) permettent d'établir un climat de confiance entre les participants qui sont alors plus enclin à partager leurs vérités. Cependant il peut arriver à tous et toutes inconsciemment ou consciemment d'exagérer les faits et embellir les changements obtenus sur l'égalité de genre en eux-mêmes, leurs proches et dans leurs organisations. L'équipe de facilitation doit rappeler l'importance de cultiver l'authenticité et l'honnêteté envers soi et les autres, pour que s'opèrent de réelles prises de conscience et changements d'attitude et de comportements.
- **La recherche de la perfection et l'impatience à voir arriver les changements.** Plusieurs personnes ont de la difficulté à commencer par de petites actions pour changer les relations de genre car elles voient en grand et veulent tout changer en même temps, en faisant beaucoup de choses et impliquant beaucoup de monde. D'autres vont rechercher la perfection, tout doit être planifié dans tous les détails pour garantir des résultats de changement à coup sûr. Et plusieurs tentent de faire changer les autres à tout prix et s'attardent peu aux changements chez eux-mêmes.



- Comme il en a été question déjà, les expérimentations pour le changement doivent viser haut, mais commencer par des actions à petite échelle, mais constantes et motivantes. Les changements ne se font pas en ligne droite, c'est un cheminement où l'on fait des essais et des erreurs, pour mieux apprendre. Et surtout l'on peut décider de se changer soi-même, mais pas les autres. Il est astucieux de ne pas aller trop vite, quand on parle de changement des normes et des pratiques sociales qui perpétuent les inégalités et les discriminations, il faut laisser le temps au temps. Avec la patience et la détermination, on évitera certainement le découragement.

Le but ultime de tout processus de formation qui vise la transformation pour plus d'égalité entre les genres est d'outiller et de mobiliser de nouveaux agents et agentes de changement convaincus et agissants dans leur quotidien, leur organisation et leur communauté. Comme facilitatrice et agent de changement en genre, votre propre vécu et vos expériences vous enseignent en continu sur comment faire face aux résistances.

Pour poursuivre plus loin la réflexion sur les défis et les résistances au changement dans les relations de genre et de pouvoir dans le contexte organisationnel, nous vous invitons à lire une synthèse des apprentissages provenant de la pratique des associé-es de *Gender at Work*, dans l'annexe A5.4.





SECTION 6

**COMMENT PROMOUVOIR
LE CHANGEMENT POUR
UNE PLUS GRANDE
ÉGALITÉ DES GENRES?**

6

COMMENT ÉVALUER LE PROCESSUS ET LES RÉSULTATS DES ATELIERS DE FORMATION?

INTRODUCTION

Toute activité de facilitation offre une occasion d'apprentissage à l'équipe de facilitation. Pour bien apprendre de ces expériences, l'équipe doit prendre le temps de réévaluer les approches à la lumière de l'appréciation des participantes. Après chaque événement, elle doit aussi prendre le temps d'analyser ses propres observations et les commentaires des participantes pour en tirer les leçons qui peuvent améliorer leurs pratiques à l'avenir. Cette section offre quelques pratiques employées par les associées de *Gender at Work* pour recueillir les expériences et les suggestions des participantes quant aux résultats, aux apprentissages et au déroulement des activités.

6.1 L'ÉVALUATION EN TEMPS RÉEL

Mise en contexte

L'équipe de facilitation a une perspective différente de celle des participants pendant le déroulement d'un atelier. Beaucoup de choses se passent dont des discussions en parallèle pendant les pauses et des réactions parfois difficiles à lire chez les individus et les groupes. Il est donc important de créer plusieurs moments et mécanismes pour récolter de la rétroaction de la part des participantes afin de modifier sur-le-champ les approches et l'utilisation du temps si nécessaire. Ces exercices offrent également l'occasion à l'équipe de facilitation de démontrer de bonnes habiletés d'écoute et de réception de la rétroaction constructive dans leur pratique (voir à la Section 3).

Objectif

Fournir à l'équipe de facilitation des informations utiles immédiates quant au déroulement d'un atelier ou d'une formation. Permettre aux participantes de s'exprimer et d'entendre les appréciations des pairs.

Lien avec les dynamiques de genre

Les femmes, les jeunes et les personnes ayant moins de scolarité peuvent ne pas se sentir à l'aise pour partager leurs impressions sur le déroulement de l'atelier si l'équipe de facilitation ne crée pas l'espace pour les entendre.

A) VARIANTE: MISE EN COMMUN DES APPRÉCIATIONS

Quand l'utiliser

À la fin de chaque jour dans un atelier de plusieurs jours.

Préparation

Bien planifier la journée pour réserver le temps nécessaire à la fin de la journée pour ce débriefage.

Durée

15 à 60 minutes.

Déroulement

Il s'agit d'une ronde de réflexion, commençant par quelques minutes d'écriture automatique, suivie de partage en petits groupes et finalement d'une synthèse en plénière. La question de réflexion dépendra du contenu de la journée mais peut rester assez générale.

Exemples de questions:

Quel est l'élément le plus important qui est ressorti pour vous aujourd'hui?

Dans quelle mesure le déroulement de l'atelier favorise votre apprentissage jusqu'à présent?

Comment améliorer la dynamique du groupe dans les prochains jours pour favoriser davantage votre apprentissage?

B) VARIANTE: ÉVALUATION EN TROIS MOTS

Mise en contexte

Même l'équipe de facilitation la plus expérimentée peut manquer de temps à la fin d'une journée. Cet exercice permet à l'équipe d'entendre l'opinion de tout le monde en très peu de temps.

Quand l'utiliser

À la fin de la journée.

Préparation

Écrire la question au tableau.

Durée

5 à 15 minutes.

Déroulement

La facilitatrice invite tout le monde, à tour de rôle, à répondre à la question suivante:

« En trois mots ou moins, résumez votre état d'esprit et votre état d'âme en ce moment. »

Le facilitateur note les réponses et partage ses propres trois mots.

C) VARIANTE: LES « YEUX » ET LES « OREILLES »

Quand l'utiliser

Tous les jours dans un atelier de plusieurs jours.

Préparation

Au début de chaque journée, la facilitatrice invite deux personnes à se porter volontaires pour jouer les rôles des « yeux » et des « oreilles » du groupe.

Durée

15 minutes de présentation au début de chaque journée.

Déroulement

La facilitatrice demande aux deux bénévoles de rester attentifs à la dynamique dans la salle tout le long de la journée. « Les yeux » peut simplement observer les interactions, la présence des personnes et l'énergie du groupe tandis que « les oreilles » peut écouter les discussions dans la salle et solliciter des commentaires des participantes pendant les pauses. Les deux personnes se rencontrent à la fin de la journée pour préparer une brève présentation qu'elles souhaitent transmettre au groupe et à l'équipe de facilitation le lendemain matin sur ce qu'elles ont vu et entendu.

À noter: Cette activité peut compléter les deux autres approches décrites ci-dessus.

DEBRIEFAGE ET EVALUATION DE L'EQUIPE DE FACILITATION EN FIN DE CHAQUE JOURNEE

L'équipe de facilitation doit réserver un moment à la fin de chaque journée pour analyser la rétroaction récoltée par ces activités pour en tirer des conclusions et réviser le plan des activités prévues pour la journée suivante.

Défi de facilitation

Assurer une participation équitable de tout le monde peut demander du temps, ce qui pose un défi à la fin d'une longue journée quand les participantes sont fatiguées ou pressées de partir. La rétroaction peut aussi remettre en question les plans de l'équipe en soulevant des besoins non rencontrés des participantes ou des sujets importants non prévus au programme. L'analyse des commentaires et la révision du programme du lendemain peut prolonger le travail de l'équipe jusque tard dans la nuit. Les facilitatrices doivent donc trouver un équilibre en s'assurant aussi de bien se reposer pour continuer à assurer leur pleine présence dans les jours qui suivent.

6.2 BILAN APRÈS L'ACTION EN FIN D'ATELIER

Mise en contexte

Cet exercice d'évaluation est inspiré de l'approche d'apprentissage émergent et plus particulièrement de l'outil *Réflexion avant l'action/ Bilan après l'action*, que nous décrivons plus loin dans cette section.

Objectif

Avec les participants à la formation, identifier des leçons spécifiques et pratiques que l'équipe de facilitation peut appliquer dans de futurs ateliers.

Quand l'utiliser

À la fin d'un atelier.

Préparation

L'équipe de facilitation peut inscrire les questions sur une grande feuille et l'afficher ou pour un travail en petit groupe, distribuer des copies des questions ci-dessous, inspirées du *Bilan après l'action*, consultez l'outil dans **l'annexe A6.1**. Étant donné que les questions sont assez simples, la facilitatrice peut les poser au groupe dans un contexte de conversation normale, ce qui ne demande alors aucune préparation et rend l'évaluation plus dynamique et informelle tout en restant rigoureuse.

Durée

20 à 60 minutes.

Déroulement

En plénière, les participantes revoient ensemble les objectifs et l'ordre du jour de l'atelier.

En petits groupes, si le temps le permet, ou sinon en plénière, les participants répondent aux questions suivantes:

- Qu'est-ce qui a changé pour vous pendant cet atelier? Comment la situation aujourd'hui est-elle différente de celle du début de l'atelier?
- Qu'est-ce qui a contribué à ces changements?
- Si c'était à refaire, qu'est-ce qu'on devrait faire autrement?
- Si c'était à refaire, qu'est-ce qu'on devrait faire de la même façon?
- Quelles occasions se présenteront prochainement pour tester ce que nous venons d'apprendre?

Si la discussion a lieu en plénière, l'équipe de facilitation encourage les participantes à répondre aux questions de façon claire et concrète et prend bien note des réponses.

Si la discussion a lieu en petits groupes, environ 30 minutes, chaque groupe nomme une personne pour la prise de note concernant chaque question sur des grandes feuilles qui seront ensuite affichées. Après le temps écoulé, tout le monde se lève pour circuler

dans la salle et prendre connaissance des résultats des discussions indiquées sur les feuilles au mur.

Après que tous et toutes ont lu les compte-rendu des groupes, et si le temps le permet, la facilitatrice laisse la parole aux participants pour quelques commentaires ou suggestions finales.

6.3 L'ÉVALUATION QUANTITATIVE

Mise en contexte

- Permettre aux participants de quantifier leur appréciation est une manière rapide et efficace de collecter des informations utiles. Les réponses quantitatives ne donnent pas nécessairement une explication des causes de cette appréciation mais offrent une bonne base pour la discussion et l'analyse. Cet exercice quantitatif est donc complémentaire aux autres approches plus qualitatives décrites ci-dessus.

Objectif

Évaluer l'appréciation des participants par des données quantitatives.

Quand l'utiliser

À la fin d'un atelier ou d'un processus d'apprentissage plus long.

Préparation

Identifier les éléments à évaluer et les transcrire sur une ou plusieurs grandes feuilles sous forme de questionnaire, en laissant de l'espace suffisant pour que tous les participants puissent y inscrire leurs pointages d'évaluation. Afficher au mur le questionnaire d'évaluation.

Durée

10 à 20 minutes.

Déroulement

La facilitatrice présente les éléments à évaluer et invite les participants à se lever et inscrire leurs pointages (en chiffres) sur le questionnaire. Une fois toutes les réponses soumises, la facilitatrice invite les participants à faire des commentaires sur les résultats. Il est possible de calculer la moyenne des réponses et de les placer ensuite en ordre de taux de réussite pour faciliter l'analyse.

Exemples de questions

Sur une échelle de 1 à 10 (ou 1 signifie « très peu » ou « mauvais » et 10 signifie « pleinement » ou « excellent »):

1. Le niveau d'atteinte des objectifs de l'atelier (en faisant un rappel de tous les objectifs présentés au début de l'atelier).
2. Votre niveau de satisfaction générale concernant cet atelier
3. La qualité de la facilitation
4. Les méthodologies et exercices employés
5. Le contenu des échanges
6. Votre propre participation
7. La salle de réunion
8. Les pauses café et les repas

Défi de facilitation

L'équipe de facilitation doit bien réfléchir aux éléments à évaluer par cette approche pour s'assurer que les réponses soient utiles et faciles à comprendre. Si les questions sont trop vagues ou comprennent plusieurs éléments, il sera difficile à pour les participants de bien les évaluer et à l'équipe de facilitation de bien les interpréter.

6.4 L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE PAR ÉCRIT

Mise en contexte

L'écriture individuelle et anonyme permet aux participants d'exprimer leurs opinions plus librement qu'en groupe et fournit souvent des précisions utiles et plus complètes à l'équipe de facilitation. L'écriture consolide également l'apprentissage des individus. Si le temps manque, l'équipe peut limiter le nombre de questions posées. L'équipe peut compiler et partager les commentaires après l'atelier.

Quand l'utiliser

À la fin d'un atelier.

Préparation

Choisir les questions à poser et les inscrire sur une grande feuille. Prévoir des feuilles de papier et des crayons pour les participants.

Durée

10 à 30 minutes.

Déroulement

Les participantes répondent aux questions suivantes de façon individuelle et anonyme en écrivant leurs réponses sur une feuille qu'elles remettent à la fin. Si le temps le permet, un échange de commentaires est possible après la réflexion écrite. La facilitatrice collecte tous les commentaires écrits à la fin.

Questions possibles :

- Nommez les deux éléments les plus importants de l'atelier qui ont contribué davantage à votre apprentissage (Question restreinte).
- Quelles activités, approches, outils, concepts ou dynamique ont le plus contribué à votre apprentissage le long de cet atelier?
- Nommez l'élément de la formation ou l'apprentissage que vous considérez le plus utile.
- Nommez deux éléments qui vous ont touché droit au cœur. Comment? Pourquoi? (Question liée aux émotions, motivation, etc.)
- Identifiez deux choses que vous, comme apprenante, vous avez bien fait au courant de la formation pour approfondir votre apprentissage. (Question qui génère des suggestions pour de futures participantes).
- Maintenant, avec le recul, identifiez deux choses que vous auriez pu faire autrement pour profiter pleinement de la formation.
- Identifiez au moins deux choses que l'équipe de facilitation a bien faites en appui à votre apprentissage. (Question qui génère des suggestions pour l'équipe de facilitation)
- Identifiez au moins deux choses que l'équipe de facilitation aurait pu faire autrement pour améliorer votre apprentissage.

Si le temps manque, seules les questions suivantes peuvent être posées:

- Deux choses que j'ai aimées
- La chose la plus utile apprise
- Deux suggestions pour améliorer cette formation

6.5 CONVERSATIONS RÉFLEXIVES DE L'ÉQUIPE DE FACILITATION ET APPRENTISSAGE ÉMERGENT

Mise en contexte

Cet outil fait partie d'un ensemble de pratiques, principes et outils connus comme «l'Apprentissage émergent» développé par *Fourth Quadrant Partners* aux États-Unis pour renforcer la capacité d'apprentissage au sein des organisations. Plusieurs associées de *Gender at Work* adoptent ces approches pour tirer des leçons suite à chaque expérience de facilitation. La théorie et la pratique de «l'Apprentissage émergent» sont bien documentées en anglais mais ne sont pas encore disponibles en français. Nous ne présentons ici qu'un aspect axé sur l'évaluation d'une activité spécifique.

Objectif

Identifier des leçons spécifiques et pratiques que l'équipe de facilitation et autres parties prenantes peuvent appliquer dans de futurs ateliers, en utilisant l'outil «Réflexion avant l'action / Bilan après l'action» (RAA/BAA); (Before Action Review and After Action Review (BAR-AAR) en anglais).

Quand l'utiliser

L'outil RAA-BAA s'utilise au début et à la fin d'un atelier par l'équipe de facilitation. D'autres personnes qui ont un intérêt pour les approches et méthodes de facilitation peuvent se joindre à la facilitatrice et aux co-facilitateurs pour cette réflexion-apprentissage, comme par exemple quelques personnes représentantes de l'institution qui organise l'atelier ou le processus de formation, et un ou deux participants qui ont de l'expérience en facilitation sur les questions de genre. L'outil peut aussi être utilisé par le facilitateur individuellement, mais l'échange avec d'autres est plus riche et idéal.

Préparation

Durant la préparation de l'atelier et au plus tard quelques jours avant l'événement, l'équipe de facilitation partage et explique l'outil *Réflexion avant l'action/ Bilan après l'action* aux membres du comité de réflexion et fixe une rencontre (ça peut être virtuel) pour discuter du RAA.

Les résultats espérés, les défis et les hypothèses à tester identifiés par le comité organisateur lors de la RAA, permettent de faire une bonne récapitulation et d'affiner un consensus autour des intentions et des attentes face à l'atelier.

Durée

Deux rencontres d'environ 30 à 45 minutes avant l'atelier (pour la RAA) et immédiatement après le dernier jour de l'atelier (pour le BAA).

Déroulement

Lors de la première rencontre, avant l'atelier, les membres du comité révisent les questions du RAA et tentent d'y répondre ensemble. Ces questions permettent de faire une bonne récapitulation et d'affiner un consensus autour des intentions et des attentes face à l'atelier. Une personne de l'équipe de facilitation prend des notes pour pouvoir rédiger le RAA et l'envoyer à toutes et tous par courriel ou sur Google docs.

Après la clôture de l'atelier, le comité se réunit et révisé le RAA pour ensuite discuter ensemble des questions du *Bilan après l'action*. À partir de la prise de note, l'équipe de facilitation rédige le compte-rendu complet de RAA/BAA qui documente les apprentissages et leçons apprises et tracent des pistes d'expérimentation et d'amélioration pour de prochaines activités de formation.

Défi de facilitation

Il n'est pas facile pour les personnes facilitatrices d'entretenir la discipline nécessaire pour tirer profit de l'outil de réflexion-apprentissage qu'est le RAA/BAA. Entre les exigences de la préparation d'un atelier et la fatigue ou le retour à d'autres activités après la formation, l'équipe de facilitation ne prend pas le temps nécessaire pour cet exercice ou l'escamote complètement. Une suggestion serait que l'équipe de facilitation s'engage dès le début de la préparation à faire ce processus RAA/BAA et qu'une personne responsable indiquée y veille. Dans le cas où la facilitatrice est seule, cet engagement peut être pris avec une personne de l'institution qui organise la formation.

Site utile

Fourth Quadrant Partners, en anglais seulement: <http://www.4qpartners.com/index.html>

6.6 ÉCRIRE ET PARTAGER DES HISTOIRES DE CHANGEMENT

Mise en contexte

Les personnes facilitatrices de Gender at Work ont expérimenté au cours des années la méthodologie «*Most Significant Change Stories*», ou Histoires du changement le plus significatif (CPS). Il existe de multiples façons d'utiliser cette méthodologie qui donne la parole aux participants en tant qu'agents de changement et ne demande pas une expertise spécialisée en suivi et évaluation. La technique du CPS peut capter les changements/résultats et les processus au niveau individuel, des foyers, des organisations et dans la communauté.

Nous présentons ici un processus d'écriture et de partage d'histoires de changement le plus significatif qui a été utilisé au Burkina Faso et au Mali.

Objectif et lien avec les dynamiques de genre

Par l'écriture, le partage et l'analyse d'histoires de changement, permettre aux participants d'apprendre, à partir des contextes et des expériences diversifiés, comment surviennent les changements dans les relations de pouvoir et de genre, au niveau personnel, organisationnel et communautaire.

Quand l'utiliser

À la fin d'un processus de formation sur la justice de genre, soit une série d'ateliers sur une période de temps conséquent (au moins 12 mois) et où les participantes ont eu à expérimenter des actions visant le changement dans leur vie personnelle et familiale, dans leur organisation ou communauté. En bref, un processus d'Action Apprentissage en Genre (Gender Action Learning) ou une démarche éducative de transformation qui s'y apparente.

Préparation

L'équipe de facilitation peut, vers la deuxième moitié du processus de formation, 'entraîner' les participants à identifier, raconter et écrire des histoires de changement. Cela peut se faire en suggérant de tenir un journal où écrire les histoires ou bien en pratiquant lors d'un atelier.

FORMULER LA QUESTION

Qu'est-ce qu'une histoire de changement significatif? Quelle est la question de départ pour identifier des histoires?

Les différents éléments de la question de départ sont importants:

- 'À votre avis', valoriser que le changement est significatif pour la personne qui le décrit – peu importe l'opinion des autres...
- la période temporelle: '*depuis le mois X de l'année Y*', soit le début du processus de formation – nous permet de comprendre le déroulement du changement dans le temps et en lien avec le processus de formation ;
- le '*changement*' – l'histoire nous permet de comprendre qu'est-ce qui a changé, qu'est-ce qui est différent aujourd'hui
- le *plus significatif* – pour la personne qui raconte. C'est délibérément subjectif.
- auquel vous avez contribué qui mène vers une plus grande justice de genre – il s'agit du 'domaine' de l'évaluation. On peut déterminer les domaines qui nous intéressent davantage.
- *lié à votre participation au processus de formation ?* – on essaie de trouver un lien ou une attribution au projet – pas toujours facile.
- Pourquoi ce changement est-il significatif pour vous? Souvent on nous demande 'quel critère détermine la 'signification' – c'est à la personne qui raconte d'expliquer pourquoi elle trouve ce changement significatif. Il faut inclure cette information dans l'histoire écrite pour que les lecteurs puissent comprendre la perspective de l'auteur-conteur.

Possibles questions de départ, en lien avec 4 domaines où se situe le changement:

À votre avis, depuis le début de ce processus de formation, quel est le changement le plus significatif, que vous ayez **vécu en vous personnellement** et qui concerne les relations de genre et de pouvoir?

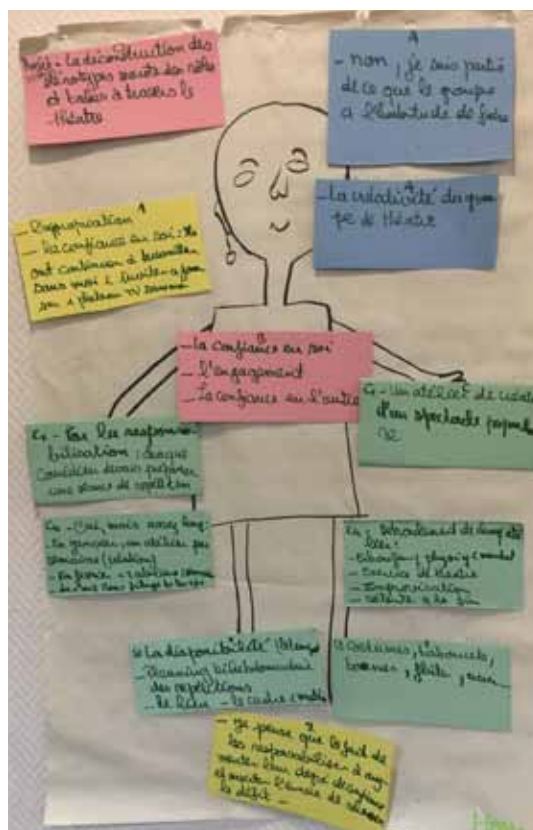
À votre avis, depuis le début de ce processus de formation, quel est le changement le plus significatif qui soit arrivé **dans votre famille ou foyer**, qui concerne les relations de genre et de pouvoir, et auquel vous avez contribué par votre action?

À votre avis, depuis le début de ce processus de formation, quel est le changement le plus significatif qui soit arrivé **dans votre association ou organisation**, qui concerne les relations de genre et de pouvoir et auquel vous avez contribué par votre action?

À votre avis, depuis le début de ce processus de formation, quel est le changement le plus significatif qui soit arrivé **dans votre communauté ou projet**, qui concerne les relations de genre et de pouvoir et auquel vous avez contribué par votre action?

Variante: Voici d'autres suggestions de questions de départ pour l'écriture d'histoires de changement pour un processus de formation de facilitateurs et facilitatrices en genre, en utilisant la métaphore « Tête, Cœur, Mains/Pieds »:

- Qu'est-ce qui a changé pour moi au niveau conceptuel sur la justice de genre? Qu'est-ce que je pensais avant? Qu'est-ce que je pense maintenant? Comment expliquer ce changement? (Tête)
- Quelles nouvelles idées ont plus contribué à ces changements? (Tête)
- Qu'est-ce qui m'a touché le plus au niveau des émotions, de mon cœur (motivations, sentiments, engagement)? Comment je me sentais avant? Comment je me sens maintenant? Comment expliquer ce changement? (Cœur)



- Quelles nouvelles pratiques ou comportements ai-je adoptés? Comment ma pratique de facilitation a-t-elle changé? (Qu'est-ce que je faisais avant? Qu'est-ce que je fais maintenant?) Pourquoi? (Mains/Pieds)

Durée

Prévoyez réaliser la démarche de l'écriture, du partage et de l'analyse des histoires sur trois jours consécutifs d'atelier à la fin de votre processus de formation.

Le premier jour sera destiné à la première écriture des histoires personnelles ainsi qu'une retro-alimentation en duo. Le deuxième jour sera consacré à l'écriture des histoires familiales, organisationnelles et communautaires selon les domaines retenus. Le troisième jour est réservé au partage et à l'analyse des histoires de changement le plus significatif par l'ensemble des participants.

Déroulement

Le facilitateur peut remettre aux participantes par écrit ou écrire sur des grandes feuilles, les questions de départ ainsi que les orientations suivantes pour formuler et écrire les histoires.

«De façon simplifiée, votre histoire du changement le plus significatif devrait contenir les 5 éléments suivants:

1. Quelle est la situation de départ: la discrimination, la frustration, le problème de genre...qui, comment, quand, où, etc.
2. Quel changement a été observé: qui, quoi, quand, comment, pourquoi la situation a changé, qui a influencé, quels sont les facteurs favorables? Y a-t-il des aspects négatifs à ce changement? Des aspects inattendus?
3. Comment votre action a suscité et amené ce changement? Pourquoi?
4. Pourquoi considérez-vous ce changement significatif?
5. Choisir un titre pour votre histoire

Important: S'il y a des participantes qui ne sont pas à l'aise avec l'écriture, ces personnes peuvent raconter oralement leur histoire à un membre de l'équipe de facilitation ou bien à un participant qui serait disposé à le faire. Étant donné que vous connaissez déjà le groupe, vous pouvez prévoir des personnes supplémentaires dans l'équipe de facilitation pour aider à l'écriture des histoires durant cet atelier final.

Rédaction de la première histoire du changement le plus significatif (20 à 30 minutes)

Lors de la première journée, les participants sont invités à identifier et à rédiger une première histoire (celle du domaine individuel-personnel).

Partage des histoires et retro-alimentation en duos (30 minutes)

Ensuite, les participantes forment des duos afin de raconter oralement leur histoire à l'autre personne et recevoir de la retro-alimentation (feedback).

Ces questions peuvent aider l'échange:

Est-ce que le changement est clair? La situation au début, la situation à la fin.

Est-ce qu'on comprend les actions et les événements qui ont amené ce changement?

Est-ce que le changement peut être relié aux actions entreprises par la personne? Y a-t-il un lien avec le processus de formation?

Est-ce qu'on comprend la signification ou l'importance de ce changement pour la personne qui le raconte?

Avec cette retro-alimentation, l'auteur peut améliorer et terminer son histoire en fin de journée pour être prêt pour le 2^e jour.

Rédaction des autres histoires de changement le plus significatif relatives aux domaines retenus (environ 1 heure par domaine retenu, dépendamment du nombre d'histoires à rédiger)

Lors de la deuxième journée, le facilitateur invite les participantes à rédiger les histoires de changement pour les autres domaines retenus: changement dans votre famille, dans votre association ou organisation, dans votre communauté ou projet.

Variante : si des personnes d'un même organisme, communauté ou projet sont présentes, elles pourront ensemble identifier les histoires et se répartir la rédaction.

Toutes les histoires sont bien identifiées (voir le point suivant) et sont remises à l'équipe de facilitation qui durant la soirée ira les transcrire à l'ordinateur et les imprimer en caractères assez grands pour la lecture en groupe (imprimer une histoire par page et les numérotées par domaine).

Identification des histoires

L'équipe de facilitation s'assure que chaque histoire contient:

- le nom et le genre de la personne qui raconte son histoire (auteur ou conteur)
- le nom de la personne qui a écrit l'histoire (si ce

n'est pas écrit par la personne qui raconte)

- un titre
- la date et le lieu.

Consentement pour la publication des histoires

Il est important de demander le consentement explicite par écrit aux participantes pour autoriser la publication des histoires (ainsi que des photos prises lors de l'atelier) par l'organisme qui organise la formation ou par le bailleur de fond. L'organisme hôte recueille et conserve les formulaires de consentement signés par les participants.

Vous trouverez, dans **l'annexe A6.2**, un modèle de formulaire de consentement.

Débriefage

Les histoires de changements les plus significatifs: partage, analyse et réflexion

L'ensemble des histoires de changement au β En **plénière**, après une pause ou le repas du midi, l'équipe de facilitation présente les histoires de changements les plus significatifs qui ont reçu le plus de 'votes' et invitent les participants à discuter des critères ou des éléments d'appréciation qui font qu'une histoire est perçue comme plus significative.

Nous présentons ici certains éléments de ce qu'est une histoire de changement significatif relativement aux relations de genre et de pouvoir (issus d'ateliers passés):

- un changement appréciable, une différence importante entre la situation de départ et celle à la fin de l'histoire ;
- qui a un lien avec nos apprentissages en justice de genre ;
- une avancée considérable pour l'égalité et la justice de genre pour un groupe particulièrement défavorisé ou un grand nombre de personnes;
- un changement où des personnes ont changé leur façon de penser au sujet d'un tabou ou d'une forte croyance
- un changement qui ouvre un potentiel pour d'autres opportunités ou d'autres avancées.

Défi de facilitation

Toute la démarche pour l'identification, la rédaction, le partage et l'analyse des histoires, ainsi que la préparation logistique sont très exigeantes. Il convient d'avoir une équipe de facilitation (2 à 3 personnes) qui sauront s'épauler, surtout si le groupe est grand. Également, il est possible de simplifier

certaines étapes, par exemple la sélection ou 'dotmocracy' n'est pas impérative. À ce sujet, l'idée n'est pas de mettre en compétition les personnes, les organisations ou les thèmes qui sont les sujets de ces histoires, c'est d'analyser ce qu'est un changement significatif et par l'analyse des histoires être à même de mieux cerner comment le changement en genre se produit.

Et comme nous le présentions ci-haut, les histoires doivent être d'abord significatives pour la personne qui a vécu le changement.

Ressources

Pour en savoir davantage:

Rick Davis and Jess Dart (2005), *La Technique du changement le plus significatif: guide d'utilisation*, 104 p.

<https://www.mande.co.uk/wp-content/uploads/2005/MSG%20Guide/Franch%20translation%20of%20MSG%20Guide.pdf>

Oxfam Novib (2012), *Learning about Gender Equality: Testing the Most Significant Change Methodology to make cultural changes visible and learn about gender equality*, 32p.

https://genderatwork.org/wp-content/uploads/2017/10/Learning-about-Gender-Equality_Oxfam-Novib_Benning_EJ_KloostermanR_Fyles_ARTICLE.pdf

Quelques **histoires de changement** écrites par les participantes et participants des processus *Action Apprentissage en Genre (AAG-GAL)* et de la *Formation de facilitateurs en Genre (FFG)* au Mali et au Burkina Faso sont présentées dans **l'annexe A6.3**.



BIBLIOGRAPHIE

Nous regroupons ici les principaux textes et ressources utilisés dans le **Référentiel** ainsi que d'autres ressources utiles en lien avec la facilitation et les approches transformatives pour l'égalité des genres et l'inclusion.

Textes

Aïda Yancy (2020), L'intersectionnalité: un concept à ne pas vider de sa substance, BePax, Dialogue et Diversité, Belgique. <https://www.bepax.org/publications/lrintersectionnalite-un-concept-a-ne-pas-vider-de-sa-substance.html>

Eric E. Vogt, Juanita Brown et David Isaacs (2003), *L'art de poser des questions efficaces: catalyser les idées, l'innovation et l'action*. Traduction de 'The Art of Powerful Questions'.

<http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Art-of-Powerful-questions-FRA.pdf>

Guides

Alliance Internationale contre le VIH-SIDA, 100 façons d'animer un groupe : jeux à faire lors d'atelier, de réunions ou au sein d'une communauté.

https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnacw079.pdf

David Mowat, **Participatory Approaches: A Facilitator's Guide**. VSO

https://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/VSO_Facilitator_Guide_to_Participatory_Approaches_Principles.pdf

Oxfam International (2014), *Le leadership transformateur pour les droits des femmes: un guide pour comprendre comment le leadership peut produire un changement durable en faveur des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes*, 34 p.

<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/317242/ml-transformative-leadership-womens-rights-220514-fr.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Rick Davis and Jess Dart (2005), *La Technique du changement le plus significatif: guide d'utilisation*, 104 p.

<https://www.mande.co.uk/wp-content/uploads/2005/MSc%20Guide/Franch%20translation%20of%20MSc%20Guide.pdf>

Oxfam Novib (2012), *Learning about Gender Equality: Testing the Most Significant Change Methodology to make cultural changes visible and learn about gender equality*, 32p.

https://genderatwork.org/wp-content/uploads/2017/10/Learning-about-Gender-Equality_Oxfam-Novib_Benning_EJ_KloostermanR_Fyles_ARTICLE.pdf

Oxfam international (2021), *Femmes, Voix et pouvoir: comment le leadership féministe transformateur bouscule les inégalités et les causes profondes de la vulnérabilité extrême*.

<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621202/dp-women-voice-power-061021-fr.pdf?sequence=15&isAllowed=y>

Vidéo

Vidéo « **Towards Gender Equality in Burkina Faso** » en français avec sous-titres en anglais, sur les processus d'Action Apprentissage en Genre (AAG-GAL) au Burkina Faso avec les partenaires d'Oxfam Solidarité, produit en 2019.

https://www.youtube.com/watch?v=YyMOn7W9GpA_

Sites Internet en français

Liberating Structures en français : réseau qui développe des outils de facilitation qui suscitent la créativité et l'innovation pour des groupes de toutes tailles.

<https://www.liberatingstructures.fr/1-2-4-tous/>

Le Monde selon les Femmes

Organisation féministe belge qui travaille à l'international et réalise des formations et de nombreuses publications et outils pédagogiques sur les questions d'égalité entre les genres, de diversité et de solidarité en français

www.mondefemmes.org

Genre en Action

Réseau international francophone pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans le développement

www.genreenaction.net

ANNEXES

TABLES DES MATIÈRES DES ANNEXES

ANNEXES DE L'INTRODUCTION	115
LE PROGRAMME DE FORMATION DE FACILITATEURS ET FACILITATRICES EN GENRE	115
ANNEXES DE LA SECTION 1	119
A1.1 NEUF PRINCIPES QUI ORIENTENT LA PRATIQUE POLITICO-EDUCATIVE FÉMINISTE.....	119
A1.2 FAÇONNER LA MAGIE: RÉFLEXIONS SUR CERTAINS PRINCIPES FONDAMENTAUX DE L'ÉDUCATION POPULAIRE FÉMINISTE	122
ANNEXE DE LA SECTION 2	132
A2.1 CAPACITAR: UN KIT D'URGENCE POUR LE STRESS ET LE TRAUMATISME, OUTILS DE BIEN ÊTRE	132
ANNEXES DE LA SECTION 3	142
A3.1 TERMINOLOGIE DU GENRE	142
A3.2 LA MATRICE ANALYTIQUE DE GENDER WORK	143
A3.3 LA ROUE DES ÉMOTIONS DE PLUTCHIK ET LE GUIDE DES 140 SENTIMENTS ET 4 ÉMOTIONS PRIMAIRES	145
A3.4 L'HISTOIRE DU PATRIARCAT.....	147
A3.5 LES BINAIRES DU PATRIARCAT.....	149
A3.6 L'ARBRE FAMILIAL OU L'ARBRE DE L'ÉCONOMIE FAMILIALE	154
ANNEXES DE LA SECTION 4	156
A4.1 EXERCICE 1-2-4 TOUS ET TOUTES	156
A4.2 EXEMPLES DE QUESTIONS PUISSANTES	157
A4.3 COMMENT PRATIQUER L'ÉCOUTE ACTIVE	159
ANNEXES DE LA SECTION 5	162
A5.1 INSTRUCTIONS POUR PRÉPARER LA OU LES SÉRIE(S) DE CARRÉS BRISÉS	162
A5.2 NOTE SUR L'ACTION APPRENTISSAGE EN GENRE (GENDER ACTION LEARNING).....	163
A5.3 OUTILS ET QUESTIONNAIRES DE PLANIFICATION DES PROJETS D'EXPÉRIMENTATION	164
A5.4 FAIRE FACE AUX RÉSISTANCES ET AUX OBSTACLES: LES APPRENTISSAGES DE GENDER AT WORK	166
ANNEXES DE LA SECTION 6	168
A6.1 OUTIL «RÉFLEXION AVANT L'ACTION / BILAN APRÈS L'ACTION, RAA/BAA».....	168
A6.2 MODÈLE DE FORMULAIRE DE CONSENTEMENT RELATIF AUX HISTOIRES DE CHANGEMENT ET PHOTOGRAPHIES	169
A6.3 QUELQUES HISTOIRES DE CHANGEMENT	170

ANNEXES DE L'INTRODUCTION

Le Programme de Formation de Facilitateurs et Facilitatrices en Genre

Oxfam et Gender@Work avaient l'intention commune de renforcer les capacités locales au Burkina Faso, Mali et République démocratique du Congo concernant des approches et méthodologies plus efficaces qui induisent des changements concrets en faveur de la justice de genre au niveau personnel, organisationnel et dans les communautés. En complément aux processus d'Action Apprentissage en Genre (AAG-GAL), un programme de formation à l'intention de facilitatrices et facilitateurs a été conçu, la FFG. Les processus FFG ont rassemblé des participantes et participants provenant des partenaires d'Oxfam, d'organisations de la société civile, de groupes de femmes et de membres du personnel d'Oxfam.

Le processus FFG a été constitué d'une série de trois rencontres regroupant des personnes ayant un rôle de facilitation en genre, c'est-à-dire être un agent de changement dans son organisation ou dans son milieu en faveur de l'égalité et la justice de genre. Faire de la facilitation regroupe un ensemble d'activités diverses et vise à accompagner un groupe dans une réflexion-action sur le genre, ce qui peut inclure des sessions d'échanges, de formation, des actions dans la communauté, travailler à mieux penser et intégrer l'égalité et la justice de genre dans un projet communautaire, auprès des ménages, dans une organisation ou institution, etc.

Vision et Approches du processus FFG

- Approche de **Facilitation pour le Changement**, contribuant à la création de cultures égalitaires et inclusives, dans une perspective transformatrice, inspirée des méthodologies d'éducation populaire de Paolo Freire et des approches féministes. À noter que le terme 'féminisme' encore mal perçu dans plusieurs milieux en Afrique francophone, mais graduellement durant le processus nous le démystifions et le faisons connaître dans le contexte du pays.
- Approche transformatrice: questionner et transformer les structures, les normes, et les pratiques patriarcales. Créer et expérimenter des alternatives contribuant à la construction d'une société, de familles, d'organisations et de communautés plus égalitaires et inclusives.
- Promotion du leadership pour le changement: créer des réseaux de facilitatrices et facilitateurs engagés, critiques, apprenants et mobilisateurs. Participer aux mouvements pour le changement avec d'autres organisations et disséminer la justice des genres partout.
- Développer le sens critique et l'autonomie des facilitateurs et facilitatrices et des personnes apprenantes.

Objectifs généraux de la FFG:

- Renforcer les capacités et habilités des participantes sur les approches transformatrices pour des changements en genre plus efficaces et profonds chez les personnes, les organisations et dans les communautés.
- Faire connaître et utiliser avec les participants des méthodologies et des outils d'éducation populaire féministe qui favorisent l'analyse des causes des inégalités entre hommes et femmes et entre les individus, l'analyse des rapports de pouvoir et la réflexion sur les processus de changement.
- Faire vivre aux participantes une démarche qui favorise l'apprentissage entre pairs, l'expérimentation et la création d'outils adaptés au contexte de chacune et chacun.
- Également la formation portera une attention particulière aux droits des femmes et à l'autonomisation économique des femmes rurales, ainsi qu'à d'autres questions clés de la programmation d'Oxfam et de ses partenaires.

EXEMPLE DU PROGRAMME DE TROIS ATELIERS DE FORMATION AU BURKINA FASO

FORMATION DE FORMATRICES-TEURS EN GENRE

ATELIER FFG#1 PROGRAMME RÉSUMÉ

Les objectifs de ce premier atelier sont:

- Construire une communauté d'apprenantes, ayant la volonté d'échanger et d'apprendre sur leurs pratiques de facilitation sur les questions de genres (justice de genre, égalité hommes-femmes, égalité et inclusion entre tous et toutes).
- Réfléchir sur les processus de changement qui contribuent à des cultures d'égalité et d'inclusion
- Être plus confiants et outillés pour remettre en question les normes et pratiques socio-culturelles qui génèrent des injustices, discriminations, inégalités et exclusions au niveau individuel, organisationnel et dans les communautés.
- Réfléchir et apprendre sur les pratiques de facilitation démocratiques et transformatrices qui créent l'espoir, la confiance et le courage.
- Élaborer des projets d'expérimentation pour la mise en pratique des apprentissages réalisés.

ATELIER FFG #1

JOUR 1	JOUR 2	JOUR 3	JOUR 4
Se connaître & créer une communauté d'apprentissage	Partager les expériences et réfléchir à nous et notre rôle en facilitation	Renforcer les capacités d'analyse et de positionnement pour amener des changements	Réfléchir à nos apprentissages et planifier l'expérimentation et sa mise en pratique
<p>8h15: Arrivée AM : -Tai Chi : exercices pour connecter la tête, le cœur et le corps. -Exercice de présentation des participantes et de l'équipe de facilitation (dessin) 11h00 : Pause -Discussions et entente sur les règles de vivre ensemble et principes de travail en collectif/groupe -Présentation du processus global FFG -Bilan-réflexion des participants sur leurs expériences et engagements sur les questions de justice de genres (phase 1)</p> <p>13h00 : Pause déjeuner Exercices énergisants. PM : 14h15 -Partage et systématisation en groupes (phase 2)</p> <p>-Écriture automatique</p> <p>17h-17h15 : Clôture de la journée</p>	<p>8h15 : Arrivée AM : -Tai Chi -Réflexion d'ouverture (check-in) -Présentation des travaux de groupes en plénière. 11h00 : Pause -Discussions et conclusions (phase 3) -Questions et attentes des participantes</p> <p>13h00 : Pause déjeuner Exercices énergisants.</p> <p>PM 14h15 Être facilitatrice et Faire de la facilitation : qu'est-ce que ça signifie ? -travail individuel -travail en groupes -Plénière et discussions</p> <p>Relaxation Réflexion : moi, la discrimination et l'injustice -Penser-Sentir-Agir Partage en sous-groupes -Écriture automatique</p> <p>17h15-17h30 : Clôture de la journée</p>	<p>8h15 Arrivée AM : -Tai Chi -Retour sur notre démarche éducative/réflexive Travail en plénière -Analyse avec la matrice analytique de Gender@Work (groupes) 10h50 Pause -Présentations et discussions en plénière -Démasquer les pesanteurs socio-culturelles -Théâtre-sketch -Analyse des normes et pratiques Q4, champs des forces 13h00 : Pause déjeuner Exercices énergisants. PM : 14h15 Transformer les normes et pratiques socio-culturelles ? -Analyse sous-quadrant 4 -Conflit et positionnement Réflexion personnelle sur le changement -Écriture automatique Commencer la réflexion sur l'expérimentation 17h00 : Relaxation 17h15 : Clôture de la journée Devoir : Lire le texte sur les Binaires du patriarcat</p>	<p>8h15 Arrivée AM : -Tai Chi Retour sur la semaine -écriture et partage Comprendre les binaires du patriarcat, à partir des sketches d'hier et notre vécu. 11h00 Pause Élaboration des projets d'expérimentation -Travail individuel et par organisation</p> <p>13h00 : Pause déjeuner Exercices énergisants PM : 14h15 L'art de poser des questions puissantes -échanges Préparation des murales sur les expérimentations -rondes de partage et questions réflexives</p> <p>Prochaines étapes : lectures, mentoring, rencontres virtuelles ou en présence. Tour d'évaluation et Évaluation globale de l'atelier (email) Dynamique de clôture : je suis la fleur de ton jardin... Devoir : tableau sur notre démarche éducative. Au Revoir 16h/16h30 : Clôture de l'atelier</p>

Les objectifs de ce deuxième atelier de Formation de facilitatrices en Genre sont:

- Partager et apprendre sur les pratiques de facilitation en genre à partir des divers projets d'expérimentation des participantes.
- Renforcer le questionnement et la capacité de formuler des questions puissantes ou efficaces pour une meilleure analyse des contextes et situations d'inégalités, de discriminations et d'injustices. Mieux comprendre et déconstruire les binaires du patriarcat.
- Analyser les relations de pouvoir basées sur le genre, prendre en compte les dimensions de l'intersectionnalité et réfléchir sur son propre exercice du pouvoir.
- Réfléchir sur son vécu de genre en tant que personne et en tant que facilitatrice ou facilitateur, avancer dans les changements en genre au niveau personnel.
- Faire le cycle d'apprentissage émergent et re-planifier les prochaines étapes des projets d'expérimentation.

ATELIER FFG #2

Atelier FFG # 2			
JOUR 1	JOUR 2	JOUR 3	JOUR 4
<p>Se reconnecter avec le groupe et le processus : partage sur les expérimentations en facilitation</p>	<p>L'importance des questions : comment questionner et déconstruire les modèles rigides du patriarcat</p>	<p>Genre, approche de transformation des rapports de pouvoir</p>	<p>Réfléchir à nos apprentissages et aller plus loin dans nos expérimentations</p>
<p>8h15: Arrivée AM : -Tai Chi : les 5 types d'exercices -Reprise de contact : Le moulin à paroles 11h00 : Pause -Retour sur les règles de vivre ensemble et principes de travail en collectif/groupe, discussions sur <i>comment les respecter/appliquer?</i></p> <p>-Où sommes-nous dans le processus ? Qu'essayons-nous de faire ensemble ? Tête-Cœur-Main/Pieds -Ordre du jour des 4 jours -Vos attentes et questions Bilan-Réflexion-Apprentissage sur les projets d'expérimentation- préparation sur papier géant</p> <p>13h15 : Pause déjeuner Exercices énergisants. PM : 14h15 Exercices énergisants-volontaires</p> <p>Présentation et analyse des projets d'expérimentation : leçons apprises, questionnement, stratégies.</p>	<p>8h15 : Arrivée AM : -Tai Chi -Continuation du partage et de l'analyse 11h00 : Pause -L'importance des questions puissantes/efficaces -pratique en sous-groupes Discussion plénière -Reformuler des questions plus précises et efficaces pour votre projet d'expérimentation Travail personnel - partage de 2 ou 3 13h00 : Pause déjeuner Exercices énergisants.</p> <p>PM 14h15</p> <p>-Les archétypes d'hommes et de femmes- dessin et description en sous-groupes Présentations Comment déconstruire les stéréotypes et préjugés dans votre contexte ? Exercice énergisant</p> <p>Pratique de l'écoute active -en paires 17h15-17h30 : Clôture de la journée</p>	<p>8h15 Arrivée AM : -Tai Chi -Écriture sur l'expérience de l'écoute active -Discussion sur l'écoute et l'écoute active -Pourquoi parlons-nous des questions d'égalité et justice de genre aujourd'hui- Jeu de positionnement. 10h50 Pause -Qu'est-ce que le féminisme : nos perceptions, quelle information, qu'est-ce que c'est ? -Moi et mon expérience du pouvoir -Le pouvoir dans une organisation : la ligne du pouvoir 13h00 : Pause déjeuner Exercices énergisants. PM : 14h15 -Vidéo de Chamamanda Ngozi Adichi (15 min) -Energisants (volontaires) -Les formes de pouvoir : présentation, trouver des exemples, discussion -Le triangle du pouvoir 4 groupes présentent en dessin une situation d'injustice et discrimination dans a) une organisation (gr 1-2)b) un contexte de formation/facilitation (gr3-4)</p>	<p>8h15 Arrivée AM : -Tai Chi -Mieux comprendre comment se vit le changement : la courbe du changement. Exemples et discussion. -Écriture automatique : les changements en genre dans votre vie personnelle 11h00 Pause Réflexion sur notre démarche éducative et pédagogique jusqu'à maintenant : -quel exercice m'a sorti de ma zone de confort, pourquoi ? -lequel m'a amené à porter davantage attention aux autres ? -m'a poussé à réfléchir ? Réponses compilées sur murale géante -Discussion plénière sur la pertinente et ce qu'apporte chaque exercice dans la formation. 13h00 : Pause déjeuner Exercices énergisants PM : 14h15 -Réviser et pousser plus loin votre expérimentation de facilitation en genre -tableau apprentissage émergent -Vous :Facilitateur-trice : Tête, Cœur, Mains/Pieds. -Revoir votre plan</p> <p>-Ma résolution annuelle Évaluation de la session : Ecriture, ronde de commentaires Prochaines étapes : lectures, mentoring, rencontres virtuelles ou en présence. Dynamique de clôture : le cadeau imaginaire Devoir : tableau sur notre démarche éducative. Au Revoir 16h/16h30 : Clôture de l'atelier</p>
<p>17h-17h15 : Clôture de la journée Devoir-Écriture automatique - <i>Qu'est-ce que j'ai appris aujourd'hui et comment ça va m'aider dans ma pratique de facilitation ?</i></p>		<p>Plénière, identifier les triangles de pouvoir dans les situations. Discussions. -La ligne des privilèges Jeu et réflexion sur l'intersectionnalité. Discussion 17h30 : Clôture de la journée</p>	

Objectifs de la troisième et dernière session FFG:

- Faire un bilan des apprentissages sur les pratiques de facilitation en genre à partir des projets d'expérimentation des participantes.
- Flexibiliser l'agenda afin de rendre possible la simulation d'exercices de facilitation par les participants
- Approfondir la réflexion sur les principes de la facilitation pour le changement et l'éducation populaire féministe
- Analyser les apprentissages sur les relations de pouvoir basées sur le genre et sur son propre exercice du pouvoir en tant que personne et en tant que facilitateur.
- Faire un bilan des parcours de changement au niveau personnel et de sa pratique comme personne facilitatrice.

ATELIER FFG#3

JOUR 1	JOUR 2	JOUR 3	JOUR 4
<p>Se reconnecter avec le groupe et le processus : partage sur nos expérimentations et co-construction de l'ordre du jour</p> <p>8h15: Arrivée AM: -Tai Chi : les 5 types d'exercices -Sculpture corporelle : quel est le cœur, la question centrale de ce processus FFG pour vous personnellement ? Présentation, on devine la signification et de discussion. -Rappel des règles de vivre ensemble et principes de travail -Faciliter par 2 participantes Co-construction de l'ordre du jour de la session -apprendre à faire des choix et structurer un programme Ronde de consultation Synthèse- Dégager un programme consensuel</p> <p>11h00 : Pause Bilan réflexion des projets d'expérimentation -Préparation individuel -Tête-Cœur-Mains/Pieds, analyse avec la Matrice G@W</p> <p>13h15: Pause déjeuner Exercices énergisants.</p> <p>Présentations et analyse des Bilan-Réflexion -Entente sur le programme de demain</p> <p>17h-17h15 : Clôture de la journée</p>	<p>Partage et réflexion sur la facilitation et le processus de changement</p> <p>8h15: Arrivée AM: -Tai Chi -Continuation du partage des Bilans-Réflexion 11h00 : Pause Réflexion personnelle sur votre parcours: Les cinq éléments terrestres et cinq sens. Partage -Simulation de facilitation par les participantes Préparation</p> <p>13h00: Pause déjeuner Exercices énergisants.</p> <p>PM : 14h15 Groupe 1: facilitation sur les formes de pouvoir et le triangle du pouvoir -rétroaction du groupe Groupe 2 : facilitation sur le quadrant 4 de la Matrice de G@W -rétroaction du groupe Groupe 3 : Vidéo la servante écarlate et discussion sur les 6 piliers du patriarcat -rétroaction du groupe</p> <p>17h30 Rencontre informelle à la terrasse pour ceux et celles qui veulent échanger.</p>	<p>Les principes de l'éducation populaire féministe: réflexion et approfondissement de nos apprentissages</p> <p>8h15 Arrivée AM: -Tai Chi Check-in : Cercle de conversation : comment vous sentez-vous ? Quels sont vos malaises et craintes dans la facilitation en genre ? chaque personne s'exprime. Discussions 10h50 Pause Présentation: Le Yin et le Yang de la facilitation: discussion</p> <p>-Réflexion sur les principes de l'éducation populaire féministe (articles Portella/Gouveia et Plantenga) -3 groupes analysent deux principes et donner des exemples de pratique.</p> <p>13h00 : Pause déjeuner Exercices énergisants.</p> <p>PM : 14h15 Présentation d'exemples de pratiques transformatrices/féministes -3 groupes. -Discussion</p> <p>-Le féminisme selon Chamamanda Ngozi Adichie (livre Nous sommes tous féministes)</p> <p>17h30 : Clôture de la journée</p>	<p>Systématiser les apprentissages et documenter notre parcours de changement comme personne facilitatrice</p> <p>8h15 Arrivée AM: -Tai Chi Travail en deux groupes: conversation : comment vous sentez-vous ? Sytématisation des apprentissages : A partir des expérimentations de facilitation, quels sont nos apprentissages : -sur les relations de genre et de pouvoir? -la façon de changer et transformer les relations de pouvoir? -sur la facilitation en genre? 11h00 Pause PLÉNIÈRE : 2 synthèses -Réflexion : Comment intégrer ces apprentissages dans notre pratique, le travail futur? Quelles espaces où ces leçons apprises peuvent être appliquées? 12h30: Pause déjeuner Exercices énergisants</p> <p>PM : 13h30 Nos parcours de changement comme personne facilitatrice : écriture personnelle. Partage par courriel. L'après FFG Pistes- Discussion. Évaluation globale de la formation -formulaire individuel -Partage de commentaires d'évaluation oralement Dynamique de clôture : Échange d'une pochette de tissu/paille avec des messages personnels de chacun. Remise des certificats de participation. Au Revoir</p>

Annexes de la Section 1

A1.1 NEUF PRINCIPES QUI ORIENTENT LA PRATIQUE POLITICO-ÉDUCATIVE FÉMINISTE

Source: Ana Paula Portella e Taciana Gouveia, *Introdução: Feminismo, Educação e Género*, Brasil, 2009. Traduction et adaptation par Sylvie Desautels et Rex Fyles, associés de Gender@Work.

Principe 1: L'action éducative est politique puisqu'elle vise à modifier les relations d'injustice présentes dans la vie des femmes et des hommes et à réduire les inégalités sociales.

En tant qu'éducateur, il est important d'avoir une vision claire de **la situation que l'on désire transformer** et quelle direction cette transformation prendra. Des débats entre l'équipe de facilitation et, de préférence, avec des représentants du processus éducatif sur les intérêts de chaque partie favorisent cette transformation. La discussion sur l'empowerment (l'autonomisation) est fondamentale car elle pose la question suivante : **Pourquoi et pour qui souhaitons-nous faciliter l'autonomisation par cette action éducative ?** Si ce principe n'est pas considéré avant d'initier la planification, cette formation court alors le risque de renforcer et de perpétuer les relations d'inégalité.

Principe 2: L'action politico-éducative (ou éducation populaire féministe) est un processus continu qui n'a ni début ni fin et qui n'est pas une activité spécifique.

Ce principe rappelle que l'action politico-éducative ne se réduit pas à la réalisation d'un atelier ou d'un cycle de formation. **Elle englobe la relation du groupe éducateur avec le groupe qui participera à l'action éducative.** De là provient la nécessité de planifier les activités en considérant l'histoire antérieure des groupes (ou organisations) impliqués, ses objectifs à long-terme et l'ensemble des actions qu'ils développent. Cet objectif peut être atteint par **des analyses du contexte politico-économique et socio-culturel, des diagnostics et des dialogues entre l'équipe de facilitation et le groupe cible.** Si ce principe n'est pas suivi, le risque de compromettre les résultats est encouru car tous les facteurs entrant en jeu n'auront pas été considérés. (...) **Les processus de formation sont des processus à long-terme qui dépendent des activités éducatives, mais aussi du temps de maturation et de l'expérience quotidienne qui permet l'application pratique des contenus de la formation.**

Principe 3: Le processus politico-éducatif part de la réalité des participants, ce qui inclut les relations de subordination dont ils font partie.

Cette prémisse de base de la méthode de Paulo Freire stipule qu'il est nécessaire de connaître les participants et leurs contextes avant de planifier une activité éducative. Durant tout le processus éducatif, cette connaissance doit être enrichie par les gens eux-mêmes. Dans le cas des femmes, le renforcement de leur autonomie et leur **empowerment** (autonomisation) sont des éléments centraux du processus éducatif lui-même. Cela se fait par les diagnostics, les enquêtes, les études et l'expérience pratique avec les groupes cibles à travers des processus collectifs de production d'information durant les activités éducatives (exercices, diagnostics participatifs, témoignages, exposés des participantes). La planification des activités doit prendre en compte les informations produites dans ces enquêtes et activités. Le risque de planifier des activités qui ne sont pas adéquates pour les participants et l'obtention de résultats inutiles sont encourus si ce principe est ignoré. De plus, la formation pourrait tout simplement ne pas se produire puisque que le processus ne permettrait pas aux individus de se reconnaître dans les contenus traités entraînant la non-appropriation des contenus par les participants.

Principe 4: Les personnes apprenantes ne sont pas une page blanche. Elles ont déjà des connaissances et des expériences antérieures. Toutes les personnes ont une histoire personnelle et collective et la connaissance d'une réalité qui est beaucoup plus grande que celle des éducatrices.

Ce principe mène à travailler sur l'identité des personnes, en recueillant des informations au-delà des thèmes plus généraux de l'activité puisque les participantes sont elles-mêmes une source d'information. La réalisation de ce principe est garantie par la participation des femmes et des hommes dans les activités éducatives où les informations et les expériences réelles sont utilisées pour créer le contenu. Les exercices de groupe, les débats et les témoignages sont des exemples d'activités qui y mènent. Ignorer ces éléments tend à établir une relation d'apprentissage à sens unique de l'éducatrice vers l'apprenante. Ce type de relation crée des résultats plus précaires que la relation d'apprentissage dans les deux sens qui, elle, permet l'identification des sujets avec le contenu et l'appropriation du contenu par les sujets.

Principe 5: Les éducateurs possèdent également des connaissances accumulées.

Ce principe vise à éviter le risque de construire des processus éducatifs basés uniquement sur l'expérience du groupe d'apprenantes. Bien que les expériences et connaissances antérieures du groupe soient le point de départ et un des pivots orienteurs du processus éducatif, l'expérience et le savoir de l'éducatrice sont aussi centraux dans ce processus. Au-delà d'apporter au groupe un ensemble d'informations et d'analyses systématisées, l'éducatrice oriente et assure le bon fonctionnement du processus, coordonnant le groupe et les activités et articulant de façon significative les informations produites durant l'action éducative. Ainsi, une relation pédagogique mutuellement valorisante s'établit entre l'éducatrice et l'apprenant, permettant au groupe de s'approprier les connaissances explorées durant l'activité. Cette relation se bâtit par des exposés, l'accompagnement d'activités en petits groupes, la facilitation de débats, la systématisation des résultats de travaux de groupes, le suivi d'activités hors-classe et l'appui conseil hors de la salle de formation. Ignorer les connaissances de l'éducatrice empêche le groupe d'accéder à des contenus auxquels, pour des raisons socio-économiques, il aurait difficilement accès. Par conséquent, cela renforcerait les situations d'inégalités et de subordination.

Principe 6: Les actions politico-éducatives doivent permettre l'accès des groupes aux connaissances accumulées et systématisées dans les diverses thématiques abordées.

Ce principe est une scission du principe 5 et va au-delà de la capacité technique et théorique de l'éducatrice. Il prévoit l'inclusion des participants dans la planification de contenus informatifs et théoriques relatifs aux thèmes qui sont d'intérêt pour l'ensemble du groupe. Il est possible de traiter toutes les questions en prenant minimalement deux lignes d'orientation comme principe de base: l'expérience et l'opinion des groupes ainsi que les analyses et les informations provenant de centres de recherches et des universités. La cohabitation de ces deux lignes dans chacune des activités éducatives est suggérée. Les activités éducatives sont un moment précieux pour que les apprenants puissent se rapprocher de ces contenus et les utiliser pour le dialogue dans la

vie publique. Pour les femmes en particulier, cet enjeu est primordial et peut être accompli par des exposés, des lectures, le partage de références bibliographiques, l'utilisation de ressources audio-visuelles, de statistiques. Sinon, le risque s'intensifie de ne pas **démocratiser l'accès et l'appropriation de la connaissance produite dans les universités et les centres de recherches** et, au contraire, de **produire un apprentissage partiel** et localisé qui finit par maintenir les apprenants dans le même niveau de connaissance et d'information.

Principe 7: Le processus politico-éducatif est un processus d'échange entre différents savoirs et expériences.

Si la même importance est accordée aux sources de connaissance que sont les éducateurs et les apprenantes, la conduite des activités doit être démocratique et créer un espace pour que tous et toutes se manifestent, prennent position et contribuent de façon efficace au processus. Ce but peut s'atteindre par le dialogue entre les éducateurs et le groupe-cible, intégrant les deux sources d'information et de réflexion lors des activités. Les travaux en groupe et les débats revêtent alors une grande importance. Ignorer ces aspects peut appauvrir les contenus et les résultats et, par conséquent, le processus d'apprentissage comme tel.

Principe 8: Dans le processus politico-éducatif, les relations de pouvoir sont toujours à l'œuvre, dont certaines se basent sur les relations sociales.

Ce principe atteste qu'il est nécessaire de considérer les différences sexuelles, de classe, de race et d'âge dans la composition du groupe et entre les éducatrices et les apprenantes sans les ignorer ou les homogénéiser. Les activités en groupe qui réunissent ou qui divisent en raison des différentes identités présentes dans le groupe peuvent être alternées. Une attention spéciale est accordée aux groupes en situation de subordination : les femmes en relation aux hommes ; les noirs en relation aux blancs ou métisses ; les pauvres en relations aux riches ; les non scolarisés en relation aux scolarisés, etc. Le risque d'ignorer cet aspect est de donner encore plus de pouvoir au groupe qui en possède déjà et de perpétuer les relations inégalitaires.

Principe 9: L'apprentissage engage les apprenants dans leur totalité et non seulement intellectuellement.

L'histoire personnelle, les croyances, les sentiments et les désirs sont présents durant l'activité éducative et doivent être considérés lors de la planification et la réalisation de cette activité. Des activités qui visent la réflexion personnelle ou qui abordent du contenu de la sphère privée, de la vie émotionnelle et subjective permettent l'atteinte de ce principe. Les participants sont partie prenante dans les activités de préparation, de présentation et d'évaluation à mi-parcours. L'absence de reconnaissance des souhaits et intérêts des participants empêche l'identification de ceux-ci avec le contenu et limite l'appropriation du contenu et des résultats par les participants. Dans le cas des femmes et des personnes noires (dans le contexte du Brésil), une vigilance accrue est particulièrement nécessaire pour ne pas exclure les lieux centraux où l'expérience de subordination et d'injustice est vécue: dans la subjectivité et la vie privée. Sinon, les relations d'inégalités se perpétueront.

A1.2 FAÇONNER LA MAGIE: RÉFLEXIONS SUR CERTAINS PRINCIPES FONDAMENTAUX DE L'ÉDUCATION POPULAIRE FÉMINISTE

Source: Dorine Plantenga, **Shaping the Magic: Reflections on Some Core Principles of Feminist Popular Education**, In *Feminist Popular Education in transnational debates : building pedagogies of possibility*, Chapter 2, Edited by Linzi Manicom and Shirley Walters, Palgrave Mac Millan, 2012, pp 25-40. ¹

Par Dorine Plantenga

Introduction

Donner une structure à la magie

Lors d'une formation internationale de formateurs en Inde, il y a quelques années, il nous a été demandé de définir nos principes méthodologiques dans la facilitation de processus de changement social. Alors que nous étions assis sur la pelouse d'un grand campus à l'ombre d'un arbre, une discussion animée a eu lieu. Après 20 ans de travail en tant que facilitatrice et formatrice auprès d'organisations non gouvernementales (ONG) et militante pour la paix dans des contextes politiques et culturels très divers à travers le monde, j'ai dû admettre que je n'avais encore jamais développé une méthodologie claire pour mon travail. Mais je me suis demandé pourquoi le groupe avec lequel je travaillais commençait parfois à voler avec des ailes fortes d'engagement et de créativité et pourquoi, à d'autres moments, le processus d'apprentissage ne décollait guère du sol. Les participantes pourraient me demander: « Pourquoi n'allons-nous jamais oublié ce moment précis d'apprentissage et de compréhension? Comment pouvons-nous créer un tel moment nous-mêmes en tant que personnes formatrices? » Et je me sentais frustrée, parce que je n'avais pas de réponse transparente et méthodologique. Peut-être que c'était juste de la « magie »? Mais si c'était le cas, ça pourrait être dangereux aussi. Je me suis rendue compte que je devais reconnaître mon propre pouvoir en tant que facilitatrice et que j'étais responsable de ma méthodologie.

J'ai donc essayé d'articuler mon travail autour d'une série de principes méthodologiques de base qui m'aideraient à réfléchir sur les formations et me donneraient un cadre d'analyse me permettant de mettre sur papier la richesse de mes histoires de formation. J'ai également supposé que les principes, ainsi que les histoires qui leur ont donné vie, rendraient possible un dialogue plus approfondi avec d'autres personnes intéressées. En parcourant mes années d'expérience en formation, j'ai été ravie de constater que la recherche d'une structure méthodologique significative était aussi intéressante que les résultats réels. En fait, les principes directeurs tels qu'ils sont formulés ci-dessous sont pour la plupart des principes bien connus de l'éducation populaire. Mais pour moi, ils sont le résultat de ma recherche personnelle pour découvrir une structure dans la magie de mes expériences, certainement pas mon point de départ. Et je ne les considère pas comme un ensemble fixe de principes ; pour moi, ils sont un outil vivant avec lequel travailler.

Pour permettre aux participantes de mes formations de vivre le même défi, j'ai fait de la réflexion sur la méthodologie du processus éducatif (à la fois collective et individuelle) une partie régulière du curriculum et je les ai encouragées à être critiques et co-responsables du processus d'apprentissage. C'est ainsi que mon propre rôle de facilitatrice est devenu partie intégrante de leurs réflexions et j'ai été invité à affiner mes principes en fonction de réelles expériences de formation. Les participants ont également été explicitement invités à formuler leurs propres principes en tant que travailleurs communautaires, militants ou formateurs, à explorer leur engagement politique et à rendre compte de leur méthodologie de travail. J'espérais que les principes de base qu'elles avaient élaborés pour elles-mêmes fonctionneraient comme un **ami critique**, un ami qui pourrait être un partenaire d'entraînement (ou coach) dans la révision et la reformulation des méthodes et des exercices utilisés pendant leur travail. C'était l'ami qui me manquait si souvent pendant mon travail de facilitation, car être facilitatrice - la plupart du temps - est une aventure solitaire.

¹Traduction de l'anglais au français par Sylvie Desautels et Rex Fyles, associé-es de Gender@Work. La langue française n'ayant pas encore de forme nominale ou de pronom neutres, nous avons utilisé le féminin et le masculin de façon alternée ou aléatoire, pour défier la norme patriarcale selon laquelle le masculin inclut le féminin. Le féminin peut aussi englober le masculin et représenté l'expérience humaine. Cependant lorsque le texte faisait spécifiquement référence à des femmes nous avons gardé la forme féminine.

Le voyage

Mon travail s'inscrit dans un ensemble d'idées et de pratiques qui circulent et qui sont perçues de diverses façons comme des activités d'éducation populaire ou comme des processus favorisant l'autonomisation² individuelle et organisationnelle et le changement social. Ils peuvent prendre la forme d'un atelier ou d'une formation, d'une durée de quelques jours, ou ils peuvent faire partie d'un processus de formation à plus long terme. Mais quelle que soit la durée, l'accent est toujours mis sur un processus d'apprentissage qui renforce les capacités d'analyse des individus, soutient leur développement personnel et professionnel et renforce leur engagement politique pour concevoir des stratégies visant à créer un monde plus juste.

L'étude critique des matériaux d'un grand éducateur populaire comme Paulo Freire inspire certes, mais ne suffit pas à devenir l'«ami méthodologique» que je cherchais. Freire lui-même avertit dans *Pédagogie de l'Espoir* (1994) que sa pédagogie ne doit pas être transformée en quelque chose comme une «méthodologie freirienne». Il souligne que les éducateurs devraient plutôt réinventer ou recréer ses idées dans leur propre contexte avec leurs propres apprenantes. Cela signifie qu'il n'existe pas de «principes méthodologiques» généraux valables pour tous. Chaque éducatrice doit développer ses propres principes (j'utilise le pronom féminin pour désigner les hommes et les femmes) basés sur des expériences d'animation «réelles» combinées à une réflexion personnelle critique, afin qu'ils ne soient pas seulement enracinés dans la pratique de formation de cette éducatrice particulière, mais aussi en accord avec ses rêves, compétences et qualités personnelles. C'est pourquoi, dans mes principes fondamentaux élaborés ci-dessous, vous trouverez mon amour pour les histoires, la poésie et le théâtre, ma compassion pour les gens et mon intense plaisir à enseigner et à former, combinés à mon engagement politique pour la justice sociale et le changement.

Dans cet article, je décris quelques-uns des principes directeurs qui me permettent d'encadrer un peu la «magie» qui anime les processus de changement social. Le premier principe fait référence au fait qu'il est important de reconnaître l'inégalité des dynamiques de pouvoir non seulement au sein de la société dans son ensemble, mais aussi au sein du groupe d'apprenants lui-même. La seconde souligne que chaque apprenante a le droit d'être une personne «entière» et de ne pas être enfermée dans une seule de ses identités sociales. Troisièmement, il y a le défi pour le facilitateur, dans une formation axée sur l'analyse de l'injustice, de créer un espace pour le changement et de dévoiler des occasions d'espoir. Le quatrième principe décrit pourquoi l'appropriation du processus d'apprentissage, y compris la clarté conceptuelle, est si importante. Enfin, le cinquième principe est un appel à utiliser tous les sens au cours d'un processus d'apprentissage transformateur, pour faire du processus d'apprentissage lui-même une expérience d'autonomisation individuelle et collective.

Le premier principe: Identifier et travailler avec les dynamiques de pouvoir au sein du groupe.

Dévoiler les différences de pouvoir

Dans un groupe de femmes qui sont toutes engagées dans l'apprentissage et la croissance, les relations inégales de pouvoir au sein du groupe sont le plus souvent couvertes par un voile de «solidarité» et de «sororité». De même, dans un cours avec des militants internationaux pour la paix, un mécanisme de voile peut être développé autour du slogan «l'unité dans la diversité». Ces mécanismes de dissimulation des inégalités de pouvoir existantes entravent un processus de compréhension réelle concernant le véritable fonctionnement de l'oppression. Ils doivent être dévoilés pour permettre la compréhension et l'action.

Cependant, il peut être très menaçant de démystifier les dynamiques de pouvoir à l'œuvre dans un groupe. Alors que les voix réduites au silence devraient être entendues, d'autres voix pourraient être réduites au silence et l'on pourrait craindre qu'une atmosphère de respect et de solidarité soigneusement construite ne soit brisée. Dans les deux histoires de formation suivantes, une notion de solidarité et de fraternité a été assumée, en raison de l'engagement commun en faveur de l'égalité des sexes et de la paix. Mais cette hypothèse s'est avérée être un mythe à des moments totalement

² Empowerment dans le texte anglais

imprévus de la formation. L'art de la facilitation était dans les deux cas de transformer ces moments de vulnérabilité - et d'hostilité partielle - en moments de compréhension politique et de croissance personnelle et collective.

« Exclusion et appartenance », une étude de cas du Brésil

La première histoire se déroule dans le nord-est du Brésil. Une formation d'une semaine sur l'égalité des genres a été organisée à l'intention des femmes militantes de la région. Les participantes étaient des femmes de différentes organisations non gouvernementales de développement, ayant une longue expérience de l'activisme féministe et de la mobilisation du public par le biais de débats politiques. Deux policières participent également à une campagne régionale de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Le deuxième jour, l'une des policières s'est mise à pleurer et a dit qu'elle s'était rendue compte qu'elle ne connaissait rien au féminisme et qu'elle pensait qu'elle pourrait participer davantage si elle en savait plus à ce sujet. Immédiatement, le groupe a décidé de créer une session spéciale sur le féminisme pour apporter le même niveau de compréhension à l'ensemble du groupe. Mais la policière se sentait encore malheureuse et, interrogée sur ses sentiments, elle a dit : « Je réalise maintenant que ce n'est pas que je n'ai pas la connaissance du féminisme. C'est que j'ai le sentiment d'être exclu par ce groupe. »

Ce fut un moment embarrassant pour tous. Au début, elles étaient déçues, presque hostiles les unes envers l'autre. En une fraction de seconde, je me suis rendue compte que ces membres du groupe devaient reconnaître les dynamiques de pouvoir au sein de ce groupe, car celles-ci bloquaient les niveaux de compréhension et d'apprentissage, ainsi que les actions communes futures possibles. Ce qui se passait au sein du groupe n'était rien d'autre qu'un reflet des inégalités sociales en dehors du cadre de la formation. Il ne s'agissait pas de féminisme, mais d'exclusion; dans ce cas, il s'agissait de la dominance prise pour acquise de celles qui étaient polyvalentes dans le « discours correct » et de la sous-dominance de celles qui ne l'étaient pas.

Il était important de ne pas se reconforter ni de s'excuser, mais de se concentrer sur le fonctionnement du groupe dans son ensemble et de transformer ce moment en une expérience d'apprentissage cruciale. Assis en cercle rapproché, toutes les participantes ont partagé un moment d'exclusion qu'elles ont vécu dans leur vie personnelle. Elles ont parlé de leurs sentiments et de la façon dont elles ont géré la situation. Il n'y a pas eu de discussions, juste du partage, de la recherche de mots et une écoute attentive. Ces histoires individuelles ont façonné un récit des mécanismes sociaux de l'exclusion et du besoin personnel d'appartenance. En conséquence, non seulement le niveau de compréhension des inégalités sociales s'est approfondi, mais les participantes ont aussi acquis la force, en tant que groupe, de s'interroger publiquement sur les mécanismes d'exclusion dans la société brésilienne qui les entoure, marquée par la pauvreté, le racisme et l'injustice basée sur le genre.

« Trop près pour le réconfort », une étude de cas du Soudan

Un cours de formation pour les femmes du Nord et du Sud-Soudan, qui se déroule à Entebbe, en Ouganda, constitue le contexte du deuxième exemple. Vingt militantes pour la paix se sont réunies pour une formation de deux semaines afin de renforcer leurs efforts conjoints pour participer aux négociations de paix en cours au Soudan. Dix femmes venaient du nord (Khartoum), tandis que les dix femmes du sud venaient de Nairobi, où elles vivaient comme réfugiées. Une des femmes du Sud-Soudan a été harcelée par la police de Khartoum à l'aéroport, alors elle a manqué son avion et est arrivée seulement deux jours plus tard. Comme le lieu était complet, une participante du Nord Soudan a proposé de partager sa chambre, qui avait un lit double, avec elle. Mais la femme du sud refusa résolument en disant : « Je peux travailler avec vous pour la paix dans notre pays que nous voulons toutes les deux, mais je ne peux pas partager une chambre avec vous. » La femme du nord a été choquée et ses yeux se sont remplis de larmes : « Comment peut-elle me dire ça ? Elle sait que je suis son amie et que je ne lui ferais jamais de mal. »

Ces deux femmes avaient beaucoup en commun - elles partageaient le même rêve de paix et avaient une expérience similaire en tant que militantes féministes pour la paix et en tant que mères. Le refus de la femme du Sud de partager la chambre avec la femme du Nord était fondé sur sa conscience critique des modèles de domination qui les séparaient, consistant en un mélange

d'identités régionales, religieuses et claniques, manipulées par la politique: la cause de la souffrance et de la douleur sans fin. Les identités qu'elles partageaient étaient totalement «colorées» par les autres identités qui les séparaient. Il était donc impossible pour la femme du sud de «franchir la ligne» et d'accepter l'offre.

Créer un espace sûr pour un dialogue conscient

Pendant l'atelier brésilien, le concept d'exclusion lui-même a été exploré et l'attention a été accordée aux voix et aux sentiments de toutes les participantes ; dans le groupe soudanais, un espace a été créé pour un « dialogue conscient³ » sur la politique identitaire, basé sur le travail de Cynthia Cockburn (1998). Cette discussion a permis aux participantes du Sud et du Nord Soudan de raconter leur histoire et de nommer leur douleur. Enlever le voile de la solidarité et de la sororité était en fait un soulagement pour elles. Elles ont compris que «sororité» ne signifie pas nécessairement qu'il faille cacher ses différences et se donner la main si l'espace entre vous est «trop rapproché pour être confortable». L'identification de l'espace suffisamment confortable pour la négociation et la planification est devenue une étape cruciale dans l'élaboration d'une stratégie en vue d'une participation partagée aux négociations de paix soudanaises. Cependant, il fallait d'abord reconnaître les différences de pouvoir au sein du groupe, avant de pouvoir identifier cet espace.

Deuxième principe: Faire participer les apprenants en tant que personnes à part entière, et non comme la somme de leurs identités sociales.

Le droit d'être une personne à part entière

Au cours des formations axées sur l'élaboration de stratégies de changement social, on a tendance à mettre l'accent sur les différences socialement construites, comme le sexe, la classe sociale, la religion et l'appartenance ethnique. Si nous voulons que notre lutte pour le changement social soit politique, les participants doivent être capables d'analyser les systèmes de pouvoir sous-jacents qui institutionnalisent et manipulent ces identités, pour justifier l'oppression, la discrimination et, souvent, la violence. Ils doivent essayer de ressentir et de comprendre la douleur de «l'autre», et aussi assumer la responsabilité de leur propre position sociale, surtout si elle est privilégiée.

Cependant, nous devons également reconnaître que ce qui nous permet de travailler ensemble au changement social n'est pas seulement d'appartenir à des catégories sociales spécifiques, mais de partager des valeurs communes et d'assumer la responsabilité que chacune de nous est prête à assumer pour ces valeurs. Cela signifie qu'il faut rendre justice au fait que les gens sont bien plus que la somme de leurs différentes identités sociales. Le «droit à une identité » en tant que droit humain universel signifie bien sûr que les êtres humains ont le droit de ne pas être discriminés sur la base de l'une quelconque de leurs identités sociales. Mais en écoutant les histoires d'hommes et de femmes du monde entier, j'ai appris que cela signifie avant tout que les gens ont le droit d'être une personne à part entière, avec leurs propres valeurs et leurs propres rêves ; pas une personne fragmentée, emprisonnée dans un ensemble d'identités sociales, ou pire encore, réduite à une seule identité unique.

Les identités collectives et la perception du «vrai moi»

Surtout lorsque je travaillais avec de jeunes activistes enthousiastes, j'ai souvent constaté qu'ils refusaient tout simplement d'être «enfermés» dans leur identité sociale et qu'ils insistaient pour être leur «véritable soi». Lors d'un cours de master pour militants pour la paix, originaires de différentes régions impliquées dans des conflits violents, je leur ai demandé de réfléchir sur leur identité et sur l'espace dont ils disposaient pour faire leurs propres choix personnels. Leurs histoires portaient sur leurs multiples identités - y compris celles qui leur avaient causé d'intenses douleurs identitaires - teintées par leur interprétation très personnelle de la façon dont elles se percevaient eux-mêmes. Ils ont prétendu que leur engagement pour le changement social et la paix était peut-être inspiré par leur compréhension de l'injustice sociale, mais que leur source d'énergie, leur rage et leur espoir provenaient de ce qu'ils percevaient être eux-mêmes: un ami, un combattant, quelqu'un qui cherche la vérité, l'amour ou simplement «Moi, mon moi très spécial, mon nom». Et elles ont insisté sur le fait que c'est sur la base de ces qualités personnelles qu'elles ont pu créer de l'espace pour leurs choix de vie.

³ "mindful dialogue" en anglais, l'on pourrait aussi traduire par "dialogue de pleine conscience".

Lors de formations axées sur la croissance personnelle et collective et sur l'identification de stratégies de changement, le défi pour la facilitatrice n'est pas seulement de clarifier les mécanismes de l'exclusion sociale basés sur les identités sociales, mais aussi de valoriser et de donner de l'espace au « sens personnel du soi ». En d'autres termes, si l'on veut vraiment rendre justice aux histoires racontées par les participants, le concept d'«identité» doit être compris dans un sens très large: en tant que «vrai sens de soi». Quelque chose de «composé comme de la musique, toujours en cours, jamais complet... Provisoirement obtenu en négociant, en acceptant, en réécrivant ou en refusant les noms proposés », selon les termes de Cynthia Cockburn (2004).

Je suis qui je pense être

C'est ainsi que Machrine B. Kamara, étudiante ougandaise en maîtrise, a réfléchi sur sa propre identité lors d'un cours international sur la paix. Elle a lu ce poème à haute voix dans la classe:

Je suis qui je pense être

- À la naissance, j'étais une petite fille.
- Nommée Birungi Kamara
- Initiée dans un clan Munyakyozi
- Baptisée par un prêtre, un Mutooro par tribu.
- D'autres m'identifient comme «une femme»
- Noire, brillante et belle
- Polie, patiente, productive
- Intelligente et indépendante
- Mais quand je me regarde dans le miroir
- Je vois le vrai moi
- Ma propre perception de qui je suis.
- Je suis qui je pense être.

Au cours de sa présentation, elle a parlé des affrontements, pleins de douleur et de rage, où son vrai moi n'était pas d'accord avec les identités stéréotypées qui lui ont été attribuées par la société. Chaque affrontement était accompagné d'un applaudissement avec ses mains et d'autres membres du groupe se joignaient à l'applaudissement: c'était un exemple d'un moment d'apprentissage que l'on n'oubliera jamais, comme nous l'avons mentionné au début de cet article. L'accent mis sur le droit d'être une personne à part entière et de se libérer des étiquettes d'identité qui lui sont attachées a créé l'espace nécessaire pour que ces élèves se sentent valorisés en tant qu'individus et adoptent leurs propres normes et valeurs qui leur permettront de travailler collectivement pour une situation de justice sociale et de paix, à laquelle ils sont si fermement attachés.

Troisième principe: Créer de l'espace pour le changement et dévoiler des occasions d'espoir

Identifier l'espace pour le changement, en racontant des histoires

Lors d'un atelier sur le leadership organisé avec des dirigeantes d'anciens États soviétiques, plusieurs femmes ont dit combien il était difficile pour elles d'être une mère sacrificatrice, une épouse obéissante et une belle-fille servile, alors qu'en tant que dirigeante, on attendait d'elles qu'elles soient fortes, inspirantes et «en contrôle». Le fait d'être confrontées aux frontières fixées par leur société a rendu ces femmes de l'ex-Union soviétique douloureusement conscientes des règles formelles et informelles strictes qui définissent leur comportement approprié à la maison, tout en limitant leur autonomie en tant que femmes leaders et militantes en public. Bon nombre d'entre elles ont éprouvé des sentiments d'inadéquation et de culpabilité. Il est intéressant de noter qu'une fois qu'elles ont eu le courage de franchir les frontières de la société, cette expérience

a été associée à une sensation intense de pouvoir. Lorsqu'on leur a demandé de partager à deux un moment où elles se sentaient puissantes, toutes ont raconté une expérience où elles ont agi d'une manière qu'elles ne pouvaient s'imaginer pouvoir jamais oser: demander le divorce, affronter les soldats dans la rue, contester les structures bureaucratiques frustrantes. L'expression sur leurs visages était pleine de fierté: **«Regarde-moi, je n'en croyais pas mes yeux, mais je l'ai fait.»**

La création d'un espace pour le changement est devenue un concept stratégique clé au cours de cet atelier. Les histoires ont prouvé qu'il était possible de franchir les frontières sociales même lorsque cette traversée était initialement liée à des sentiments de culpabilité et de peur. Ceci est conforme à la déclaration de Paulo Freire selon laquelle la tâche du facilitateur est de «dévoiler les possibilités d'espoir, quels que soient les obstacles»; l'espoir pour Freire était un élément déterminant de l'éducation populaire, étant un «acte d'imagination morale, permettant aux éducateurs et aux apprenants de penser autrement, afin d'agir autrement» (Giroux 2006).

L'histoire suivante montre comment ce principe de «dévoiler des occasions d'espoir» a été utilisé pour remettre en question les stéréotypes traditionnels de genre, à l'aide de techniques théâtrales et de récits. De cette façon, les participantes pouvaient littéralement sentir ce que signifie réellement franchir les frontières de la société.

Danser au-delà des frontières traditionnelles : une étude de cas de Himachal

Lors d'une formation avec un groupe mixte de jeunes travailleurs sociaux à Himachal, dans le nord de l'Inde, les participants ont été invités à créer l'image d'une «bonne femme». L'une des femmes était décemment couverte par sa dupatta, ses yeux baissés et sa tête légèrement penchée. Son apparence a été examinée avec soin. Un léger changement dans son apparence a transformé tout son être en une femme souriante, sûre d'elle, qui tenait sa tête un peu plus haut. Dans cette position, elle était encore une «bonne femme». Mais un petit changement supplémentaire dans la façon dont elle regardait autour d'elle a immédiatement fait d'elle une femme provocatrice et méchante. Avec une telle allure, elle a montré qu'elle était «disponible», et une «bonne femme», bien sûr, n'est jamais disponible en public. Une autre femme de ce même groupe était agenouillée sur le sol, le visage totalement caché derrière son châle: une image d'humiliation et de solitude. Quand on lui a demandé si elle voulait se libérer, elle a soigneusement enlevé sa dupatta, a levé la tête, s'est levée et a rejoint ses amis avec un sourire hésitant. Était-elle encore une femme bien quand elle rejoignait ses amis? Si, elle l'était! Tout son corps s'est détendu. Elle s'est rendu compte qu'il y avait de la place pour le changement, une occasion d'espoir qu'elle ne s'était jamais permis de connaître.

Après cet exercice, l'image de «l'homme réel» a été discutée et il est devenu possible d'échanger des histoires personnelles sur les stéréotypes de genre pour les hommes et pour les femmes, qui sont si difficiles à casser. Si le revers de la médaille de la bonne femme est le mauvais, alors quel est le revers de la médaille de «l'homme réel»? Ce groupe de jeunes activistes a dû admettre avec hésitation qu'il s'agissait peut-être de «l'homme pas si vrai que ça, peut-être même du «non-homme du tout» (the 'no-man-at-all'). Tout le monde a pu voir combien il est dans l'intérêt des systèmes patriarcaux, liés à d'autres systèmes d'oppression sociale, de garder intacts les stéréotypes de genre.

Pour permettre aux participantes d'identifier les possibilités de changement, nous avons utilisé l'un des grands carreaux de céramique au sol pour représenter les frontières sociales, non seulement en termes de genre, mais aussi en termes de classe, de caste, d'âge, de religion et d'appartenance ethnique. Tout d'abord, certains hommes sont entrés sur la place, ont nommé leurs limites personnelles et ont été invités à montrer celles qu'ils pouvaient franchir. C'était douloureux de voir que l'exercice était extrêmement difficile pour eux. Ils sont peut-être prêts à franchir les frontières d'âge ou de classe, mais ils n'ont même pas osé envisager de franchir les frontières de genre. Après les hommes, les femmes ont essayé. Il leur a été relativement facile d'identifier une série de frontières entre les sexes et elles ont sauté par-dessus avec beaucoup d'assurance, tout en expliquant ce qu'elles faisaient. Une femme a même montré, dans une petite danse pleine de triomphe, comment elle passait les quatre frontières du carreau, l'une après l'autre. Ce groupe comprenait qu'il y avait des possibilités de changement, mais si l'on voulait la justice entre les sexes, l'on devait travailler avec les femmes mais aussi avec les hommes; avec les filles et les garçons!

Quatrième principe : Favoriser l'appropriation du processus d'apprentissage et améliorer la clarté conceptuelle

Les mots et les images au cœur de l'apprentissage

Chaque apprenante doit être valorisée et chaque histoire personnelle mérite d'être racontée et écoutée, parce que ces «histoires de la vie réelle» sont le sol sur lequel l'apprentissage est fondé. La narration n'est pas une fin en soi. Elle devrait être facilitée afin de créer un récit qui donne un sens à ce qui s'est passé au niveau individuel et qui inspire l'apprentissage et la compréhension collectifs. Pour cela, il faut une situation de confiance, associée à une écoute critique, à la pose de questions d'orientation et à la mise en évidence de points qui peuvent ouvrir de nouveaux espaces d'apprentissage et d'action personnels et collectifs. Raconter des histoires et les écouter est un acte d'autonomisation en soi. Le fait de mettre les mots sur papier ou de représenter les histoires en les dessinant, en les photographiant ou en les mettant en scène aide les participants à prendre conscience de leurs expériences et, par conséquent, de leurs apprentissages. Ces mots et ces images ne sont pas que des illustrations: ils sont le cœur même de l'apprentissage.

Parce que le silence est un moyen de perpétuer le statu quo, il est important d'entendre les voix des uns et des autres. Les participantes sont encouragées à utiliser leurs propres mots pour s'exprimer. Dans un groupe international, on peut leur demander d'utiliser leur «langue maternelle» pour briser le charme de la langue dominante utilisée collectivement et pour renforcer leur appropriation personnelle de ce qui est dit. La langue est un outil puissant, très proche de notre cœur et de notre être. Le moment où quelqu'un formule son propre apprentissage à haute voix et le partage avec les autres peut être un moment décisif de perspicacité et de compréhension pour tous. Un exemple s'est produit lorsqu'une féministe sud-asiatique, au cours d'un atelier sur l'autonomisation des femmes, s'est identifiée comme une femme riche et de la classe moyenne supérieure. Sa voix tremblait lorsqu'elle avoua que c'était la première fois qu'elle avait eu le courage de le dire à voix haute. «Le moment est venu pour moi d'affronter ma propre domination», a-t-elle ajouté.

Non seulement le fait de raconter des histoires est important. Les moments de réflexion personnelle et collective sont cruciaux dans un atelier qui travaille pour la transformation sociale. Dans «Le changement est une lente danse» (2007), Michel Friedman affirme : «La réflexion amène les problèmes à la conscience et cette plus grande conscience est en soi une incitation au changement.» C'est aussi pourquoi l'écriture est importante, pour «s'approprier» ses propres apprentissages, pour les organiser en un texte, construit par ses propres mots. L'utilisation de journaux intimes, l'écriture de poèmes et de chansons et la formulation de définitions de travail contribuent tous au développement de cette compétence. Les femmes en particulier, qui ont l'habitude de partager, de parler et d'accepter le fait que quelqu'un d'autre encadre leurs idées sur papier, devraient être encouragées à transformer leurs connaissances tacites en mots, phrases, poèmes et déclarations et à réaliser combien l'écriture peut être en soi un acte de responsabilisation.

Les concepts ne devraient jamais être tenus pour acquis

La propriété des mots et des images utilisés au cours d'une formation est un moyen de contrebalancer le pouvoir manipulateur et aliénant du langage, tel qu'il est utilisé dans les discours dominants, souvent désignés sous le nom de «jargon». Les concepts ne doivent jamais être tenus pour acquis; ils ont été formulés et recadrés dans un certain contexte historique et idéologique. Le concept de «genre», par exemple, a été simplifié pour servir d'outil aux «formations genre» et aux «exercices de planification genre». Dans ce processus de simplification, le concept n'a pas seulement perdu son sens politique et sexuel, il a perdu tout son sens, parce que le genre a été assimilé aux «femmes», ou au mieux aux «femmes par rapport aux hommes».

Simplifier les concepts de manière à ce qu'ils semblent plus faciles à comprendre et à devenir une boîte à outils pratique à des fins éducatives est un processus déresponsabilisant. Non seulement cela empêche l'apprenant de faire l'expérience de la richesse du concept, de s'en approprier et d'apprendre à l'utiliser comme un guide inspirant pour l'analyse et la stratégie, mais cela le rend vulnérable - ou même impuissant - face à une situation dans laquelle le concept est explicitement utilisé pour dominer et manipuler.

Déployer les couches d'un concept en tant que processus d'apprentissage

Les concepts ne doivent pas être compris uniquement d'une manière intellectuelle. Les apprenantes peuvent aussi les intérioriser en les expérimentant au niveau émotionnel et physique. Cela permet aux gens de s'exprimer en cas de besoin et d'agir de manière appropriée. Le pouvoir, par exemple, n'est pas seulement un concept; il est aussi lié à un sentiment, qu'il soit d'orgueil et d'épanouissement intense ou d'impuissance totale. Le genre en tant qu'identité sociale est lié aux idées sur la masculinité et la féminité, et il existe des sentiments personnels forts liés à ces étiquettes. L'exclusion blesse tout en appartenant à des confort; la transformation est un processus profond de rupture, à la fois au niveau politique et personnel. Les concepts peuvent être déconstruits couche par couche, puis reconstruits avec les participants utilisant leurs propres mots, créant leurs propres images et vivant leurs propres sentiments. Cela permet une appropriation complète des concepts.

Voici un exemple de déconstruction et de reconstruction du concept de genre, tiré d'un atelier de quatre jours pour une organisation de la société civile en Serbie, travaillant avec les Roms. Les participantes étaient très conscientes des systèmes d'exclusion de leur société, fondés sur des identités ethniques et religieuses. Mais ils n'étaient pas sûrs s'ils devaient inclure le genre dans leur travail - comme leurs donateurs le voulaient - encore moins s'ils savaient comment le faire. J'ai fait l'expérience de leur curiosité sincère et j'ai décidé de renforcer cette ouverture à l'apprentissage. Nous avons commencé par un «exercice de sociogramme», en réfléchissant sur ce que les gens entendent en s'appelant eux-mêmes «masculin» ou «féminin» ou «ça dépend». J'ai demandé aux participantes de se placer physiquement dans l'un des trois groupes et je les ai mises au défi de se dire pourquoi. Presque tous les hommes s'étaient positionnés «bien sûr» dans le groupe masculin, en adoptant des postures machos spontanément drôles et en créant une sorte de camaraderie masculine dans leur groupe. Au milieu, il y avait un grand groupe qui disait que parfois ils ou elles soulignaient davantage leur côté masculin, parfois plus leur côté féminin, selon la situation. Seulement deux des femmes s'étaient positionnées au sein du groupe exclusivement féminin ; elles ont montré un mélange de fierté et d'embarras en s'y retrouvant.

Ensuite, ils ont été mis au défi de se déplacer un peu plus vers l'un des autres groupes. Certains hommes masculins étaient prêts à passer à mi-chemin vers le groupe du milieu, mais la plupart d'entre eux refusaient résolument de bouger du tout. La majorité des femmes du groupe du milieu n'ont pas eu de problème à passer un peu du côté masculin, mais étaient très réticentes à passer au groupe féminin. Comme cet exercice s'est déroulé dans une atmosphère de rires et de commentaires, il a été possible d'extraire beaucoup d'enseignements des conversations informelles, sur ce que cela signifiait pour elles d'être étiquetées «féminine» ou «masculine» et sur l'espace disponible pour «agir autrement». On a également remarqué, à partir de leurs histoires personnelles, à quel point cet espace était lié à leurs autres identités, comme l'âge, la position dans la famille et dans la société, la religion et l'appartenance ethnique.

Partant de ces histoires, des discussions approfondies ont eu lieu sur les questions de genre au sein de l'organisation, au sein de leurs familles et dans les villages où ils ont travaillé avec les Roms. Les discussions ont évolué non seulement vers différentes formes de discrimination fondée sur le sexe, mais aussi vers la violence sexiste, dont les hommes et les femmes peuvent être victimes. Toutes les discussions étant basées sur des expériences de la vie réelle, le contexte spécifique d'un pays comme la Serbie, fortement marqué par des valeurs patriarcales historiques et blessé par la guerre, était présent dans toutes les discussions.

Lors d'une séance ultérieure, un autre niveau du concept de genre a été exploré, montrant comment le genre opère à tous les niveaux de «l'arbre du genre» social: à la racine, au niveau culturel, le tronc, au niveau institutionnel, et les branches, au niveau personnel ou comportemental. Des arbres colorés ont été dessinés par les participants sur de grandes feuilles de papier et accrochés aux murs. Certains arbres avaient des racines impressionnantes, d'autres étaient pleins de fruits amers et sucrés, et la plupart avaient un tronc compliqué, faisant référence à l'État, au marché, à la religion, aux médias mais aussi aux organisations non gouvernementales et à la communauté des donateurs, si fortement présents dans tous les pays des Balkans. On a demandé aux participantes de faire le lien entre les questions de genre mentionnées dans les branches et les institutions du tronc et, si possible, avec les valeurs et les normes contenues dans les racines. L'importance du tronc, en termes d'oppression et

opportunités de changement, a été soulignée et le slogan selon lequel l'inégalité entre les sexes était «simplement» un fait culturellement établi a été suffisamment démystifié. En se positionnant finalement dans leurs arbres, comme des écureuils, des taupes, des oiseaux et un pic-bois, les participantes pouvaient réfléchir sur les parties interconnectées de l'arbre du genre et reconnaître qu'elles en faisaient elles-mêmes partie.

Le pouvoir des objets et des métaphores

Apporter de petits objets personnels que les participants associent au sujet concerné peut également améliorer la clarté conceptuelle, tout en créant une appropriation du concept. Dans une organisation non gouvernementale mixte en Géorgie, une femme a apporté un eye-liner (surligneur pour les yeux) avec les mots suivants : «Vous vous adaptez bien sûr à l'idéal de beauté féminine, mais vous pouvez aussi vivre votre propre identité de genre dans la liberté et comme vous l'aimez ».

Le concept de «transformation», comme étant différent du changement, était symbolisé au Mozambique par la métaphore de la préparation du yaourt à partir du lait, un processus que les participants connaissaient bien. Comme l'a dit un participant: «Pour commencer, vous avez besoin du lait, car sans lait, il n'y a pas de yaourt. Ensuite, vous avez besoin d'un peu de bactéries pour démarrer le processus. Et une fois que la transformation a eu lieu, il n'y a plus de retour en arrière!»

Un dernier exemple vient de Somalie, où le concept de «paix positive» a pris vie, en apportant des fleurs blanches, une poignée de terre, une tasse d'eau et de l'herbe verte. Toutes les femmes qui ont participé à cet atelier ont souffert de la guerre civile qui ravage leur pays depuis de nombreuses années. Mais les femmes plus âgées se souvenaient d'un endroit où elles étaient en sécurité, où elles possédaient leurs terres et où elles étaient heureuses quand, au printemps, les pluies arrivaient. Pendant cette saison, les familles se rendaient visite et des mariages avaient lieu. Les fleurs, la terre et l'eau ont ramené leurs paisibles lieux de mémoire et ont aidé ce groupe à traduire le concept de «paix positive» dans leurs propres mots. Ensuite, leurs histoires ont été dépeintes dans une belle peinture colorée montrant toutes leurs paroles associées à la paix, écrites sur des feuilles vertes qui tombaient du ciel comme la pluie du printemps. Comme les peintures des arbres de genre mentionnées ci-dessus, cette image des pluies du printemps a créé l'appropriation du concept et a servi de point de référence lorsque, plus tard au cours de ces formations, des stratégies pour la justice de genre et la paix ont été élaborées.

Le cinquième principe: Impliquer tous les sens; l'utilisation des techniques du théâtre des opprimés

Apprendre en utilisant tous nos sens

Dans un processus éducatif, tous nos sens sont impliqués. Nos yeux sont là pour voir, pas seulement pour regarder les choses; nos oreilles sont là pour écouter, pas seulement pour entendre; nos mains sont là pour sentir, pas seulement pour toucher. Notre corps éprouve du plaisir et de la douleur. Une situation significative que nous vivons et comprenons émotionnellement et physiquement a le potentiel de créer un moment d'apprentissage que nous n'oublierons jamais. Lorsqu'elle facilite un processus de changement social, la personne facilitatrice est mise au défi de créer ces situations significatives en soutenant les participants dans leur croissance.

Au cours d'un atelier destiné à des femmes militantes pour la paix, formées à la résolution non violente des conflits, j'ai demandé aux participantes de s'asseoir par deux. On a demandé à l'une des deux paires de lui faire un poing et à l'autre d'essayer de la convaincre d'ouvrir sa main. En faisant un poing, beaucoup de femmes ont le corps entier tendu. L'une d'elles a serré toute sa frustration et sa colère dans sa main fermée. Il était presque impossible pour sa partenaire de l'obliger à l'ouvrir. Ce n'est qu'avec beaucoup de patience qu'elle a pu caresser doucement son poing, ce qui l'a finalement fait «casser». Une autre participante a dit : «Je ferme mon poing pour me protéger. Je sens que je dois me défendre, donc je ne l'ouvrirai pas.» Sa partenaire lui a demandé : «Alors, tu te sens à l'aise comme ça?» Et elle répondit : «Non, mais je l'ouvrirai, si vous pouvez m'aider à trouver une solution.» Alors qu'elles cherchaient d'autres options, j'ai vu son poing fermé se détendre.

Une autre participante a demandé à sa partenaire : « Pourquoi gardez-vous votre main fermée ? Tu fais ça, juste parce que Dorine te le demande ? » C'était le moment idéal pour remettre en question l'autorité prise pour acquise de la facilitatrice. Cet exercice a permis aux participantes d'analyser comment le pouvoir fonctionne de façon relationnelle et de comprendre l'importance cruciale du dialogue. Elles ont aussi expérimenté comment il est possible d'aborder le pouvoir d'une manière non violente, même lorsqu'il est lié à la peur, à la colère ou au contrôle.

Je me suis rendue compte que beaucoup d'exercices conçus pour impliquer tous les sens sont conçus comme des «jeux» et qu'il n'est pas toujours facile de les utiliser comme point de départ pour une séance significative. C'est pourquoi j'ai commencé à chercher une méthodologie plus structurée qui soutiendrait mon engagement envers les processus d'apprentissage transformateur. À partir de là, j'ai commencé à utiliser les techniques de confrontation du Théâtre de l'Opprimé, créé par Augusto Boal. En plus de permettre aux participants d'analyser une situation oppressante et d'essayer littéralement des alternatives, ces techniques théâtrales transforment le processus d'apprentissage lui-même en une expérience de responsabilisation.

Utilisation des techniques du Théâtre des opprimés

Le metteur en scène et militant politique brésilien Augusto Boal déclare dans la préface de son livre *Games for actors and non-actors* (1992) : «Le théâtre est une forme de connaissance, il devrait et peut aussi être un moyen de transformer la société. Le théâtre peut nous aider à construire notre avenir, plutôt que de l'attendre.» Il a développé trois sortes de techniques théâtrales: «le «théâtre d'images», le «théâtre forum» et le «théâtre invisible», qui contribuent, en particulier le premier, à faciliter un processus de changement social, dans le contexte relativement restreint d'un atelier ou d'une formation.

Le théâtre d'images fait appel à une série d'exercices et de jeux destinés à découvrir les inégalités sociales, d'abord sans utiliser le langage parlé. Les mots, ou le son et le mouvement peuvent être ajoutés plus tard. Les participantes réalisent des images (ou des sculptures) d'une situation spécifique d'oppression, à partir de leurs expériences de vie, en utilisant leur propre corps ou celui des autres comme matériau de sculpture ou «argile». Cette image est le point de départ de l'action, qui est stimulée par un processus de «dynamisations» au cours duquel l'image prend vie. Au cours de ce processus, les mécanismes sous-jacents de la situation d'oppression deviennent visibles et des stratégies de changement peuvent être expérimentées dans ce que Boal appelle «la répétition pour la réalité».

J'utilise cette technique, par exemple, lors de l'élaboration des images de la «bonne et de la mauvaise femme» et du «vrai homme», comme décrit précédemment. Un autre exemple que je n'oublierai jamais, c'est lorsque trois jeunes femmes ont montré une image qui exprime comment les femmes elles-mêmes perpétuent leur propre oppression. Dans un cercle fermé, elles se couvraient la bouche, les yeux et les oreilles l'une l'autre, mettant en scène une situation de «ne dire aucun mal, ne voir aucun mal et n'entendre aucun mal». Au cours de la réflexion à ce sujet, tout le monde s'est mis d'accord sur le fait que cette chaîne d'oppression devait être brisée d'une manière ou d'une autre. Elles se sont donc remises en place et... il ne s'est rien passé. Chacune attendait que l'autre commence, pour relâcher le cycle de contrôle. Il est clair qu'une stratégie commune doit d'abord être conçue, faute de quoi le statu quo oppressif persisterait pour toujours.

Dans un groupe mixte de travailleurs sociaux au Pakistan, il y avait l'image de cinq hommes tenant leurs mains au-dessus de la tête de cinq femmes qui étaient agenouillées devant eux. Ils voulaient montrer une situation de protection ; mais ce que nous avons vu était clairement une situation d'oppression. Les hommes pakistanais, qui ne se considéraient pas comme des oppresseurs, ont été véritablement choqués par ce que le public a vu. Et les femmes, qui étaient censées être protégées, ne se sentaient pas du tout en sécurité. Elles avaient peur de ce qui arriverait si les hommes devaient accroître leur attitude protectrice, par exemple, dans une situation de conflit violent. Il était douloureux de voir que, lorsqu'on leur demandait d'exprimer leurs craintes, les hommes et les femmes étaient piégés dans leur propre image de la protection sexospécifique ou basée sur le genre. Lorsqu'on leur a demandé de changer la situation, les membres du groupe ont proposé diverses solutions de rechange, principalement axées sur le changement de la situation initiale, où les hommes étaient debout et les femmes à genoux. Les femmes se sont levées et ont fait face aux hommes tandis que certains hommes ont utilisé leurs mains pour tendre la main aux femmes. Ils ont

Annexe de la Section 2

A2.1 CAPACITAR: UN KIT D'URGENCE POUR LE STRESS ET LE TRAUMATISME, OUTILS DE BIEN ÊTRE

Source: CAPACITAR: un kit d'urgence pour le stress et le traumatisme, outils de bien-être.
<https://capacitar.org/wp-content/uploads/2020/06/French-EmKit.pdf>



CAPACITAR : Un kit d'urgence pour le stress et le traumatisme Patricia Mathes Cane, Ph.D., Fondatrice/Directrice de CAPACITAR Traduit par Geneviève van Waesberghe, mmm

Outils de Bien-être.

La santé du corps, de l'esprit et de l'âme est continuellement affectée par le traumatisme, la violence, la météo, l'alimentation, l'environnement, le vécu quotidien et les défis de la vie. L'utilisation de pratiques simples et anciennes de guérison peut permettre de demeurer dans un état de paix et de bien-être quel que soit ce qui se passe autour de nous. CAPACITAR offre des pratiques qui peuvent être utilisées lorsqu'on se sent épuisé-e-, dispersé-e- ou déprimé-e-. Ces pratiques sont pour nous tous-toutes-, que nous soyons les survivants d'un événement traumatique ou que nous accompagnons des personnes débordées ou stressées par la vie de chaque jour. Le défi est d'intégrer ces pratiques dans son style de vie quotidienne afin d'y recourir *instinctivement* dès que nous prenons conscience d'être stressé-e-, vidé-e- de notre énergie, déprimé-e- ou de ne plus être centré-e-. *N'hésitez pas à copier et à distribuer ces informations et à les utiliser personnellement ou avec d'autres. Vous trouverez dans nos différents manuels d'autres pratiques et les théories sur lesquelles elles sont fondées. Consultez le site: www.capacitar.org*

LE SOUFFLE - EXERCICES DE RESPIRATION

Le souffle est la source de vie, apportant une énergie toujours nouvelle aux cellules et tissus de notre corps pour nourrir tout notre être - corps, âme et esprit. Quand nous expirons, nous nous libérons du stress accumulé et des toxines. Respirer profondément dans un moment de stress est un moyen efficace d'évacuer la tension qui est en nous. Quelques respirations profondes peuvent changer complètement la manière dont nous gérons une situation. La respiration associée à des images de lumière ou de la nature peut favoriser en nous le calme, la paix et la concentration.

• Respiration abdominale

Installez-vous confortablement sur une chaise, bien adossé-e- et les yeux fermés. Respirez profondément et centrez-vous, laissant aller toute pensée ou inquiétude. Placez vos mains sur votre abdomen, inspirez profondément par le nez et imaginez que l'air qui entre en vous descend jusqu'au centre de votre abdomen. Imaginez que votre abdomen est comme un ballon qui se gonfle. Retenez votre souffle pendant quelques instants et ensuite, tout en contractant les muscles de l'abdomen, expirez lentement par la bouche pour relâcher toutes les tensions de votre corps. Continuez cette respiration abdominale pendant plusieurs minutes. Si des pensées vous viennent à l'esprit, laissez-les aller et revenez à l'image de l'air qui entre et sort de votre corps.

• Respiration dans la nature

La nature est une ressource importante dans le processus de guérison et d'enracinement. Ayant les pieds bien posés à terre, imaginez que de chaque orteil, de longues racines vous connectent à la terre. Inspirez l'énergie de la terre et expirez tout stress, tension ou douleur en vous.

MOUVEMENTS DE TAI CHI

Mouvement de balancement



Position debout, pieds séparés d'une largeur d'épaules, les bras de chaque côté du corps. Soulevez légèrement les talons tout en levant les bras jusqu'au niveau de la poitrine - la paume des mains est tournée vers le haut. Ensuite tournez les paumes vers le sol, baissez les bras tout en redescendant sur les talons. Lentement, faites plusieurs fois ce mouvement de balancement tout en respirant profondément. Avec chaque mouvement, vos épaules se relâchent, vos bras et vos mains se relaxent. Imaginez que vos pieds bien enracinés dans la terre vous donnent un sens de stabilité et de sécurité. En élevant les bras, imaginez que l'énergie de la terre monte en vous pour vous renouveler et vous fortifier. Ce mouvement est bénéfique pour le traumatisme et la dépression.



La douche de Lumière. Les bras de chaque côté du corps. Portez le pied gauche vers l'avant et élevez les mains au-dessus de la tête et ensuite, ramenez-les devant vous comme si vous preniez une douche de lumière. Sentez l'énergie qui vous remplit, vous purifie et vous renouvelle. Faites ce mouvement plusieurs fois et puis, répétez-le en portant le pied droit en avant. Inspirez l'énergie de la lumière et, en expirant, libérez-vous de toute négativité qui peut être présente. Sentez cette énergie qui vous purifie et vous renouvelle. Ce mouvement est bénéfique pour les personnes déprimées ou engagées dans un processus de guérison de leurs blessures.



Laisser aller le passé et s'ouvrir pour accueillir. Les mains, au niveau de la poitrine sont tournées vers l'avant. Portez le pied gauche en avant et poussez les mains devant vous tout en lâchant prise sur toute négativité, violence ou tension qui vous habitent. Ensuite retournez les mains vers vous et ramenez-les vers la poitrine tout en inspirant la paix et la guérison. Faites ce mouvement plusieurs fois et puis, répétez-le en portant le pied droit en avant. Expirez la violence et la douleur et inspirez la paix et la guérison. Ce mouvement est bénéfique pour libérer le cœur et accueillir la paix.

Voler dans les airs. Portez le pied gauche en avant. La main gauche, tournée vers l'avant, est au niveau de l'épaule gauche. La main droite, aussi tournée vers l'avant, est au niveau de la taille à droite. Poussez le bras gauche en avant dans l'espace et puis ramenez-le vers vous tandis que vous poussez maintenant la bras droit en avant. (C'est comme si vous nagez) Vos épaules sont détendues et les mouvements libres. Faites ce mouvement plusieurs fois et puis, répétez-le en portant le pied droit en avant et la main droite au niveau de l'épaule droite. Naviguez librement dans l'espace, vous libérant de tout ce qui pèse sur vous. Sentez la vie en vous : votre être est léger et libre. Ouvrez votre cœur à la vie et à la guérison. Ce mouvement est bénéfique pour libérer les douleurs dans le cou, les épaules et le dos.



PAL DAN GUM

Le Pal Dan Gum est une série d'exercices anciens provenant de la Chine et de la Corée. Ils ont été utilisés depuis des milliers d'années pour favoriser la santé, la longévité et l'éveil spirituel. Les exercices libèrent la tension et équilibrent la circulation de l'énergie dans les méridiens du corps. Pratiqués régulièrement, ils purifient et rechargent les organes et les méridiens, améliorent la circulation du sang et des fluides corporels, maintiennent la résilience musculaire, la flexibilité articulaire, contribuent à une bonne posture et soulagent bien des douleurs chroniques. Il est préférable de faire le Pal Dan Gum le matin pour commencer la journée avec énergie et un esprit clair. Ces exercices sont bénéfiques pour les personnes souffrant d'anxiété, de douleurs chroniques, de dépression ou de stress traumatique.

Soutenir la voûte céleste. Position debout, pieds écartés d'une largeur d'épaules, inspirez et élevez les bras lentement au-dessus de la tête. Croisez les doigts et tournez les mains vers le ciel. Mettez-vous sur la pointe des pieds et étirez-vous comme pour toucher les cieux et soutenir la voûte céleste. Regardez le ciel et maintenez cette position pendant quelques secondes. Ensuite expirez, séparez vos mains et abaissez les bras lentement. Répétez l'exercice 3 ou 4 fois.

Tirer à l'arc. Debout, jambes bien écartées, genoux fléchis comme si vous étiez à cheval. Croisez les avant-bras sur la poitrine, poignets serrés (le poignet gauche au-dessus du poignet droit). Imaginez que vous tenez un arc dans les mains. L'index gauche est pointé comme s'il était une flèche. Tout en tirant la corde de l'arc avec la main droite étendez le bras gauche vers la gauche. Tournez la tête vers la gauche et inspirez profondément. Fixez l'attention sur l'index gauche et imaginez la pulsation de l'énergie au bout de ce doigt. Expirez et relâchez l'arc. Ramenez et croisez les avant-bras sur la poitrine avec le poignet droit au-dessus du poignet gauche. Faites le même exercice mais cette fois, tirez la flèche vers le côté droit. Répétez 3 ou 4 fois des deux côtés.

Toucher le ciel et la terre. Position debout, pieds écartés d'une largeur d'épaules, les poignets croisés au niveau du plexus solaire. Tout en inspirant étendez le bras gauche au-dessus de la tête comme pour toucher le ciel avec la main et le bras droit vers le bas, comme pour toucher la terre. Et puis expirez et revenez à la position de départ. Répétez l'exercice en étirant cette fois-ci votre main droite vers le ciel et votre main gauche vers la terre. Répétez cet exercice 3 ou 4 fois.

Regarder en arrière. Position debout, pieds écartés d'une largeur d'épaules, bras croisés devant la poitrine, la main gauche au-dessus de la main droite. Inspirez profondément et étirez les bras sur les côtés et en arrière. Tournez la tête lentement vers la gauche pour regarder en arrière aussi loin que possible. Votre thorax s'incline en arrière comme pour permettre à vos mains de toucher la terre. Sentez l'étirement dans les bras, les poignets, le cou et les yeux lorsque vous regardez aussi loin que possible derrière vous. Expirez, revenez à la position de départ avec la main droite au-dessus de la main gauche. Répétez l'exercice en tournant la tête vers la droite. Répétez cet exercice 3 ou 4 fois

Faire un mouvement de rotation du tronc.

Position debout, pieds écartés d'une largeur d'épaules, mains sur les hanches. Poids du corps également réparti entre les deux jambes. Inspirez profondément et puis expirez tout en inclinant la partie supérieure du corps vers la gauche : sentez un étirement dans les muscles du côté droit. Lentement et avec prudence, inclinez-vous maintenant vers l'avant, vers la droite et en arrière pour effectuer un mouvement de rotation autour de la taille. Ne forcez pas en faisant cet exercice. Inspirez et revenez à la position de départ. Expirez et répétez ce mouvement 3 ou 4 fois et puis faites les mêmes mouvements 3 ou 4 fois dans le sens contraire - vers la droite.

Donner des coups de poing tout en criant 'HO !'

Position debout, pieds écartés d'une largeur d'épaules. Les mains sont au niveau de la taille et tournées vers le haut. Serrez les poings. Inspirez et ouvrez grand les yeux. Ensuite tout en expirant, retournez le poing gauche et donnez un coup de poing tout en criant 'HO' avec une voix forte pour vous décharger de toute tension intérieure. Faites la même chose avec le poing droit. Ensuite tournez-vous vers le côté droit et faites la même chose (poing gauche et puis poing droit) et puis tournez-vous vers la gauche et faites la même chose. Répétez 3 fois cette séquence dans les trois directions : devant, à droite, à gauche.



Rugir comme un lion. Pour terminer, tendez les bras sur les côtés, faites des griffes avec vos doigts. Ramenez les bras devant vous et tout en vous inclinant, contractez tous les muscles du visage, serrez les mâchoires et rugissez comme un lion avec un cri féroce. Imaginez que vous vous libérez de toutes les tensions bloquées en vous et que vous laissez échapper toutes vos frustrations et paroles restées coincées dans votre gorge. Laissez ce rugissement venir du plus profond de vous!

Pour terminer, Votre corps est incliné en avant. Laissez-le se détendre. Respirez profondément et lentement redressez-vous. Secouez toute tension résiduelle.

GESTION DES EMOTIONS PAR LE MAINTIEN DES DOIGTS

Cette pratique qui consiste à tenir chaque doigt, est un moyen simple de gérer ses émotions. Les émotions et les sentiments sont comme des vagues d'énergie qui traversent le corps, l'âme et l'esprit. Dans chaque doigt passe un méridien ou canal d'énergie lié à un organe et à certaines émotions. Lors d'émotions fortes et envahissantes, l'énergie peut être bloquée et ce blocage se manifeste par la douleur ou la tension. Tenir chaque doigt tout en respirant profondément peut soulager une douleur émotionnelle ou physique et guérir.

Dans la vie quotidienne, tenir les doigts est une pratique fort utile. Dans une situation difficile, quand viennent les larmes ou lorsque l'on ressent de la peur, de la colère ou de l'inquiétude, tenir les doigts peut apporter la paix, le calme et permettre d'être plus centré-e- et présent-e- et d'agir de manière appropriée. Cette pratique, accompagnée de musique peut être utilisée aussi comme détente ou avant de dormir pour se libérer des soucis de la journée, retrouver la paix et relaxer le corps et l'esprit. On peut tenir ses propres doigts ou ceux d'une autre personne.

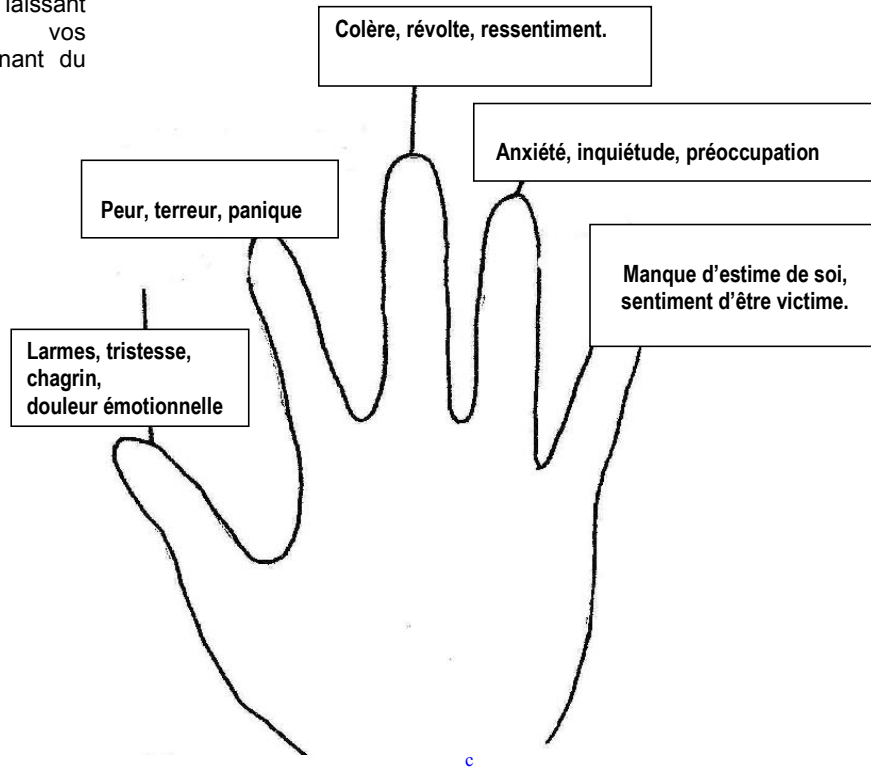


Pratique :

Prenez un doigt à la fois avec l'autre main, peu importe laquelle, et tenez-le pendant 2 à 5 minutes. Respirez profondément : reconnaissez et identifiez l'émotion ou le sentiment fort qui vous perturbe. En expirant lentement, laissez aller cette émotion ou ce sentiment. Imaginez ce sentiment ou cette émotion qui se libère de votre doigt et disparaît dans la terre. Inspirez ensuite un sens de calme, d'harmonie, de force et de guérison. Expirez lentement, laissant aller vos problèmes et vos sentiments qui sont maintenant du passé.

Souvent, en tenant un doigt, on sent une pulsation. Cette pulsation apparaît dès qu'il y a un retour à l'équilibre énergétique et émotionnel.

Cette pratique est utile avec un enfant qui pleure ou fait une colère ou avec une personne malade ou même mourante. Vous pouvez tenir leurs doigts.



TECHNIQUE DE LIBERTE EMOTIONNELLE (EFT)

Cette technique du EFT (Emotional Freedom Technique : Technique de Liberté Emotionnelle) a été développée par Gary Craig, Ph.D. Elle est utile pour libérer les émotions fortes et indésirables comme les peurs, l'anxiété, le chagrin, la colère, les phobies, les addictions, les souvenirs traumatiques et aussi pour soulager des maux de tête ou autres douleurs physiques. Cette technique est basée sur la théorie des champs énergétiques du corps, de l'esprit et des émotions ainsi que sur la théorie des méridiens d'énergie de la médecine orientale. Le stress, le traumatisme, l'anxiété et la douleur émotionnelle peuvent bloquer la circulation de l'énergie du corps. En tapotant ou en appuyant sur certains points d'acupuncture situés sur les méridiens, on peut libérer les blocages d'énergie et promouvoir le retour d'une bonne circulation de l'énergie dans le corps et le champ mental et émotionnel environnant.



Pratique:

1. Identifiez le point sur lequel vous voulez travailler et mesurez votre niveau d'anxiété lié à ce point.

Ce peut être un problème, une anxiété, une phobie, un souvenir traumatique ou une image négative que vous avez de vous-même. Évaluez le niveau d'anxiété lié à ce problème sur une échelle de 0 à 10. S'il vous est difficile de quantifier votre anxiété, utilisez des mots tels que: un peu, moyen, beaucoup, pas du tout, ou grand, petit.

2. Tapez légèrement ou appuyez 5 à 9 fois avec le bout de l'index et du majeur sur les points d'acupuncture décrits ci-dessous. Suivez la séquence indiquée et tout en tapotant, respirez profondément:

1. Au début du sourcil, au-dessus du nez
2. Au bout du sourcil près du coin de l'œil.
3. Sur l'os sous l'œil, environ 2 cm sous la pupille
4. Sous le nez
5. Sous la lèvre inférieure dans le creux du menton
6. Sous le bras, à environ 10 cm sous l'aisselle
7. Sous la clavicule de chaque côté du sternum

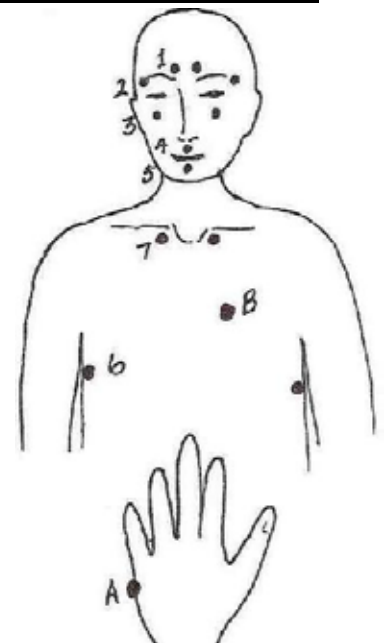
3. Ensuite tapez sur le point A situé sur le côté de la main - du côté du petit doigt- tout en répétant :

« Même si j'ai ce problème, je suis OK et je m'accepte tel/telle que je suis ! ». (3 fois). (Cette affirmation peut être adaptée à la culture ou à l'âge de la personne)

4. Répétez les séquences 2 et 3.

Répétez ces séquences jusqu'à ce que votre niveau d'anxiété soit descendu entre 0 et 2.

Alternative : 'Point Dououreux' B. Lorsque vous ne pouvez pas suivre le protocole ci-dessus une alternative est de masser le 'Point Dououreux' B situé environ entre 5 et 7 cm en dessous de la clavicule à gauche du sternum tout en répétant « Même si j'ai ce problème, je suis OK et je m'accepte tel/telle que je suis ! ». (3 fois)



HARMONISATION DE L'ÉNERGIE AVEC LES MAINS : Cinq positions

Cette pratique consiste à choisir cinq différentes positions des mains que l'on pose sur soi ou sur une autre personne pour harmoniser l'énergie. Elle est utilisée pour soulager l'anxiété, la douleur physique ou émotionnelle, les souvenirs pénibles, les émotions fortes telles la colère ou la peur, l'angoisse et l'insomnie. Elle favorise la relaxation profonde. Grâce à l'énergie de nos mains, nous sommes capables d'accéder à un état de paix profonde, d'harmonie et même à la guérison du corps, de l'esprit et de nos émotions.

Pendant cette pratique sur vous-même ou une autre personne, soyez conscient-e de la lumière et de la paix qui vous habitent. Tout en maintenant les différentes positions pendant plusieurs minutes, respirez profondément afin de faciliter la libération des émotions. *Généralement lorsqu'on travaille avec une autre personne, on peut soit poser les mains très légèrement sur son corps ou les à quelques centimètres de distance de son corps. Il faut toujours demander à la personne qui reçoit un traitement la permission de la toucher. Dans bien des cas, le contact avec les mains n'est pas acceptable ou approprié.*



Mains sur l'auréole Une main est placée de chaque côté de la tête, sans toucher la personne, pour établir une connexion.

Mains sur le front et sur la base du crâne.

La main gauche est posée légèrement sur le front et la main droite à la base du crâne. Ainsi les mains harmonisent l'énergie dans les parties du cerveau responsables pour les souvenirs pénibles et les émotions fortes.



Mains sur le sommet de la tête ou couronne

Les deux pouces sont accolés et placés au sommet de la tête, et les autres doigts touchent légèrement le front. Cette position des mains associée avec une respiration profonde est utilisée dans différentes thérapies pour promouvoir la libération des émotions.



Mains sur les épaules.

Les mains sont posées légèrement sur les épaules qui sont la partie du corps liée à l'anxiété. Sur les épaules nous amassons tous les fardeaux de la vie !



Mains sur le cœur

Une main est placée en haut du sternum et l'autre sur le dos au niveau du cœur. C'est dans la région du cœur que nous retenons les douleurs émotionnelles, les blessures du passé, les chagrins et les ressentiments. Tout en maintenant les mains dans cette position, respirez profondément et imaginez la douleur qui est libérée dans la terre.

Par respect pour la personne, il est souvent nécessaire de maintenir cette position à quelques centimètres du corps.



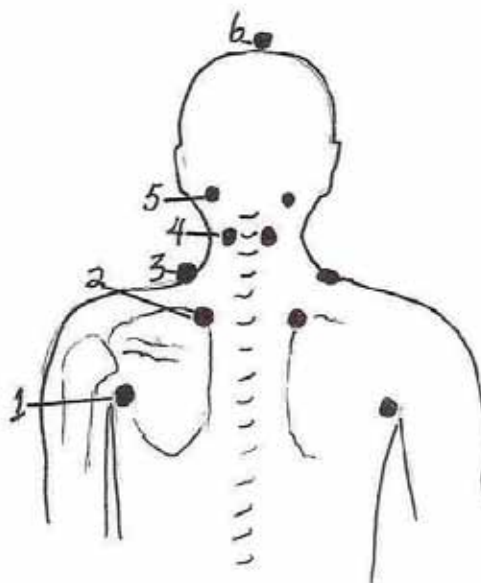
Pour terminer: Avec les mains, on brosse légèrement, de haut en bas, le champ énergétique de la personne. On peut aussi toucher le dessus des pieds pour aider la personne à se sentir plus solide.

RELAXATION DE LA TÊTE, DU COU ET DES EPAULES

Cette pratique d'acupression (acupressure) choisit différentes positions des mains que l'on libère les douleurs et les tensions dans le crâne, le cou et les épaules. La plupart des méridiens passent par la structure étroite du cou et le stress et le traumatisme causent comme des embouteillages ou blocages d'énergie. On peut faire cette pratique sur soi ou sur une autre personne, dans la position assise ou allongée sur le dos. Ce protocole est très utile dans les cas d'anxiété et d'insomnie. Si vous utilisez cette pratique avec une autre personne, ayez de bonnes frontières : si avec vos mains vous recevez son énergie, imaginez que cette énergie traverse votre corps pour se libérer dans la terre.

Avec les doigts légèrement courbés, appuyez sur chacun des points d'acupuncture (1-6) pendant 1 à 2 minutes, ou jusqu'à ce que vous sentiez la pulsation claire et forte de l'énergie qui circule librement. Les points d'acupuncture sont souvent sensibles. Pendant cette pratique, respirez profondément et imaginez l'énergie qui circule vers la partie supérieure du corps pour être libérée au sommet du crâne.

Pour terminer, imaginez que vous êtes bien enraciné-e- dans la terre. Si vous travaillez sur une autre personne, vous pouvez balayer son champ énergétique de haut en bas pour l'enraciner.



(Adapté du travail de Aminah Raheem et de Iona Teegarden)

Emplacement des points d'Acupuncture

1. De chaque côté du tronc, environ 2,5 cm sous l'articulation de l'épaule, là où le bras est relié au tronc.
2. Au-dessus de l'angle supérieur de l'omoplate à environ 5 cm de chaque côté de l'épine dorsale.
3. Au-dessus des épaules dans le muscle Trapèze, à la base du cou.
4. A mi-hauteur de la nuque de chaque côté de la colonne vertébrale.
5. De chaque côté de la tête, dans l'indentation à la base du crâne.
6. Sur la couronne, au sommet du crâne.

POINTS D'ACUPUNCTURE pour soulager la douleur et le stress traumatique

Dépression, découragement : pour une sensation de paix et de bien-être



Au sommet du crâne. Avec douceur, pressez avec les doigts sur le sommet du crâne. Il y a là trois points alignés dans une petite dépression.

Sur le front entre les sourcils.

Avec le bout des doigts d'une main, pressez sur les points sensibles situés sur le front dans l'indentation entre les sourcils là où le nez commence.

A la base du crâne et de chaque côté.

Croisez vos doigts, placez les mains derrière la tête et avec les pouces exercez une pression dans une petite indentation qui se trouve de chaque côté à la base du crâne.



Anxiété, crises émotionnelles



Sur le poignet du côté du petit doigt.

Pressez dans la petite dépression située sur le côté du poignet là où se termine le pli du poignet, dans la ligne du petit doigt.

Sur les épaules.

Avec le bout des doigts pressez légèrement dans le creux des épaules. Il est plus facile de tenir ces points en croisant les bras devant la poitrine.



Le 'Point douloureux'. Massez le 'Point Douloureux' qui est situé entre 5 et 7cm en dessous de la clavicule à gauche du sternum.



Evanouissement, crises émotionnelles et d'hypertension, convulsions.

Sous le nez.

Avec le bout de l'index pressez fortement sur le point situé immédiatement sous le nez. (On peut faire cela sur soi ou sur une autre personne).



Insomnie.

Sur le front et la poitrine

Maintenez une pression à la fois sur les points situés au centre du front et au milieu de la poitrine sur le sternum.

Le Traumatisme et l'instinct de guérison

Aujourd'hui beaucoup de recherches se font sur le traitement de la dépression, de l'anxiété et du stress traumatique. En médecine, ceux qui étudient l'impact du stress sur le corps, reconnaissent que le cerveau humain se compose d'un '**cerveau cognitif**', siège du langage, de la pensée abstraite et du raisonnement et d'un '**cerveau limbique**' ou '**cerveau émotionnel**' qui prend en charge nos émotions et contrôle instinctivement nos comportements. Le cerveau émotionnel régule en grande partie la physiologie du corps, ses réactions autonomiques et son bien-être. La psychothérapie cognitive et les médicaments sont habituellement utilisés pour stabiliser et traiter les personnes traumatisées mais dans bien des cas, cette approche ne suffit pas ou, dans bien des cultures, elle n'est pas appropriée.

Le psychiatre David Servan-Schreiber, dans son livre *Guérir* (2003) dit que : « Les désordres émotionnels sont la conséquence de dysfonctionnements de ce cerveau émotionnel. I.... La principale tâche du psychologue est de reprogrammer le cerveau émotionnel de sorte qu'il soit adapté au présent au lieu de continuer à réagir à des situations du passé. A cette fin, **il est souvent plus efficace d'utiliser des méthodes qui passent par le corps et influent directement sur le cerveau émotionnel plutôt que de compter sur le langage et la raison auxquels il est assez peu perméable. Le cerveau émotionnel possède des mécanismes naturels d'auto-guérison : il s'agit de capacités innées à retrouver l'équilibre et le bien-être...** ».

Dans la traduction anglaise de son livre '*The Instinct to Heal*' (2004), David Servan Schreiber appelle ces capacités innées, 'l'instinct de guérison' : il s'agit de la capacité naturelle que la personne-corps, âme, esprit- a de retrouver son équilibre et son état de bien-être.

CAPACITAR: Une méthode d'éducation populaire pour la guérison des traumatismes.

En travaillant avec les personnes traumatisées, l'approche CAPACITAR a pour but d'éveiller nos capacités innées d'auto-guérison et de les mettre en action.

Etant donné l'ampleur du traumatisme au sein des populations locales, CAPACITAR utilise l'éducation populaire plutôt que l'approche thérapeutique individuelle. Ainsi CAPACITAR met dans les mains des communautés locales des pratiques corporelles simples qui peuvent être utilisées pour soulager le stress, gérer les émotions et vivre de manière équilibrée au milieu des défis de la vie.

Une clé dans cette approche, c'est **l'instinct de guérison ou la sagesse innée de l'organisme humain** qui permet à la personne de retrouver son équilibre et son intégralité. La guérison se fait par le déblocage de l'énergie et le renforcement de sa circulation normale. Lorsque le flux énergétique reprend son rythme naturel, la personne retrouve son état d'équilibre et de bien-être.

Mieux être ou retrouver son état de bien-être.

L'expérience de retrouver le bien-être est totalement différente de la stabilisation de ses symptômes ou de la guérison d'une maladie mentale ou physique. Dans le monde de la Médecine et de la Santé, l'approche scientifique cherche 'à traiter, régler ou fixer'. L'approche des peuples d'Orient et indigènes est bien différent. Pour eux, le retour d'une personne à son état de bien-être et d'intégralité –corps, âme, esprit-, dépend de l'harmonisation de toutes ses **énergies ou forces vitales du corps**. Quand l'énergie circule librement, sans blocage, dans les méridiens et centres énergétiques du corps, la personne jouit d'une bonne santé, d'un équilibre émotionnel, d'une pensée claire et d'un bien-être spirituel.

Dans ce Kit d'urgence, des pratiques sont offertes pour éveiller en nous ce bien-être. Ce sont des outils pour guérir les blessures du passé et pour récupérer ses énergies vitales. Ces pratiques sont utilisées par des milliers de personnes de cultures différentes dans au moins 35 pays. Elles se sont avérées utiles pour les personnes stressées et traumatisées et aussi pour les personnes qui aident les autres et ont besoin de prendre soin d'elles-mêmes. Ces pratiques doivent être intégrées dans la vie de chaque jour pour rééquilibrer la circulation de l'énergie, nourrir et augmenter son énergie vitale. La pratique régulière du Tai Chi, du Pal Dan Gum, de l'Acupression, des exercices de respiration soulagent les symptômes du stress traumatique : maux de tête, malaises généralisés, maux d'estomac, diarrhées, insomnie, anxiété et fatigue chronique. Mais il ne suffit pas de soulager des symptômes physiques ou émotionnels. La guérison demande un changement profond du système dont nous faisons partie : au niveau personnel, relationnel, environnemental et même jusqu'aux niveaux cellulaire et énergétique.

La manière d'approcher une expérience traumatique peut être un catalyseur de croissance et de transformation. Les blessures du passé sont alors transformées en sagesse pour vivre pleinement. La personne retrouve alors son équilibre et l'unité de son être entier-corps, âme, esprit en lien avec son environnement. C'est l'état naturel de la personne et de sa communauté. Au fur et à mesure que la personne guérit, elle est capable de se tourner vers sa famille, sa communauté, le monde et contribue à la guérison de la famille humaine.

Nous sommes unis-es- à la Terre,
à chacun-e-de nos frères et sœurs,
à nos ancêtres,
aux générations à venir pour
redonner une vie nouvelle à la Planète,
recréer la communauté humaine,
promouvoir la justice et la paix
penser à nos enfants
et nous rappeler qui nous sommes.
Nous voulons nous joindre les uns-es- aux autres
A travers des expressions multiples et diverses
de communauté et d'*empowerment* *(d'autonomisation),
pour la guérison de la terre
et le renouveau de toute vie.

Prière de CAPACITAR adaptée de la Prière du sabbat de l'ONU

Annexes de la Section 3

A3.1 TERMINOLOGIE DU GENRE

GENRE: Ce terme réfère à un ensemble de caractéristiques sociales et culturelles attribuées aux personnes, généralement en fonction de leur sexe. Alors que le sexe biologique est déterminé par des caractéristiques génétiques et anatomiques, le genre est une identité acquise et apprise qui change avec le temps et varie grandement dans et entre les diverses cultures. Il s'agit des comportements, valeurs et attitudes que la société définit comme étant le propre des hommes ou des femmes. Alors que les différences de sexe sont biologiques, celles de genre sont culturelles et dynamiques, pouvant se transformer conformément au développement spécifique de chaque société. Sa principale caractéristique est sa mutabilité, c'est-à-dire la possibilité de changement dans la relation entre les hommes et les femmes à travers le temps. De façon prédominante, l'interprétation du genre est bipolaire (féminin/masculin) et hiérarchique (le masculin est plus valorisé que le féminin). Par la discussion sur cette question, l'objectif est de débattre et transformer la construction sociale et culturelle des relations de genres. Le but est de les pluraliser et de les démocratiser, en éliminant les discriminations basées sur les dichotomies et les hiérarchies qui créent les stéréotypes. D'un autre côté, l'approche en genre redéfinit la formulation des problèmes et des solutions, car elle implique des changements de positionnement et de comportement des hommes et des femmes, dans une démarche de construction de sociétés plus justes (redistribution de responsabilités et des opportunités).

SEXE: Le sexe réfère à des caractéristiques biologiques qui définissent le sexe féminin et masculin. Ces ensembles de caractéristiques biologiques ne sont pas mutuellement exclusifs, puisqu'il existe des personnes qui possèdent les deux dès la naissance, mais ces caractéristiques différencient généralement les êtres humains comme hommes ou femmes.

ÉGALITÉ DE GENRE: L'égalité de genre réfère au concept qui établit que tous les êtres humains, sans différenciation de sexe ou de genre, sont libres de développer leurs capacités personnelles et de prendre des décisions sans les limitations imposées par les rôles rigidement attribués à un genre. L'égalité de genre signifie que les différents comportements, aspirations et nécessités des femmes et des hommes sont considérés, valorisés et favorisés équitablement. Cela ne signifie nullement que les femmes et les hommes doivent devenir identiques, mais plutôt que leur droits, responsabilités et opportunités ne sont pas déterminés par leur genre.

ÉQUITÉ DE GENRE: L'équité de genre signifie que les femmes et les hommes sont traités de façon juste selon leurs besoins et privilèges respectifs. Le traitement peut être égal ou différent, cependant considéré comme équivalent en termes de droits, avantages, obligations et opportunités. Dans le contexte du développement, un objectif d'équité exige souvent des mesures pour compenser les désavantages historiques et sociaux des femmes.

JUSTICE DE GENRE: La justice de genre réfère à la réalisation de l'égalité et de l'équité de genre et englobe une vision de l'intersectionnalité où toutes les injustices, qu'elles soient basées sur le genre, la race, l'appartenance ethnique ou religieuse, la condition physique ou mentale, les classes sociales, etc., sont combattues. Ce concept évoque à la fois un résultat et un processus.

A3.2 LA MATRICE ANALYTIQUE DE GENDER WORK

Description

Comment faire pour que la justice de genre devienne une réalité? Cela nous amène à faire des stratégies de changement relatives à l'égalité et l'équité de genre. La matrice de changement a été élaborée pour mieux comprendre les dimensions du changement dans les rapports sociaux de genre, au niveau individuel et collectif, puis formel et informel. Elle a été élaborée à partir du 'modèle intégral' de Ken Wilber, adapté par Gender@Work.

La matrice d'analyse de genre de Gender @ Work est un **cadre conceptuel** qui aide à mieux comprendre les différentes dimensions des relations de genre et les possibles processus de changement dans un contexte particulier. La matrice propose une **vision holistique** des processus de transformation et des changements nécessaires pour parvenir à une plus grande égalité et justice de genre.

- Les **quatre quadrants** de la matrice ont pour but de rendre **explicite** ce qui est souvent implicite ou sous-entendu:
- décrire et analyser la **situation de départ**: faire la **cartographie de la situation initiale** ou le problème initial;
- ensuite, décrire et analyser les **stratégies** ou actions à mettre en œuvre pour changer la situation initiale en tenant en compte les interconnexions entre elles: faire la **cartographie des stratégies de changement**;
- et enfin décrire et analyser les **changements ou les signes de changement** après un certain temps de mise en œuvre ou en fin de programme: faire la **cartographie des changements ou des résultats de genre**.

Nous présentons ici la signification de chacun des quadrants:

Quadrant 1: La conscience des femmes et des hommes et l'agentivité ou « pouvoir d'agir» sont constitués des valeurs, des attitudes, des connaissances et des croyances qui façonnent la perception individuelle de ce qu'est être une femme, être un homme ou un être humain, et ce que devrait être ou pas l'égalité et la justice de genre. La conscience est aussi politique : c'est-à-dire comment on perçoit et ressent les relations de pouvoir, d'oppression et de domination entre les hommes et les femmes, entre les individus et groupes de la société et quelle est la capacité et la volonté de l'individu (agentivité) de les changer par des actions d'influence, de pression individuelles et collectives, du lobbying et du plaidoyer. La prise de conscience, une fois développée, amène les personnes à «agir», à «faire entendre» leur voix, à prendre position, mettre en œuvre des actions en faveur de la justice de genre, contribuant à l'autonomisation (empowerment) des femmes et des citoyens en général.

Le quadrant 2: touche aux **conditions de vie et de participation** et comportements des femmes surtout, mais des hommes également. Cela inclut comment les hommes et les femmes expriment leur voix, exercent leurs droits et ont accès à des bénéfices. L'accent est mis sur les femmes parce qu'elles ont été désavantagées historiquement à tous les niveaux, notamment quant à l'accès et au contrôle

des ressources. Ce quadrant réfère à ce qui aident les femmes à avoir accès à plus de bénéfices et de ressources: par exemple, les soins de santé, les droits et conditions de travail, l'éducation, la formation, l'accès à la terre, à l'information, au crédit, les appuis pour l'autonomisation des femmes, ce qui accroît leur voix et leur leadership, ce qui a trait au temps, à la mobilité et aux espaces sécuritaires pour les femmes (par exemple pour les femmes survivantes de violences). Pour les hommes, il peut s'agir de programmes de formation sur les responsabilités parentales et les soins aux enfants, de l'information, de l'appui et des ressources pour que les hommes remettent en cause leurs comportements agressifs et violents. Cependant il faut être prudent et ne pas orienter les ressources et les actions de capacitation trop vers les hommes, et délaisser ou réduire les ressources nécessaires pour l'autonomisation et les conditions de vie des femmes, causant le risque de perpétuer le déséquilibre de genre.

Le quadrant 3: L'on réfère ici aux **règles et mécanismes formels**: la constitution, les lois, les politiques et mécanismes en vue de favoriser la justice de genre, et redresser les inégalités structurelles vécues par les femmes. Nous pouvons citer ici plusieurs institutions et types de règles formelles : les gouvernements, les règles et décrets émis par des autorités religieuses, par des communautés, les politiques concernant la famille, le marché, le travail, le foncier, les budgets, les lois et les conventions sur l'égalité et les droits humains, etc.

Est-ce que le simple fait d'avoir un document politique sur le genre ou une loi permet d'avoir l'égalité entre les hommes et les femmes? Non, ce n'est pas suffisant, l'application des lois nécessite des mesures concrètes : éducation, disponibilité des ressources, campagne d'éducation du public, ce qui se situent dans le quadrant II et un changement de mentalité (quadrant I) Voici un exemple illustrant les interrelations et dynamiques entre les divers quadrants.

Quadrant 4: Ce quadrant analyse les **normes et pratiques informelles qui créent de la discrimination et de l'exclusion**, qu'elles soient sociales, culturelles ou institutionnelles. Il fait référence aux «structures sociales ou organisationnelles profondes», à l'ensemble des valeurs, croyances, histoire, culture et pratiques qui forment la base des choix, des attitudes et des comportements valorisés par la communauté, l'organisation et la société. Ces normes et pratiques sont **basées sur le patriarcat et des relations de genre inégales, maintenues par les structures du pouvoir**. Ces normes et pratiques informelles sont rarement remises en question et considérées comme allant de soi, à tel point qu'elles semblent «naturelles» ou «normales», comme si ces normes patriarcales étaient immuables.

L'hypothèse centrale de la matrice, basée sur la pratique de Gender @ Work, est que, pour réaliser un **changement durable** en faveur de la justice de genre et de l'autonomisation (empowerment) des femmes (et des groupes discriminés et exclus), il est nécessaire de concevoir des **stratégies ou des interventions qui tiennent compte des interconnexions entre les 4 quadrants de la matrice**.

Par: Sylvie Desautels, associée G@W, Septembre 2021

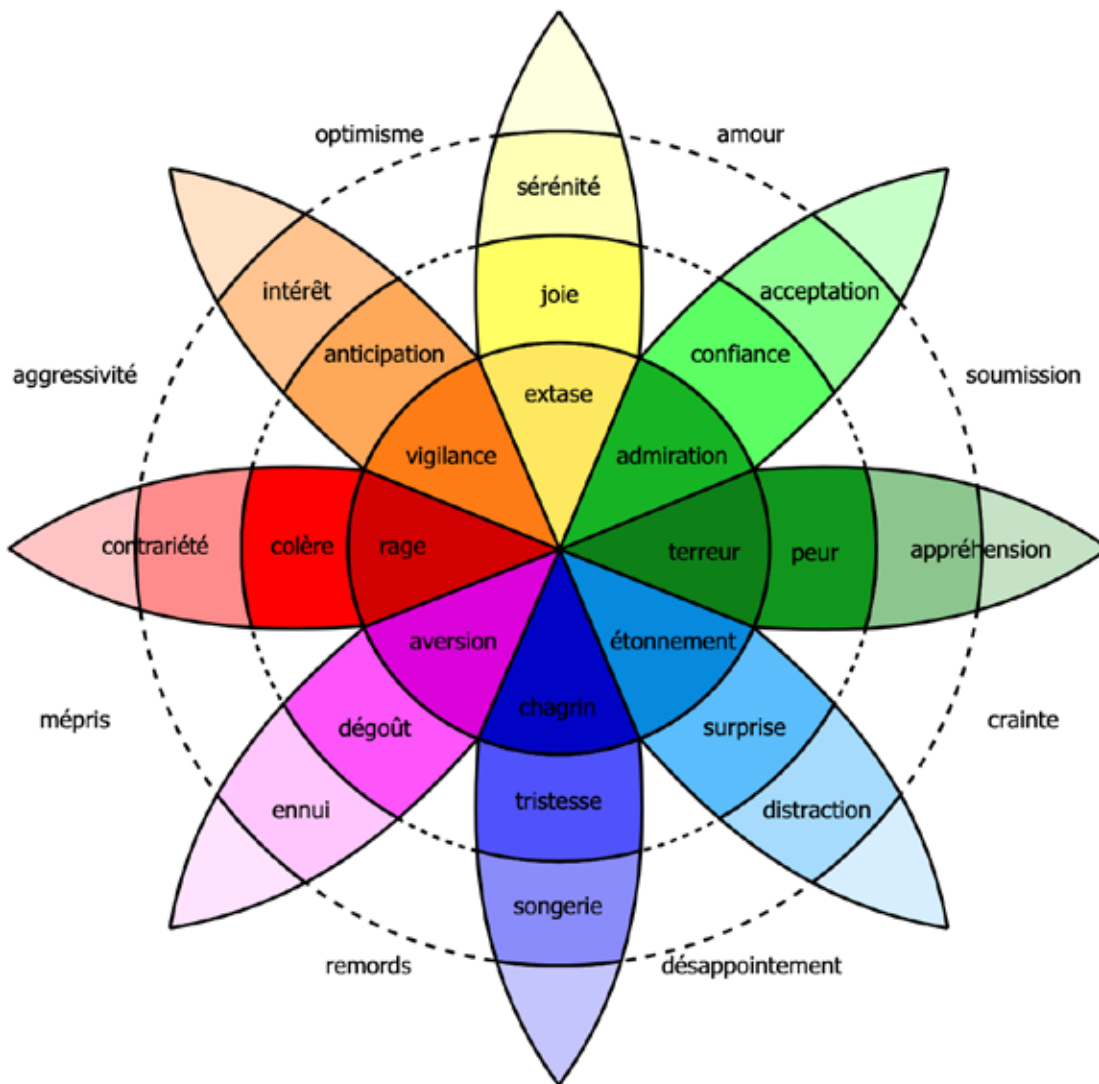
MATRICE ANALYTIQUE EN GENRE



Source: Gender@Work

A3.3 LA ROUE DES ÉMOTIONS DE PLUTCHIK ET LE GUIDE DES 140 SENTIMENTS ET 4 ÉMOTIONS PRIMAIRES

La roue des émotions de Robert Plutchik
Source: https://fr.wikipedia.org/wiki/Robert_Plutchik



Guide des 140 sentiments et 4 émotions primaires,

Source: Emotional Freedom Techniques

<https://www.seliberer.fr/download/140-sentiments-pour-4-emotions-primaires.pdf>



www.Seliberer.fr - 140 sentiments pour exprimer 4 émotions de base... et tapoter !

140 SENTIMENTS POUR EXPRIMER 4 ÉMOTIONS

Il existe des centaines de sentiments... cette liste est volontairement réduite pour vous faciliter une première approche

35 Sentiments de JOIE (= j'ai besoin de partage)

Affectueux	Amusé	Comblé	Enchanté	Exubérant	Harmonie (en)	Libre	Optimiste	Satisfait
Agréable	Bon	Confortable	Entrain (plein d')	Fier	Heureux	Lumineux	Passionné	Stimulé
Allègre	Chaleureux	Content	Enthousiaste	Forme (en)	Jovial	Motivé	Ravi	Transporté
Amical	Chanceux	Décontracté	Euphorique	Gai	Joyeux	Nourri	Reconnaissant	

Expressions de JOIE : Ressentis & Couleurs

Être au comble de ses vœux, au comble de la joie
Nager dans la joie.
Être aux anges, au septième ciel.
Bondir, sauter de joie.
Heureux comme un poisson dans l'eau
Heureux comme un oiseau dans l'air

Sourire jusqu'aux oreilles
Le cœur saute de joie
Mettre du baume au cœur
Avoir la joie au cœur
Pleurer de joie, des larmes de joie
Baigner dans l'allégresse

Se sentir pousser des ailes
Avoir le cœur léger

Voir la vie en rose
Se mettre au vert (se reposer)

35 Sentiments de TRISTESSE (= j'ai besoin de réconfort)

Abattu	Bouleversé	Déçu	Embarrassé	Honteux	Isolé	Nostalgique	Prostré	Triste
Affligé	Cafardeux	Dégoûté	Ennuyé	Humilié	Lugubre	Navré	Résigné	Vaincu
Apathique	Chagriné	Déprimé	Éteint	Inadéquat	Malheureux	Paumé	Submergé	Vidé
Blessé	Découragé	Désespéré	Fatigué	Inintéressant	Meurtri	Pessimiste	Tourmenté	

Expressions de TRISTESSE : Ressentis & Couleurs

Avoir la mort dans l'âme
Avoir le vague à l'âme
Errer, se traîner comme une âme en peine
Baigner dans la tristesse
Avoir une tête d'enterrement
Triste comme un bonnet de nuit
Faire triste mine, morne figure

Avoir un regard morose, éteint
En avoir gros sur le cœur, sur la patate
Avoir une boule dans la gorge
Avoir la gorge serrée
Avoir le cœur gros
Avoir des bleux à l'âme

Avoir du bleu au cœur
Broyer du noir
Rire jaune, rouge de honte
Être pâle comme la mort
Triste comme le ciel noir
Faire grise mine

© Caroline LAZARE – Praticienne et Formatrice EFT – Toulouse - Revel - Castres
info@seliberer.fr – 06.64.39.47.38 – www.seliberer.fr



www.Seliberer.fr - 140 sentiments pour exprimer 4 émotions de base... et tapoter !

35 Sentiments de PEUR (= j'ai besoin de protection)

Angoissé	Coincé	Défensive (sur la)	Faible	Horriqué	Méfiant	Perdu	Tendu	Traumatisé
Anxieux	Confus	Désorienté	Fourbe	Incertain	Nerveux	Prudent	Terrifié	Troublé
Appréhension (avoir de l')	Coupable	Effrayé	Frousse (avoir la)	Inhibé	Paniqué	Secoué	Timide	Vulnérable
	Crainitif	Épouvanté	Harcelé	Inquiet	Pessimiste	Soucieux	Timoré	

Expressions de PEUR : Ressentis & Couleurs

Gorge sèche, nouée
Souffle coupé, de la peine à respirer
Aucun son ne sort de ma bouche
Hurler de terreur
Chair de poule, les poils qui se hérissent
Cheveux dressés sur la tête
Jambes coupées, en coton
Ne plus tenir sur ses jambes

Prendre ses jambes à son cou, fuir à toutes jambes
Le sang qui se glace, qui ne fait qu'un tour
Trembler comme une feuille
Frissonner de peur
Claquer des dents
Avoir des sueurs froides, les mains moites
Ça fait froid dans le dos
Être cloué sur place, pétrifié, paralysé

Le cœur battant
Se faire tout petit
Être plus mort que viv

Être vert de peur
Avoir une peur bleue
Être blanc comme un linge

35 Sentiments de COLÈRE (= j'ai besoin de changement, de réparation)

Agacé	Aversion (avoir)	Courroucé	Énervé	Fâché	Hostile	Jaloux	Proteste (qui)	Sauvage
Agité	Choqué	Critique	Envieux	Frustré	Hystérique	Mécontent	Rancunier	Suffisant
Agressif	Contracté	Dérangé	Exaspéré	Furieux	Insatisfait	Mesquin	Renfrogné	Vexé
Amer	Contrarié	Dur	Excité	Haineux	Irrité	Outré	Révolté	

Expressions de COLÈRE : Ressentis & Couleurs

Fumer, exploser de colère
Piquer une colère
Une colère qui fait monter le sang à la tête
S'emporter de colère, s'enflammer
Avoir la moutarde qui monte au nez
Avoir le sang qui monte au visage
Les traits déformés de colère

La voix rauque de colère
Bégayer de colère
Avoir le sang qui bout
Trembler de colère
Trépigner de colère
Suffoquer de colère
Ne plus contrôler ses nerfs

Sortir de ses gonds
Faire les gros yeux

Être vert de rage
Se fâcher tout rouge, voir rouge
Entrer dans une colère noire
La voix blanche de colère

© Caroline LAZARE – Praticienne et Formatrice EFT – Toulouse - Revel - Castres
info@seliberer.fr – 06.64.39.47.38 – www.seliberer.fr

A3.4 L'HISTOIRE DU PATRIARCAT

Pour comprendre l'origine des structures de pouvoir et de domination présentes dans la société actuelle, il convient de découvrir comment s'est construit le patriarcat dans l'histoire humaine. Nous présentons ici, de façon très résumée, l'histoire du patriarcat.

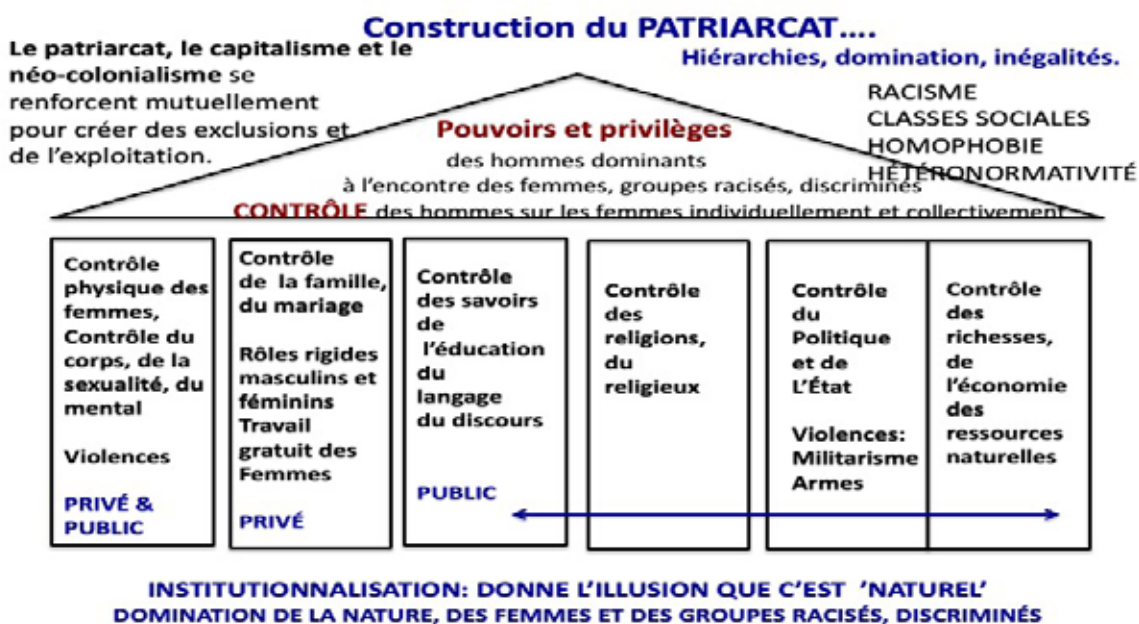
Le **patriarcat** est un système moral qui a érigé en valeur ultime la supériorité masculine (du groupe des hommes sur le groupe des femmes). Progressivement, le pouvoir, les privilèges et le prestige se sont concentrés entre les mains des hommes, individuellement et collectivement, dans l'ensemble des sociétés humaines, à divers degrés.

Le patriarcat est une construction sociale puisqu'il n'a pas toujours existé : il a un début (il y a environ 10 000 ans) et il aura une fin...à venir. Il est important de mentionner que l'homo sapiens est apparu il y a environ 200 000 ans. Le patriarcat serait apparu lorsque les hommes ont commencé à vouloir dominer la nature, à désirer une descendance et se sont rendu compte qu'ils avaient un rôle à jouer (fécondation) dans la reproduction. Ils ont voulu contrôler la reproduction et, par le fait même, contrôler les femmes qui étaient associées aux forces de la nature. Le désir de contrôle de la reproduction est la base matérielle du patriarcat.

Durant une longue période au début de l'humanité, des groupes d'hommes et de femmes vivaient en société matri-centrique, où le noyau mère-enfant était central et où les femmes jouaient un rôle prépondérant, mais non dominant. Les hommes jouissaient alors d'une grande liberté, les enfants étaient élevés conjointement par les mères et n'avaient pas de pères identifiés. C'était l'époque des cultes féminins de la Déesse Mère, où les êtres humains se considéraient partie intégrante de la nature.

Graduellement le patriarcat s'est étendu et s'est institutionnalisé avec la sédentarisation, l'agriculture, l'accumulation de la richesse par les guerres, l'apparition de religions monothéistes, les conquêtes territoriales et le colonialisme, etc. L'institutionnalisation du patriarcat s'est intensifiée il y a 5 000 ans, avec l'élargissement de la domination masculine dans toutes les sphères de la vie humaine.

Pour comprendre comment s'est institutionnalisé le patriarcat à travers les siècles, nous présentons ici les 6 piliers importants de ce système qui, encore aujourd'hui, structurent notre société:



Contrôle sur le corps des femmes, la sexualité, violence et contrainte physique et de mobilité dans le privé et dans le public : Selon l'idéologie patriarcale, le contrôle de la fécondité est assuré par les hommes; les femmes ne décident pas du nombre d'enfants qu'elles désireraient avoir. L'idée que l'homme possède des besoins sexuels incontrôlables justifie souvent les relations sexuelles forcées dans le couple, ou bien l'agression sexuelle ou le viol entre un homme et une femme. Les femmes ne décident pas de leurs allées et venues. Les conjoints, pères ou frères disent aux femmes où, quand et comment elles peuvent circuler, se déplacer ou sortir de la maison. Le contrôle du corps des femmes, de leur mobilité est possible grâce à la violence généralisée : violence conjugale dans le foyer, harcèlement sexuel, viol, inceste, accès difficile à la contraception et à l'avortement, pornographie, humiliation, etc. Si une femme est désobéissante, elle sera punie par la violence. Ceci s'ancre dans un contexte général de violence contre toutes les personnes dominées et discriminées : par la militarisation, la répression, l'état policier, le racisme systémique, le néo-colonialisme, l'homophobie, etc.

Contrôle de la famille, du mariage et les rôles hommes-femmes dans la famille et le privé: Ce pilier réfère à la conception dominante de la famille et du mariage où l'homme est le chef de famille et la femme est soumise et dépendante psychologiquement et économiquement du mari. Elle devient la possession de l'homme à divers degrés, selon les cultures et les époques. Les femmes doivent exercer leurs habiletés en 'privé', à la maison, dans la famille et non pas dans la sphère publique. Il s'est développé une division des tâches assez rigides d'où proviennent les stéréotypes et les valeurs dites 'féminines' et 'masculines'. Le travail domestique effectué par les femmes dans les foyers est gratuit et n'a pas de valeur marchande. Il est associé à l'idée du dévouement et de l'amour maternel.

Contrôle du savoir, de l'éducation et du langage: Ce pilier repose sur l'exclusion des femmes de la science et de l'éducation en général. Son savoir traditionnel a été détruit par une chasse aux sorcières, des femmes qui étaient savantes en médecine traditionnelle, en philosophie et dans d'autres domaines. Le masculin est le genre supérieur dans les langues latines. Dans les idées scientifiques et les dictons populaires, la supériorité des hommes est toujours affirmée.

Contrôle de la religion Les cultes féminins ont été détruits ou marginalisés pour créer des religions monothéistes. Dans toutes les grandes religions actuelles, les hommes sont les penseurs, les érudits et les dirigeants. Sauf exception, les femmes sont exclues du leadership religieux. Depuis peu de temps, des femmes sont pasteures ou prêtres dans certaines congrégations, par exemple dans l'Église anglicane.

Contrôle du politique et de l'État : Encore aujourd'hui, les femmes sont en minorité dans les postes les plus importants dans les parlements et les gouvernements, et ce, à tous les niveaux. Elles sont rarement leaders de partis politiques ou dans des postes décisionnels élevés dans l'État.

Contrôle des richesses, de l'économie, des ressources et de la nature : Les femmes sont toujours plus pauvres que les hommes; elles gagnent un salaire inférieur à celui des hommes pour un travail équivalent. Elles n'ont pas accès facilement à des postes supérieurs dans les grandes entreprises. Peu de femmes sont des cadres dirigeantes ou membres de conseil d'administration de grandes compagnies ou institutions. Bien que l'économie capitaliste soit basée sur l'exploitation à outrance du travail des hommes et des femmes et même des enfants, elle est particulièrement structurée sur le renouvellement constant de la main-d'œuvre grâce au travail domestique gratuit que les femmes réalisent pour la reproduction de la force de travail. De plus, les métiers et tâches reliées aux soins des personnes (l'économie du 'care') sont davantage exécutés par les femmes et sont sous-payés. Cette économie exploite, de la même façon et sans limite, la nature : la destruction de l'environnement et des ressources naturelles appartient à la même logique de domination et d'exploitation.

Analyse du lien entre patriarcat et économie capitaliste et néocoloniale: Pourquoi les femmes sont-elles plus pauvres que les hommes? Pourquoi les personnes racisées le sont davantage que leurs concitoyens blancs? Pourquoi des pays sont-ils pauvres et d'autres riches, des communautés aisées et d'autres dans la misère? Il y a une telle pénétration profonde des inégalités dans le subconscient que ce constat semble naturel alors qu'il ne l'est pas. Les inégalités ont été et sont encore

construites par l'économie capitaliste, néocoloniale et par le patriarcat. La violence fait en sorte que la rébellion contre les injustices est contrôlée. Les classes sociales se distancent de plus en plus: les riches s'enrichissent très rapidement, les classes moyennes se réduisent et les pauvres stagnent ou s'appauvrissent. La concentration accélérée de la richesse exacerbe le racisme, le sexisme et les autres formes d'exclusion. Il est nécessaire de traiter l'ensemble par une approche intersectionnelle car les inégalités sont inter reliées et imbriquées. Il y a de moins en moins de redistribution de la richesse par les politiques sociales ou la fiscalité. Aux États-Unis, une étude établit que les dirigeants d'entreprise gagnaient en moyenne 273 fois le revenu du travailleur médian en 2012, alors ce que ratio était de 20 fois en 1965¹. Cet écart croissant de rémunération s'observe dans plusieurs pays et entreprises. Paradoxalement, même si les femmes ont maintenant plus de droits et qu'elles entrent en force sur le marché du travail, ce marché du travail devient de plus en plus précaire, exploiteur et inégalitaire. De plus, les crises reliées aux changements climatiques et récemment à la pandémie de COVID-19, renforcent les inégalités. Les mouvements sociaux, féministes, écologistes, les syndicats et les ONG tentent de renverser cette tendance, mais la lutte sera longue et exigera des changements structurels profonds.²

Version 2021

Cet outil sur la construction du patriarcat a été créé par Sylvie Desautels, associée de Gender@Work, à l'occasion de formations sur '*Les causes de la violence faite aux femmes: la violence issue du patriarcat*' avec le Cinquième Monde Solidarité Femmes, au Québec en 1992, notamment inspiré de Marilyn French, '*La fascination du pouvoir*', éd. Acropole, Paris, 1986, 597 p. ou '*Beyond Power*' en anglais. L'outil a évolué avec le temps et a été testé lors de processus de formation, notamment en Afrique de l'Ouest.

A3.5 LES BINAIRES DU PATRIARCAT³

Trois éléments binaires soutiennent le patriarcat, ces divisions ou oppositions sont souvent présentées comme étant 'naturelles' :

- Entre les domaines privés et publics de la vie
- Entre le corps et l'esprit (l'intellect), et
- Entre la nature et les êtres humains (ou l'Homme).

Les binaires patriarcaux sont 'naturalisés' à travers des façons de voir et de penser le monde, qui nous sont enseignées, et se reflètent dans plusieurs de nos préceptes moraux, nos dictons populaires et nos croyances.

Le foyer est vu comme un espace protégé qui ne peut pas être exposé à l'œil public, gardant dans l'invisibilité une série d'abus, de la violence conjugale ou domestique au travail des enfants, permettant qu'ils (abus) continuent sans être questionnés ou dénoncés.

¹ Mishel 2013 in David Robichaud et Patrick Turmel, 'Les hauts revenus des chefs d'entreprises sont-ils justifiés?' in *Éthique publique*, vol 16, no 2, 2014, <http://ethiquepublique.revues.org/1501>

² Pour des informations, consulter le rapport d'Oxfam: 'COVID-19 et les profits de la crise' <https://www.oxfam.org/fr/communiqués-presse/les-bénéfices-des-entreprises-explorent-les-plus-riches-empochent-des-milliards>

³ Inspiré de Kalyani Menon-Sen, "Feminist Learning Partnerships, Delhi. Notes from day 3 IIE/ACE Uganda Workshop, July 2013", adapté par Michel Friedman, Gender@Work, South Africa. Traduction française libre: Sylvie Desautels, associée Gender@Work, juin 2018.

LE BINAIRE: PRIVÉ-PUBLIC

Sous-tendent les institutions du mariage et de la famille

Construit le foyer comme 'l'espace des femmes'

Un espace où les femmes remplissent leurs rôles 'reproductifs' - donnant naissance, alimentant e prenant soin des enfants et du reste de la famille.

Le foyer est créé comme un espace 'protégé'

Ce qui se passe dans le foyer est maintenu invisible, de façon à ce que diverses formes d'abus, comme le travail infantile, la violence domestique et l'abus sexuel, soient gardées secret.

Appuie la division sexuelle du travail et les rôles traditionnels liés au genre

Assume que seulement les femmes peuvent accomplir les tâches reproductives. Les femmes ont été dédiées pour faire ce travail, comme un travail 'd'amour', elles existent comme 'épouses' et 'mères', afin qu'il soit assumé que, même si elles travaillent pour de l'argent dans la sphère publique, elles vont continuer à faire le travail reproductif à la maison. Quand les femmes entrent dans la sphère publique du travail rémunéré, nous pouvons percevoir ce binaire et ses suppositions associées, s'exprimer dans la forte concentration des femmes dans les professions dites de 'soin' (care), comme les travailleuses domestiques, infirmières, professeuses, servantes, secrétaires, hôteses, esthéticiennes, assistantes personnelles, etc. Ces professions sont très souvent mal payées, ce qui perpétue la faible valeur accordée au 'travail des femmes'. Même lorsque des hommes sont impliqués dans ces professions, ils sont habituellement mieux payés que les femmes et généralement ce sont eux qui occupent les positions supérieures. Tout ceci renforce la notion ou l'idée à l'effet que les 'femmes' ne sont pas adéquates pour occuper les plus hautes fonctions dans le monde public.

Si les femmes travaillent à l'extérieur et ne sont pas à la maison pour faire ce travail reproductif, alors, fréquemment, une autre femme, avec un statut inférieur, sera employée à un salaire très bas pour le faire (travailleuses domestiques). Les femmes qui ont un travail rémunéré créent une tension dans l'équilibre foyer-travail qui est en premier lieu senti par elles-mêmes parce qu'elles doivent faire la 'double tâche'.

Les travailleuses domestiques se retrouvent dépendantes d'autres femmes ou filles de leurs familles pour faire ce travail dans leurs foyers, ou elles le font lorsqu'elles rentrent du boulot et alors ont très peu de temps de repos. Souvent, les enfants des travailleuses domestiques sont laissés à eux-elles mêmes pour se garder.

En milieu de travail, le sujet du 'travail reproductif' est lié au droit à des services de garde (crèches), au congé en cas de maladie dans la famille ou de funérailles. Les droits de congé de maternité accordés aux mères sont liés à leur rôle dans la naissance des enfants. As trabalhadoras domesticas acabam por . As mulheres fazendo trabalho remunerado criam ten

Le travail des femmes est dévalorisé Ce qui est 'privé' est considéré moins important que ce qui est 'public'. Toute chose associée aux femmes tend à être dévalorisée. Au contraire, le travail des hommes est d'autant plus visible qu'il est plus valorisé parce qu'il a lieu dans la sphère 'publique'.

Le binaire Privé-Public est défié par :

Le Personnel est Politique: partir de soi-même, créer un espace, partager de l'appui, avoir du respect pour la personne et son expérience:

- Notre propre vie est le point de départ de l'analyse politique, c'est un outil politique puissant. Raconter les histoires personnelles en espace public défie la séparation entre le privé et le public. Des exemples incluent : parler de la sexualité et du corps, parler des abus sexuels et autres formes de violence qui arrivent en privé dans le foyer et sont maintenus dans le silence ; parler sur comment nous apprenons à être une fille ou un garçon dans une culture particulière et partager ces histoires avec les autres afin de découvrir les modèles ou 'patterns' communs.
- Mettre au défi chacun et chacune de nous pour pratiquer ce que nous disons (« *Walk the Talk* », Faire ce que l'on dit)
- Reconnaître que nous changer nous-mêmes et que changer le monde est un processus continu.

Mettre au défi les hommes pour qu'ils fassent davantage de travail de soin, et du travail dit 'traditionnel' des femmes ; et défier les femmes pour qu'elles fassent plus de travail perçu comme étant traditionnellement des hommes.

Le congé de paternité en milieu de travail est une lutte qui met au défi la division sexuelle du travail et encourage plus d'hommes à prendre des responsabilités dans les soins aux enfants.

Exiger des salaires égaux... que les femmes soient payées adéquatement pour un travail de valeur égale et que les femmes soient payées de façon égale aux hommes pour accomplir un travail semblable. (Par exemple, tous les professeurs et professeures, avec des qualifications équivalentes, sont payé-es également, qu'il-elle soit homme ou femme.)

Pratiquer le lien entre le corps, l'esprit (l'intellect) et le cœur (émotions): c'est un aspect important des méthodologies féministes d'apprentissage, encourageant les femmes à prendre soin d'elles-mêmes et non seulement des autres. Les femmes sont encouragées à voir leur bien être comme étant autant important que celui des autres (que ce soit les enfants, le-la partenaire ou les membres de la famille élargie) ; les femmes sont incitées à prendre des congés, du temps de repos, à l'extérieur de leurs responsabilités habituelles, pour prendre soin de soi. Les femmes sont encouragées à voir que, prendre soin de soi et prendre soin des autres sont inextricablement liés et que les femmes qui prennent soin d'elles-mêmes sont mieux capables de s'occuper des autres. Travaillant en groupe mixte, hommes et femmes, ces pratiques encouragent les hommes à aussi prendre soin d'eux-mêmes et des autres.

LE BINAIRE: CORPS-ESPRIT

La notion que les femmes sont plus adéquates pour le monde familial et le travail de soins aux autres est renforcé par la division entre le corps et l'esprit (l'intellect ou le mental). La perception que les femmes sont 'douces' et 'fragiles', autant au niveau du corps que de l'esprit, fournit un argument logique pour les maintenir à l'écart dans la sphère privée, dans le foyer et la famille, supposément pour 'les protéger' dans un lieu sécuritaire.

Qualités associées avec l'esprit (la 'tête')

Par exemple, la connaissance, l'intelligence et la rationalité sont considérées 'masculines' et sont hautement valorisées. Cette valorisation encourage une certaine séparation entre l'esprit et le corps, et fait en sorte que toute chose relative à l'esprit ou à l'intellect est plus importante, alors que prendre soin du cœur et du corps est dévalorisé.

Qualités associées aux émotions (le 'cœur')

Par exemple, la sensibilité, la compassion et la gentillesse sont considérées 'féminines' et sont moins valorisées. Généralement, ces qualités ne sont pas vues comme 'pertinentes' ou appropriées dans les espaces publics.

Ce binaire est mis au défi par les méthodologies féministes d'apprentissage et les pratiques qui connectent le corps, l'esprit et le cœur. Encourager les femmes à apprendre comment penser d'une forme analytique et critique et, en même temps, faire confiance à leur savoir qui provient de leurs connaissances profondes et de leurs corps. Ces pratiques encouragent aussi la conscience continue de la connexion entre les pensées (esprit), les émotions (cœur) et le corps physique de la personne et refusent de les traiter comme des parties séparées. Ces pratiques aident les personnes à être pleinement présentes dans l'espace, connectées avec elles-mêmes et avec les autres personnes. En faisant ces pratiques dans un contexte organisationnel, toutes les personnes sont invitées à participer et sont considérées comme égales, peu importe la hiérarchie organisationnelle. Les hommes sont encouragés à entrer en contact avec leurs côtés émotionnel et sensible, à prendre soin d'eux-mêmes et des autres, afin qu'ils ne dépendent pas d'une femme pour cette fonction. Dépendamment de comment ces pratiques sont faites, elles peuvent aider à 'entraîner' les personnes à être plus respectueuses les unes avec les autres, traiter chacun et chacune avec dignité et valoriser la différence et la diversité. Encore un fois, dépendamment desquelles de ces pratiques seront utilisées et comment, à cause de la façon avec laquelle elles travaillent avec les émotions (ou le cerveau limbique), elles peuvent aussi servir pour aider les femmes à être guéries des expériences de violence, d'abus et d'autres formes de traumatismes.

Ce binaire est mis au défi par les principes du leadership féministe transformationnel qui reconnaît que les leaders de qualité sont capables de démontrer, autant leur compétence à avoir une pensée et vision claires, que celle à montrer leur compassion et leur vulnérabilité dans les espaces publics.

LE BINAIRE: NATURE-ÊTRE HUMAIN

La division entre le corps et l'esprit est intimement connectée aux deux autres binaires: du public-privé et de la nature-Être humain.

Le rôle de la femme dans la reproduction est assimilé à celui de la planète terre.

Les femmes sont considérées comme un véhicule passif pour l'activité masculine de labourer et semer, avec une semence qui symbolise la domination de l'homme sur la nature.

Les femmes sont assimilées au 'principe féminin' dans la nature : ses pouvoirs reproductif et productif sont ainsi considérés comme des ressources naturelles, en pied d'égalité avec la terre, l'eau et l'air, gratuitement disponibles pour l'exploitation sans vergogne et sans paiement.

Tous deux, les ressources naturelles et les corps des femmes sont disponibles pour être exploités librement (et gratuitement) comme des ressources inépuisables, qui peuvent être utilisés de manière non viable. Une conséquence de cela est que les femmes sont vues comme étant disponibles pour servir interminablement, sans devoir se reposer.

Les énergies sexuelles, comme la fertilité de la terre, sont dangereuses si elles ne sont pas contrôlées, quand elles sont contrôlées elles peuvent devenir productives et riches. Il est intéressant de noter que dans plusieurs cultures, de par le monde, la sexualité des femmes est grandement plus contrôlée que celle des hommes.

L'utilisation de pratiques qui relient le corps, l'esprit et l'émotion comme outil pour mettre au défi ce binaire. Les pratiques esprit/corps peuvent élever notre conscience de l'inter connectivité de nos corps, pensées, sentiments et émotions et nous aider à vivre un sentiment d'unicité avec le reste du monde naturel. Elles peuvent contrecarrer et guérir la fragmentation et l'aliénation, expérimentées autant par les hommes que par les femmes, lorsque l'on interagit dans un monde défini par les binaires patriarcaux.

Étant donné sa capacité à dissoudre les binaires patriarcaux, les pratiques corps/esprit sont des outils féministes puissants.

L'éco-féminisme, par exemple, questionne le développement industriel et la technologie. Quand la nature est traitée comme une ressource non renouvelable, on voit poindre le collapse des deux. Dans diverses parties du monde, des voix féministes appellent à un développement viable et soutenable, basé sur le respect et le soin des ressources naturelles limitées que ce soit l'eau, les arbres, les forêts, etc.

A3.6 L'ARBRE FAMILIAL OU L'ARBRE DE L'ÉCONOMIE FAMILIALE

L'ARBRE FAMILIAL

En général, le côté droit de l'arbre représente les femmes du foyer (en vert)

Et le côté gauche, les hommes du foyer (en bleu)

Étape 1: Le TRONC: Qui constitue le ménage ou la famille?

Dessinez ou écrivez dans le tronc les membres qui compose le ménage:

En cas de famille polygame, on doit inclure toutes les épouses.

- Sur le côté gauche du tronc, mettre les femmes/filles qui travaillent
- Sur le côté droit du tronc, mettre les hommes/garçons qui travaillent
- Dans le milieu du tronc, mettre les personnes à charge, les enfants en bas âge, les personnes âgées, à gauche les femmes/filles et à droite les hommes/garçons.

Étape 2: Les RACINES: Qui contribue avec quel travail?

- Dans les racines correspondantes, écrivez ou dessinez les tâches et le type de travail accomplis par les membres de la famille.
- Ensuite, entourez d'un **cercle noir** les activités qui nécessitent **le plus de temps**. Indiquer d'un **cercle rouge** les activités qui **gagnent plus d'argent**.
- Dans la **Racine centrale**, mettre les activités que les deux, femmes et les hommes font ensemble, mettre le symbole sur le côté de la personne qui fait le plus de ce travail. Indiquer également d'un **cercle noir** les activités qui nécessitent **le plus de temps**. Indiquer d'un **cercle rouge** les activités qui **gagnent plus d'argent**.

Étape 3: Les BRANCHES: Qui récolte quel fruit/qui bénéficie des dépenses?

- Dans les branches correspondantes, écrivez ou dessinez ce qui est dépensé ou obtenu par les hommes et par les femmes ou les deux ensemble.
- Indiquer d'un **cercle noir**, les dépenses personnelles les plus élevées. Sur le **côté intérieur**, indiquer les dépenses que les femmes seules ou les hommes seuls paient pour la famille.
- Indiquer d'un **cercle rouge**, les dépenses pour la famille les plus élevées.

Étape 4: Les FORCES qui fertilisent l'arbre : Qui est propriétaire des biens, des moyens de production, et qui prend les décisions?

Sous le #4 de la femme ou de l'homme, ou des deux au centre du tronc :

- Ecrivez ou dessinez quels sont les biens en propre que possèdent les hommes et les femmes (Par exemple, la terre, le bétail, maison, instruments de travail, moto, bicyclette, radio, téléphone portable, meubles, etc.)
- Ecrivez les types de décisions que peut prendre, tout-e seul-e, l'homme ou la femme. Ecrire les types de décisions qui sont prises ensemble.
- Ecrivez qui contrôle les revenus : l'homme garde et gère tous les revenus? La femme garde son revenu? L'homme ou la femme remet une part de ses leurs à l'autre conjoint ou quelqu'un du ménage? Comment ça se passe?

Étape 5: Quel équilibre ou déséquilibre dans l'arbre familial ?

Analyse de la situation représentée par l'arbre:

- Est-ce que l'arbre est équilibré? Comparez les contributions en travail et les dépenses des femmes avec celle des hommes? Les apports communs?
- Comparez les avoires de famille et la prise de décision.
- Faites des cercles rouges là où il y a des déséquilibres
- Que suggérez-vous pour corriger les déséquilibres ?

Cet outil de l'arbre familial est une adaptation de 'Gender Balance Tree' développé par Oxfam Novib et Linda Mayoux.⁴



⁴Rocky Road to Diamond Dreams, GALS phase 1, Visioning and catalyzing a gender justice movement, implementation manual, V1.0 March 2014, Linda Mayoux, Oxfam Novib, pp 54-64.

Annexes de la Section 4

A4.1 EXERCICE 1-2-4 TOUS ET TOUTES

Contexte

Cette description de la méthode « 1, 2, 4, tous » est tirée de « Liberating Structures » site internet en français. C'est une façon simple de faire participer tous et toutes sans exception.

But de l'exercice:

Impliquer simultanément tous les participants d'un groupe pour faire éclore des questions, des idées et suggestions.

Vous pouvez inclure tous les participants immédiatement, quel que soit la taille du groupe. Vous pouvez générer bien plus rapidement que d'habitude des idées meilleures et plus nombreuses. Vous pouvez puiser dans les connaissances et l'imagination du groupe qui, autrement, sont largement dispersées et restent cachées. Des conversations constructives et ouvertes émergent. Les idées et les solutions sont rapidement sélectionnées. Et, le plus important, les participants sont la source des idées, ce qui facilite le suivi et la mise en oeuvre.

Durée

12 minutes environ pour un cycle

Préparation: considérations générales

Invitation structurante

- Poser une question suite à la présentation d'un problème, à propos d'un problème à résoudre ou d'une proposition mise en avant (par exemple: quelles opportunités voyez-vous pour progresser à ce sujet? Comment géreriez-vous cette situation? Quelles idées ou actions recommanderiez-vous?)

Organisation de l'espace et matériel nécessaire

- Nombre de groupes illimité
- De l'espace pour que les participants puissent travailler en face à face, par paires, et par quatre
- De façon optionnelle, des tables et des chaises
- Du papier pour que les participants notent leurs observations et leurs découvertes

Comment la participation est régulée

- Tous les membres du groupe sont inclus (mis à part le facilitateur la plupart du temps)
- Chacun a la même opportunité de participer

Comment les groupes sont-ils organisés

- Au début, en individuel, puis par paire, puis par quatre et, pour finir, le groupe entier

Déroulement

Étapes (ajuster les temps en fonction de votre connaissance du groupe et selon le sujet)

- Chacun réfléchi seul et en silence sur le sujet commun, présenté sous forme de questions (par exemple, quelles opportunités voyez-vous pour progresser à ce sujet? Comment géreriez-vous cette situation? Quelles idées ou quelles actions recommanderiez-vous?) 1 minute
- Les participants génèrent des idées par paires, à partir des idées issues de leur phase de réflexion personnelle; 2 minutes
- Les idées de chaque paire sont partagées et développées par groupe de quatre (il y a lieu de détecter les similarités et les différences); 4 minutes
- Posez la question aux groupes: «Quelle est l'idée maîtresse qui ressort de votre conversation?». Chaque groupe partage une idée importante avec tous les autres, 5 minutes

Répéter ces cycles autant que besoin.

Défi de facilitation

L'exercice est facile à animer. Par contre, il peut arriver que les groupes divaguent vers d'autres sujets si la question de départ n'est pas assez claire et précise. Si cela arrive, vous pouvez reprendre un autre cycle en vous assurant que tous et toutes ont bien cerné la question et son sujet.

Pour plus d'information sur l'exercice « 1, 2, 4 tous » et ses variantes:

Liberating Structures en français:

<https://www.liberatingstructures.fr/1-2-4-tous/>

Voir aussi: Atelier collaboratif, « Exercice 1, 2, 4 tous »: <https://atelier-collaboratif.com/63-1-2-4-tous.html>

A4.2 EXEMPLES DE QUESTIONS PUISSANTES

Développé par Ray Gordezky, traduit et adaptés par Rex Fyles et Marc-André Charette, associés de Gender at Work

Questions générales

- Comment pouvons-nous vous aider à avancer?
- Comment vous sentez-vous par rapport à...?
- Lorsque vous parlez de la personne (ou de cette situation), vous semblez excité (nerveux, anxieux, content, ...). Est-ce vrai?
- Pouvez-vous expliquer davantage?
- Jusqu'à quel point nos questions vous sont-elles utiles?

Questions qui mènent à un aperçu de la situation

- Quels sont les défis liés à ce problème?
- Quelles opportunités voyez-vous dans cette situation?
- À quoi ressemblerait votre succès?
- Quelle partie du problème nécessite de l'attention de manière urgente?
- Quelle est votre part de responsabilité dans le problème?
- À quoi avez-vous déjà pensé?
- Qu'avez-vous déjà essayé? Pourquoi cela a-t-il fonctionné ou non?
- Qui avez-vous impliqué?
- Quelle métaphore pourriez-vous utiliser pour décrire la situation?

Questions de clarification du changement

- Quelle était la situation au début? Quelle est la situation maintenant?
- Comment la situation présente est-elle différente de la situation que vous souhaitez?
- Qu'est-ce que vous essayez de faire?
- Pourquoi est-ce un défi pour vous?
- Qu'avez-vous essayé jusqu'à présent et quels étaient les résultats?
- Comment expliquez-vous les changements jusqu'à présent?
- Comment pensez-vous que la personne pourrait réagir si...?
- Qui sera affecté si vos démarches se déroulent avec succès?
- Quels obstacles envisagez-vous?

Questions pour comprendre les causes profondes

- Comment savez-vous cela – qu'avez-vous vu ou entendu?
- Comment exactement? Pouvez-vous donner un exemple?
- Qu'est-ce qui est arrivé... et ensuite, qu'est-il arrivé?

- Qu'arriverait-il si...?
- Qu'arriverait-il si vous ne faisiez rien?
- Pourquoi et à cause de quoi?
- Est-ce que tout le monde était affecté de la même façon?
- Est-ce tout le temps ou parfois comme ça?
- Qui sont « ils »?
- Quelles sont vos hypothèses? Quel est l'impact de ces hypothèses? Est-ce que celles-ci vous bloquent ou vous freinent?
- Que pensez-vous de...?
- Quel dialogue interne avez-vous avec vous-même?
- À quoi vous attendez-vous et pourquoi?
- Quelles pourraient être les conséquences?
- Quels sont vos instincts par rapport à ce qui se passe?
- Quel était le point culminant pour vous?
- Quel était le point bas pour vous?

Questions pour identifier les prochaines étapes

- Quelles ont été vos découvertes face à cette situation?
- Que pouvez-vous faire suite à cette discussion?
- Où pouvez-vous trouver plus d'information à ce sujet?
- À qui d'autre pourriez-vous parler qui serait intéressé à ce sujet ou qui vit des expériences semblables?
- Qu'allez-vous faire ensuite?
- Quelles sont vos options pour l'instant?
- Qui peut vous aider ou vous donner des conseils et/ou de l'information sur les difficultés auxquelles vous faites face?
- Qu'allez-vous faire pour vous-même avant la prochaine rencontre ou étape?

Questions utiles à se poser soi-même

- Qu'est-ce que je veux?
- Quels sont mes choix?
- Quelles sont mes hypothèses?
- Comment puis-je penser à cette situation autrement? Y a-t-il une autre façon de procéder?
- Quels sont les effets de cela sur les autres?
- Qu'est-ce que je peux apprendre d'autre?
- Quels sont les aspects positifs et négatifs de mon comportement?
- De quelles compétences ou habiletés ai-je besoin pour y faire face?
- Comment puis-je améliorer la situation?
- Qu'est-ce que je vais faire ensuite?

A4.3 COMMENT PRATIQUER L'ÉCOUTE ACTIVE

Source: Christophe Cherpit, Comment pratiquer l'écoute active? Strategos.

<https://vdocuments.mx/pratiquer-l-ecoute-active.html>

Comment pratiquer l'écoute active?

Pour simplifier, considérons qu'il s'agit de savoir écouter et de savoir activer l'expression de l'interlocuteur.

SAVOIR ÉCOUTER

- bien écouter, c'est d'abord être en EMPATHIE, ce qui revient à isoler soigneusement ce qu'exprime notre interlocuteur de ce que nous ressentons nous-mêmes en l'écoutant (en particulier sympathie ou antipathie). Il ne faut pas pour autant chercher à effacer ses sentiments (et tomber dans l'apathie).
- bien écouter, c'est aussi manifester une ATTITUDE COMPREHENSIVE . C'est ne pas penser simultanément à interpréter, à juger, à notre réponse, à la question suivante
- bien écouter, c'est AVANCER PROGRESSIVEMENT. C'est s'attacher à comprendre, derrière le raisonnement ou les faits relatés, leur signification intellectuelle et émotionnelle pour notre interlocuteur.
- bien écouter, c'est aussi OBSERVER ce qui est exprimé involontairement : lapsus, ordre du discours, connotation affective de certains mots, gestes, regards.

SAVOIR ACTIVER

- C'est **d'abord se taire** lorsque votre interlocuteur parle ou lorsqu'il cherche la suite de ses idées: la première technique d'écoute active est donc LE SILENCE. Il existe des silences de réflexion, de conception, d'accoutumance, de prise de conscience.
- C'est aussi **poser des questions** appropriées :
 - 1 des questions ouvertes pour que votre interlocuteur puisse s'exprimer plus librement,
 - 2 des questions fermées ou alternatives pour dramatiser son discours, par moments ou pour rechercher des informations précises,
 - 3 des questions de relance, pour faire approfondir ce qui vient d'être dit, à ne pas confondre avec les questions d'enchaînement, qui permettent de poursuivre la narration des faits.
- C'est également **éviter** :
 - 1 les questions négatives involontaires et, de façon générale, toutes les questions inductives,
 - 2 de poser deux questions en une,
 - 3 le questionnaire rigide tout préparé : "collez au discours" par vos questions, restez connecté à l'autre, faites venir vos questions à propos au risque sinon de créer des résistances à vos questions.

SAVOIR REFORMULER CE QUI VOUS EST DIT

Si vous reformulez les propos de votre interlocuteur, il reconnaîtra comme dans un miroir l'image de ce qu'il a dit ; cette image l'aidera à clarifier son point de vue et à l'approfondir (la reformulation a un effet de "rebond") : ainsi, il se sentira compris et encouragé à s'exprimer.

- La reformulation-**écho** s'appuie sur un mot fort (qui vous semble avoir une signification importante, à l'instant, pour votre interlocuteur ... et pas pour vous nécessairement).
- La reformulation-**résumé** lui renvoie une image synthétique de son discours désordonné parce que spontané ; elle aide l'interlocuteur à retrouver la dynamique de sa propre attitude et à l'actualiser.
- La reformulation-**élucidation** renvoie à votre interlocuteur une vue de son problème différente de ce qu'il a dit explicitement mais que vous sentez sous-jacente chez lui. Elle le pousse à porter un nouveau regard sur l'objet de son discours et ainsi à aller plus loin dans sa propre compréhension.

La reformulation est un outil privilégié de l'interview "en profondeur". Entraînez-vous sur un sujet personnel à interviewer (et non interroger) en ayant comme seules interventions des reformulations (si elles sont exactes, vous vous en rendrez compte aux "oui" de votre interlocuteur).

Poursuivez l'entraînement jusqu'à ce que vous obteniez manifestement des résultats intéressants : richesse du discours, degré d'implication de votre interlocuteur, découverte de traits personnels insoupçonnés chez des interlocuteurs habituels, augmentation visible de la confiance ou meilleure compréhension des questions traitées.

La Reformulation pour Carl Rogers, son fondateur

Reflét	Pour vérifier qu'on a compris, et l'annoncer : on reprend, en termes équivalents, l'essentiel de ce qui vient d'être dit. <i>P.ex : Si je vous ai bien compris, vous voulez dire que...</i>
Echo	Pour connaître la signification donnée à ce qui paraît un « mot clé » : on le reprend. <i>P.ex : « La psychologie, c'est dangereux. » C'est dangereux, dites-vous ?</i>

Clarification	<p>Pour tenter de mettre en lumière ce qui est confus, épars, inorganisé : on offre une traduction des différents éléments d'information, en vue d'une idée essentielle.</p> <p><i>P.ex : Le nœud du problème, dans tout ce que vous dites, c'est peut-être que vous n'êtes plus d'accord avec notre façon de travailler. Qu'en pensez-vous ?</i></p>
Inversée	<p>Pour relever l'implicite d'une formulation et provoquer un changement de point de vue : on réorganise les idées en renversant figure et fond.</p> <p><i>P.ex : Ce n'est pas possible de travailler comme ça selon vous, ils ne disent jamais rien. Dans l'équipe vous êtes le seul à donner vraiment de l'information, c'est ça ?</i></p>
Déductive ou Inductive	<p>Pour vérifier une hypothèse, pour aider l'autre à expliquer sa position : on reprend l'idée émise et on énonce l'hypothèse.</p> <p><i>P.ex : Vous me dites que vous voulez gagner plus. Est-ce à dire que vous voulez plus de responsabilités ?</i></p>
Appui	<p>Pour vérifier une hypothèse, pour aider l'autre à expliquer sa position : on reprend l'idée émise et on énonce l'hypothèse.</p> <p><i>P.ex : Bon d'accord, vous manquez de moyens techniques.</i></p>
Biaisée	<p>Pour orienter la discussion en fonction d'un choix : on valorise l'un ou l'autre des éléments énoncés par l'autre.</p> <p><i>P.ex : Si quelqu'un mélange opinions et faits, on peut ne formuler que les faits.</i></p>
Interrogative	<p>Pour amener l'autre à trouver lui-même la solution à son problème : on lui retourne sa question ou on transforme son propos en question.</p> <p><i>Si j'ai bien compris la question est de savoir si vs décidez de ...</i></p>

Annexes de la Section 5

A5.1 INSTRUCTIONS POUR PRÉPARER LA OU LES SÉRIE(S) DE CARRÉS BRISÉS

La série de carrés consiste en cinq (5) enveloppes contenant les morceaux de carton coupés en formes différentes, qui lorsqu'ils sont assemblés de façon correcte formeront cinq (5) carrés de grandeur égale. Une série de carrés doit être distribuée à chaque groupe de 5 personnes.

Pour préparer une série, couper 5 carrés dans du carton de la même couleur de la dimension exacte de 6 pouces par 6 pouces. Étaler les carrés côte à côte et marquez-le des lettres comme indiqué sur le dessin ci-dessous, écrire les lettres au crayon de mine légèrement pour que ces marques puissent être effacées facilement.

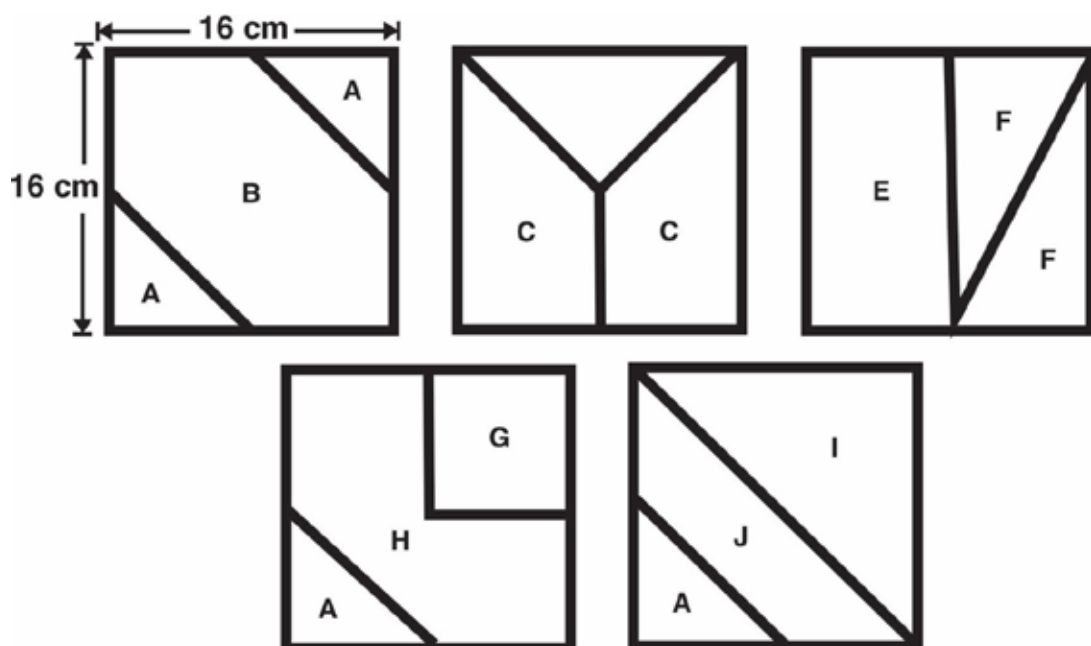
Les lignes doivent être dessinées de façon à ce que, quand les morceaux sont coupés, ceux marqués de la lettre 'A' soient tous de la même grandeur, et ainsi de suite. Plusieurs combinaisons sont possibles et feront un (1) ou deux (2) carrés, mais seulement une combinaison formera tous les cinq (5) carrés, de chacun 16 cm par 16cm. Après avoir dessiné les lignes sur les carrés et marqué les sections avec les lettres, couper chaque carré le long des lignes et ainsi seront formées les pièces du 'casse-tête'.

Marquer chacune des cinq (5) enveloppe des chiffres 1, 2, 3, 4, 5. Distribuer les morceaux de carton entre les cinq (5) enveloppes de la manière suivante: Enveloppe 1 avec les morceaux I, H E ; l'Enveloppe 2 avec A, A, A, C ; l'Enveloppe 3 avec A, J ; l'Enveloppe 4 avec D, F ; et l'Enveloppe 5 avec G, B, F, C.

Effacer les lettres inscrites au crayon de mine et écrivez à la place le numéro de l'enveloppe dans laquelle chaque morceau se trouve. Cela facilitera la remise des morceaux de casse-tête dans chaque enveloppe correspondante lorsque l'équipe aura terminer le jeu, pour un usage futur.

Chaque série de carrés pourra être faite d'une couleur de carton différente et faites autant de séries que vous prévoyez de groupes de 5 personnes lors de votre activité.

Exercice adapté. Source: Pan American Health Organization, A Manual & Resource book for Popular Participation Training, UN, 1978.

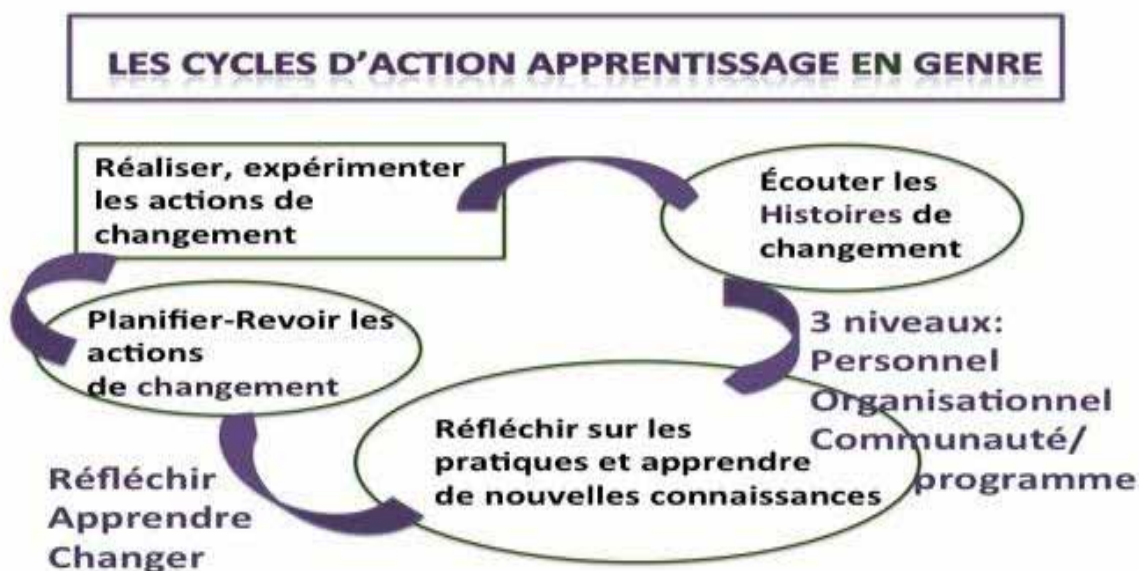


A5.2 NOTE SUR L'ACTION APPRENTISSAGE EN GENRE (GENDER ACTION LEARNING)

L'*action apprentissage en genre* AAG, ou *Gender Action Learning* GAL, en anglais, est une méthodologie et un processus de formation conçus par *Gender at Work*¹. L'AAG est une série d'ateliers de développement de capacités où des participants provenant de diverses organisations, partagent leurs expériences, réfléchissent et agissent afin d'expérimenter de nouvelles stratégies visant à enrayer les inégalités et les injustices basées sur le genre dans leurs milieux. Le processus de l'AAG intègre l'expérimentation par les apprenantes d'actions de changement.

Chaque organisation impliquée dans l'AAG met sur pied une **équipe de changement**, dont les membres seront des agents de changement. La métaphore du corps humain représenté avec une tête, un cœur et des membres est aussi utilisée pour l'organisation qui est, avant tout, composée de personnes humaines. Les institutions, associations et autres groupements ont un fonctionnement complexe qui s'apparentent à celui des êtres vivants. Est-ce que les organisations mettent en pratique les valeurs et les principes qu'elles défendent? Est-ce qu'elles appliquent les principes de justice et d'égalité dans leur fonctionnement interne, dans leurs programmes? Par quels moyens chaque participante peut-elle intégrer des actions de changement pour plus d'égalité et de justice dans son organisation? Comment être plus consciente de sa capacité d'agir?

Chaque équipe de changement va tracer des actions concrètes pour améliorer l'égalité hommes-femmes et la justice de genre à trois niveaux: personnel, organisationnel et dans les communautés et les groupes cibles. Ces actions se grefferont à ce qui est déjà en place dans le travail, la vie de tous les jours et ce, sans besoin de ressources supplémentaires.



¹ Consultez <http://www.genderatwork.org>

Agir, réfléchir, apprendre, repenser et agir de nouveau constituent le cycle de la démarche.

A chaque atelier, un cycle d'action apprentissage prendra la forme suivante:

- **Écouter les histoires de changement de chaque équipe:** qu'est-ce qu'elles ont essayé de réaliser et de changer sur le genre? Partager les histoires de **changement au niveau personnel, organisationnel et communautaire.**
- **Réfléchir:** qu'est-ce qui a fonctionné et pourquoi? Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné comme prévu et pourquoi? Quelles difficultés ou barrières ont été rencontrées et comment les surmonter?
- Analyser de façon concrète les histoires et actions de changement avec de **nouvelles connaissances** et des exercices de réflexion sur le genre, l'égalité et les processus de changement.
- Les équipes vont **améliorer, réviser, ajuster, modifier leurs actions de changement** en tenant compte des nouveaux apprentissages et de l'expérience racontée par les collègues.
- Après l'atelier, les équipes retournent **agir** dans leur milieu pour **continuer la mise en œuvre de leurs plans d'action de changement et les actions personnelles.**
- Le processus AAG ne donne pas de recettes ou de marche à suivre rigide. Il permet de réfléchir collectivement afin que chaque personne et chaque organisation trouvent ses propres solutions.

Ressource

Vidéo «*Towards Gender Equality in Burkina Faso* » en français avec sous-titres en anglais, sur les processus d'Action Apprentissage en Genre (AAG-GAL) au Burkina Faso avec les partenaires d'Oxfam Solidarité, produit en 2019.

<https://www.youtube.com/watch?v=YyMOn7W9GpA>

A5.3 OUTILS ET QUESTIONNAIRES DE PLANIFICATION DES PROJETS D'EXPÉRIMENTATION

FICHE D'ÉLABORATION DE MON PROJET D'EXPÉRIMENTATION

Attention: pour les projets de groupe, vous devrez définir les rôles et responsabilités de chaque membre du groupe dans l'expérimentation à la question 4.

1. **Qu'est-ce que j'aimerais expérimenter?** Sur **quelle(s) question(s) de genre** cette expérimentation portera-t-elle? Avec qui je veux l'expérimenter, dans quel contexte?
2. À **quel binaire du patriarcat** cette expérimentation peut s'attaquer? Pourquoi?
3. **Pourquoi je veux faire cette expérimentation?** Qu'est-ce que je veux améliorer/changer avec cette expérimentation:
 - a) dans ma pratique en tant qu'agent de changement?
 - b) dans la situation ou problème de genre que je veux aborder avec le groupe?
4. **En quoi consistera l'expérimentation? Description** de l'expérimentation: activités, calendrier, ressources nécessaires. Ai-je accès à ces ressources? (qui fait quoi, quand, où, comment?).
5. Comment cette expérimentation est différente de ce que je faisais avant? Quelle est l'innovation pour ma pratique de facilitation?
6. **Comment mieux comprendre la démarche?**

Analyse de l'expérimentation à l'aide de la **matrice analytique de Gender at Work**

 - a) Quelle est la situation ou le problème de départ, dans quel quadrant? Quelle est l'incidence des autres quadrants sur la situation de départ?
 - b) Quel est ou quels sont les changements finaux souhaités avec l'expérimentation, dans quel quadrant?
 - c) Le comment: quelles sont les stratégies pour arriver au changement souhaité? Dans quels quadrants de la matrice dois-je travailler?

1. Conscience des femmes et des hommes et pouvoir/volonté d'agir

2. Condition, participation, accès, contrôle des ressources

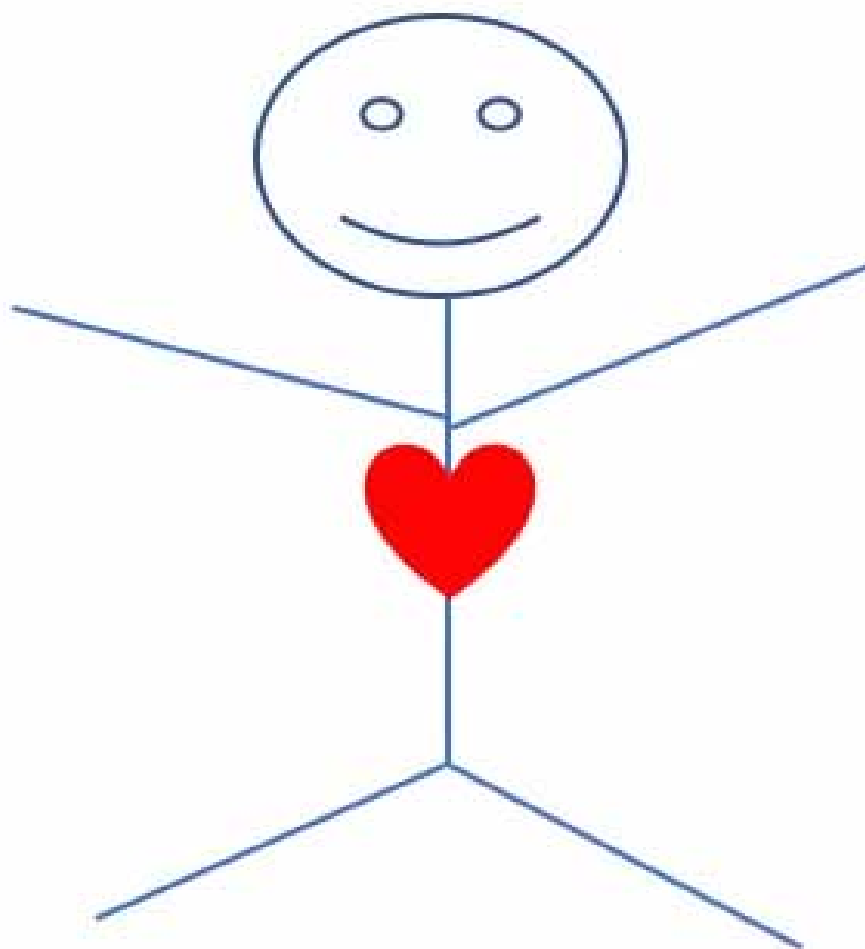
4. Normes et pratiques informelles/sociales/culturelles/
organisationnelles qui créent/justifient la discrimination,
l'injustice de genre et l'exclusion

3. Lois, règles, politiques et mécanismes formels

Quelles normes et pratiques informelles veut-on contribuer à
changer?

7. Quelles améliorations aimerais-je apporter à ma pratique d'agent de changement ?

- Au niveau de la TÊTE: **penser**
- Au niveau du CŒUR: *émotions, attitudes, qualités*
- Au niveau des BRAS et JAMBES: **l'agir et les actions**



8. Illustrer ou schématiser sur un tableau à feuilles mobiles votre expérimentation pour la présentation à vos collègues du groupe.

A5.4 FAIRE FACE AUX RÉSISTANCES ET AUX OBSTACLES: LES APPRENTISSAGES DE GENDER AT WORK

Extraits de: Aruna Rao, J. Sandler, D. Kelleher and C. Miller, 2016, *Gender At Work: theory and practice for 21st Century Organisations*, Routledge: London and NewYork, 210 p, pp 10-14, et 199.

Traduction libre: Sylvie Desautels, associée de *Gender at Work*.

Six principes et apprentissages provenant de la pratique des associées de *Gender at Work*

1. Le développement social n'est pas la recherche d'une 'solution technique' ni un processus de changement linéaire. Plutôt que d'obéir à des stratégies définies et des programmes figés dans le temps, **une part importante du travail en faveur de l'égalité de genre est de nommer la structure profonde de l'inégalité**, la façon dont elle se manifeste dans des contextes spécifiques. En rendant ainsi visibles les problèmes rencontrés et en clarifiant leur ampleur, ils deviennent le focus du changement. Il s'ensuit la formulation de stratégies en saisissant les opportunités pour promouvoir l'égalité de genre tout en s'assurant que les stratégies tracent la cartographie des changements souhaités. La façon dont les changements en égalité de genre se produisent est imprévisible. Comme la progression n'est pas linéaire, le maintien des acquis peut être une victoire en soi. Il existe souvent un recul ou un retour en arrière car le pouvoir est confronté. Le changement requiert du temps.
2. Les contextes s'avèrent importants. L'analyse féministe souligne l'importance du contexte et la façon dont il configure les relations de genre et les régimes de genre. La collaboration avec des organisations dans divers endroits et contextes, incluant dans les états fragiles et les zones de conflit, confirme le besoin de porter une attention particulière à la **toile de fond économique, culturelle, sociale et politique** qui influence le **régime de genre**. Ce contexte particulier constituera vraisemblablement des barrières à ceux et celles travaillant pour le changement social. Le régime de genre peut être spécifique au contexte tout comme **les visions et les stratégies pour l'égalité de genre**. L'approche permet de préciser la vision de l'égalité de genre et de concevoir les stratégies pour l'atteindre tout en aidant à reconnaître et à se préparer pour faire face aux formes de résistance potentielles.
3. **Les agentes de changement doivent penser stratégiquement à ce qu'elles veulent transformer (le 'quoi') dans leurs organisations et dans leur travail, avec les femmes et les hommes dans les communautés, avant de commencer à réfléchir** à la façon d'y arriver (le 'comment'). Les stratégies pour appuyer le changement organisationnel visent à créer des espaces où les relations de pouvoir, les normes sociales et la structure profonde de l'inégalité sont exposées et confrontées par une réflexion critique et une analyse. Elles deviennent ainsi centrales dans le 'quoi' du changement organisationnel ou communautaire.
4. **Une pièce manquante dans le 'casse-tête' du changement organisationnel est souvent le renforcement de la capacité individuelle et collective des personnes à agir pour le changement.** Une approche d'action apprentissage doit combiner des stratégies qui ouvrent des espaces de réflexion sur ce qui demande à être changé (le 'quoi') et des méthodes appropriées qui permettent à l'organisation et ses membres de mettre en œuvre ce changement et d'apprendre de leurs efforts (le 'comment'). Les acteurs de changement définissent ensuite le changement dans leurs propres termes, trouvent leur propre chemin vers le changement puis évaluent les progrès durant une période donnée.

1. Le travail de transformation organisationnelle requiert deux éléments: la transformation des individus et la transformation de la culture et des dynamiques de pouvoir organisationnelles.

Les programmes de changement ont besoin d'approches holistiques pour appuyer le changement à divers niveaux: le changement au niveau individuel, modifiant les valeurs et les attitudes inconscientes; le changement au niveau interpersonnel, influençant la façon dont les personnes interagissent, valorisent et respectent les individus de leur entourage ; et au niveau organisationnel, transformant les structures, les méthodes de travail et les politiques

2. Les agentes de changement féministes, qui travaillent à l'intérieur des organisations pour nommer et défier les relations de pouvoir basée sur le genre, deviennent souvent *la cible d'attaques sexistes, patriarcales et misogynes*, fréquemment de façon cachée et envahissante, et parfois sanctionnées par l'organisation. Une **culture du 'care'** ou du 'prendre soin' doit être cultivée à l'intérieur des organisations et parmi les communautés ou groupes d'agentes de changement féministes, afin d'offrir un appui mutuel et un soutien.

Trois stratégies d'appui aux agents de changement féministes:

- 1) transformer les espaces de marginalisation en espaces de pouvoir individuel et collectif;
- 2) rendre publiques les histoires de discrimination et d'injustice (briser le silence); et
- 3) reconstruire le pouvoir (la responsabilisation) et la reddition de compte.

Conditions pour être fin prêt au changement organisationnel: avoir des ressources, être ouvert à la réflexion, obtenir l'appui des leaders seniors et compter sur des agentes de changement habiles et formées sont des éléments essentiels pour assurer un appui soutenu aux efforts de changement pour la justice de genre.

«Rêvez grand, commencez petit, commencez aujourd'hui.» David Kelleher, co-fondateur de Gender at Work **Les 5 leviers pour réinventer les organisations au 21e siècle**

- Des **espaces de réflexion, d'apprentissage et d'analyse du régime de genre local** sont indispensables pour initier des conversations et construire une compréhension commune, l'autonomisation, la capacité d'agir, les habiletés politiques tout comme des stratégies pour le changement.
- Un **changement dans les relations de pouvoir** permet aux agents de changement en égalité de genre d'obtenir l'appui du leadership de l'organisation, l'accès à des ressources financières, à un espace pour planifier ainsi qu'un espace à la table où les décisions stratégiques et les priorités sont établies, au moment où ces mêmes décisions sont prises.
- Le **changement de conscience chez une masse critique** de membres dans l'organisation est visé. Réinventer une organisation pour qu'elle soit plus équitable dans ses relations de genre ne peut être fait à partir de la direction ou par un décret politique. En plus d'une politique et de nouvelles ressources, un espace est requis pour que le personnel et les parties prenantes puissent comprendre les nouvelles orientations, ce qu'elles signifient et comment elles seront mises en œuvre pour transformer les normes et les structures profondes qui créent les inégalités de genre.
- Accorder une attention à la nature holistique du changement et à la relation **entre les dynamiques dans tous les quadrants de la Matrice** d'analyse de Gender@Work.

Un **leadership féministe et la volonté d'un petit groupe d'agentes de changement** pour défier les idées et les structures autour d'elles et pour négocier un processus de changement.

Annexes de la Section 6

A6.1 OUTIL « RÉFLEXION AVANT L'ACTION / BILAN APRÈS L'ACTION, RAA/BAA »

QUESTION D'APPRENTISSAGE : COMMENT POUVONS-NOUS....? Formuler votre question	
RÉFLEXION AVANT L'ACTION	BILAN APRÈS L'ACTION
Date de la RAA : Participants :	Date de la BAA (AAR): Participants :
Quels changements espérons-nous réaliser ?	Quels changements souhaitons-nous réaliser ? (voir colonne à gauche)
Comment décrire ces changements concrètement ?	Qu'est-ce qui a changé dans les faits ?
Quels défis peuvent se présenter ?	Qu'est-ce qui a causé ces changements ?
Qu'avons-nous appris de circonstances similaires par le passé ?	Si c'était à recommencer, que ferions-nous différemment ? Que ferions-nous la même manière?
Comment pouvons-nous réussir cette fois-ci ?	Quelle est la prochaine occasion pour tester ce que nous venons d'apprendre ?
Date prévue pour le <i>Bilan Après Action</i> [coller en haut de la colonne suivante]:	Date de la prochaine <i>Révision Avant Action</i> ?

A6.2 MODÈLE DE FORMULAIRE DE CONSENTEMENT RELATIF AUX HISTOIRES DE CHANGEMENT ET PHOTOGRAPHIES



FORMULAIRE DE CONSENTEMENT RELATIF AUX HISTOIRES DE CHANGEMENT, AUX PHOTOGRAPHIES ET ENREGISTREMENT VIDÉO

Je, soussigné-e, par la présente j'autorise OXFAM (Oxfam Solidarité Belgique, Oxfam au Burkina Faso et Oxfam International) et Gender@Work à:

- Publier, dans un document, sur un site Internet, les réseaux sociaux et autres plateformes normalement utilisées par les ONGs, **les histoires de changement que j'ai écrites**. J'accepte le fait que les histoires pourront être éditées, synthétisées ou écourtées lors des publications. : OUI _____ NON _____
- Publier, dans un document, sur un site Internet, les réseaux sociaux et autres plateformes normalement utilisées par les ONGs, **des photos** me représentant et capturées lors du présent atelier, OUI _____ NON _____
- Diffuser sur un site Internet, les réseaux sociaux et autres plateformes normalement utilisées par les ONGs, les **entrevues vidéo** (en tout ou en partie) auxquelles j'ai participé : OUI _____ NON _____
- À mentionner mon nom et prénom en association avec une photo, une histoire, ou une entrevue vidéo. OUI _____ NON _____

Le-la soussigné-e, dégage aujourd'hui et indéfiniment, OXFAM et Gender@Work, ses représentants et agentes, de toutes poursuites ou plaintes en lien avec les dites photos, publications, et enregistrement vidéos, incluant, mais non limité à, aux poursuites pour atteinte à la vie privée ou en diffamation.

Signé à OUAGADOUGOU , le (date) _____,

Dans le cadre de l'atelier final du processus **de Formation des Facilitatrices et Facilitateurs en Genre**,

Par : NOM (lettre d'imprimerie) _____

Signature : _____

En présence de témoin :
NOM (lettre d'imprimerie) _____

Signature du témoin : _____

A6.3 QUELQUES HISTOIRES DE CHANGEMENT

Dans la section 6 du présent Référentiel, nous avons présenté diverses méthodes pour évaluer le processus et les résultats d'ateliers de formation. L'une de ces méthodes est l'écriture d'histoires de changement par les personnes participantes ou la collecte d'histoires à l'oral qui seront ensuite mises à l'écrit.

Nous vous présentons ici une sélection d'histoires de changement pour que vous puissiez constater la richesse de leurs contenus et apprécier concrètement l'apport de ce type d'exercice réflexif et d'auto-évaluation.

Il convient de spécifier que ces histoires de changement sont issues de processus de formation approfondis. Premièrement, la Formation de facilitateurs et facilitatrices en genre (FFG) qui a été tenue au Mali et au Burkina Faso en 2018 et 2019, a consisté en 3 ateliers de 4 jours, ainsi que de sessions de mentorat intercalées, sur une période d'environ 16 mois. Les processus d'Action Apprentissage en Genre (AAG) ou Gender Action Learning (GAL) dans les mêmes pays, ont aussi constitué un processus intensif de formation : ils incluaient une session initiale d'une journée chez chaque organisation participante, suivi de 3 ateliers de 4 jours, avec des rencontres de suivi à distance ou mentorat, le tout étalé sur environ 20 mois. Ainsi la profondeur des changements que vous pourrez constater dans ces histoires est redevable à un ensemble de facteurs, dont entre autres, l'approche méthodologique et pédagogique d'où s'inspire le présent Référentiel, la motivation et l'engagement des participant-es à expérimenter, réfléchir et changer, puis bien sûr la durée du processus. Le temps est un facteur indispensable pour des changements dans les perceptions, attitudes et comportements liés aux dynamiques de genre. À bien noter que les participantes et participants des deux processus (FFG et AAG) ont partagé plus que 40 histoires de changement personnel, organisationnel et communautaire. L'espace étant limité, nous n'avons inclus que quelques extraits de ces témoignages, riches en apprentissage sur le changement et la justice de genre.

PARCOURS DE CHANGEMENT DES FACILITATEURS ET FACILITATRICES EN GENRE DU BURKINA FASO ET DU MALI (FFG 2018-2019)

Histoires au niveau individuel ou personnel

Voici des extraits des réflexions partagées par les personnes qui ont participé aux formations sur la facilitation en genre concernant leur parcours de changement.



«Mon organisation est une société coopérative simplifiée de transformation de produits agroalimentaires. Pour moi, la question du genre était une question théorique qui n'avait rien à voir avec certaines activités telle la nôtre. Mais la première session de formation des facilitateurs FFG#1 m'a permis de comprendre que le genre pouvait s'apparaître dans tout ce qu'on fait dans la vie, surtout dans les organisations essentiellement composées de femmes comme la nôtre (99,99 p. cent de femmes)». **Siaka Coulibaly du Mali (homme)**



«Depuis la formation FFG, ma manière de m'exprimer, et la gestion domestique dans mon foyer, ont changé. Avant j'étais très timide pour m'exprimer dans une assemblée et je doutais beaucoup de moi-même. Tout cela m'empêchait de participer activement à la vie de mon foyer, de mon organisation et de ma communauté. La prise de parole était difficile pour moi; j'étais influencée par des regards et des pensées négatives pour m'exprimer en public. Aujourd'hui lorsque je suis convaincue de la pertinence de mon idée, je l'exprime sans crainte étant consciente de ma capacité d'analyse.

J'ai eu confiance en moi-même et en mes capacités, j'ai pris conscience de mon niveau de connaissance différent de celui d'un analphabète. J'ai apprécié l'état d'esprit pendant le processus, où il y avait le souci permanent de mettre les femmes au centre de la vie au foyer, dans les communautés et dans nos organisations. L'intérêt que les facilitateurs ont toujours manifesté vis-à-vis de ma personne était très motivant et pour cela m'a rendu fière de moi-même.

Maintenant je suis mieux écoutée. Par exemple, mes voisins ont une fille dont le papa voulait interrompre les études. Ce papa est venu à la raison après mon intervention. Cela fait de moi une « médiatrice » écoutée dans des situations de cette nature.

Avant, je me sentais presque inutile: je me disais simple paysanne et on se référait à nos maris pour des décisions. Maintenant, je suis consciente de ma valeur en tant que productrice et je consulte mon mari pour des questions liées au foyer pour une décision consensuelle. Le processus d'apprentissage de la justice de genre est à la base de ce changement à mon niveau et ces connaissances ont été largement partagées dans ma communauté, mon foyer et mon organisation.» **Ebasse Diassana du Mali (femme)**



«Au début, je voyais la facilitation de genre davantage comme une formation où il y a un formateur, qui maîtrise la question genre et qu'il faut écouter. Aujourd'hui, je comprends la facilitation en genre comme un processus dans lequel on partage les expériences, on apprend des uns et des autres, on met en commun les backgrounds des participant-es et du ou de la facilitatrice, on tient compte du contexte et du vécu de chacun, tout en tenant compte de tous nos sens à travers des techniques et des méthodes qui valorisent tout un chacun.

*Ce qui est resté, c'est que les relations de pouvoir influencent les relations de genre et l'on peut travailler à briser les inégalités sociales à travers une prise de conscience individuelle et ensuite collective.» **Amy Ouedraogo Sawadogo du Burkina Faso (femme)***



«Le fait de comprendre que le défi de changement est un phénomène mondial est un atout. Je comprends aussi que la nécessité du changement est pérenne et il faut être préparé à s'inscrire dans cette logique. Le cas de changement positif que j'ai pu faire me donne le sentiment d'être un homme plus utile dans la vie que par le passé. Le fait d'apporter le sourire aux personnes sans défense me rend fier de moi-même.»
Nouhoun Konate du Mali (homme)

«(...)j'ai mieux compris le patriarcat, je sais dorénavant qu'il est omniprésent. Il en est de même pour le concept de féminisme. Avant, pour moi la facilitation en genre devait passer nécessairement par un atelier, je vois maintenant qu'elle peut se faire à tout moment et en tout lieu, pourvu que j'aie l'approche appropriée en tenant compte du contexte et de la sensibilité de l'auditoire.

Toutefois, d'importants défis sont encore à lever. Certains sont tels que je me demande s'il ne vaut pas mieux les laisser tels quels, vu les risques de représailles. Pour d'autres par contre, je pense pouvoir en venir à bout.»
Kiswendsida du Burkina Faso (pseudonyme femme)



«Le cycle d'apprentissage de la facilitation en genre m'a permis d'adopter d'autres techniques de facilitation notamment la facilitation d'une formation en genre sans support numérique en me basant uniquement sur mes connaissances et l'expérience des participant-e-s et le contexte du milieu de la formation.

J'ai appris à travers ce cycle d'apprentissage que la facilitation requiert plus d'habileté, de l'expérience et que les outils de facilitation doivent être adaptés au contexte. Par ailleurs, j'ai compris que la personne facilitatrice doit incarner certaines valeurs de savoir être et de savoir-faire. Ce cycle m'a aussi permis de me comprendre moi-même (mes défauts, mes craintes, mes lacunes, mes forces).

Au début, j'étais mal à l'aise avec le tai-chi et le dessin. Ainsi, ma participation au processus est devenue un défi, défi de tirer profit de l'opportunité et me renforcer davantage. Je sens actuellement que ce défi est relevé.»
Maichata Coulibaly du Mali (femme)



«Ma pratique de facilitation a changé. Maintenant je sais comment pousser tout le monde à participer, valoriser les idées des autres et pousser les autres à valoriser les idées des autres. Animer la salle pour plus de concentration, faire utiliser les outils et les adapter à leur réalité et les aider à faire des planifications. Donc j'ai fait le suivi post formation afin d'observer les changements et prouver l'avantage de leurs interventions, ce qui les encourage d'ailleurs.»
Barakissa Dembele du Mali (femme)



«Ce qui me restera, c'est l'aspect itératif du processus de facilitation et les compétences que doit avoir une bonne facilitatrice ce que j'ai changé c'est surtout la méthode de facilitation qui doit se focaliser sur les contributions des participant·es plutôt que sur mes propres convictions. (...) J'ai adopté de nouvelles pratiques ou comportements : surtout l'écoute active, le non jugement et une meilleure valorisation des autres. (...) Ma pratique de facilitation est maintenant beaucoup plus professionnelle car j'accorde plus de temps pour la préparation afin de trouver et tracer un fil conducteur bien déterminé (dans le processus de facilitation).»
Hindatou Amadou du Burkina Faso (femme)



«À présent, je réalise toute la pertinence et la complexité de la facilitation et que mon propre vécu est une ressource à exploiter. Ma confiance en moi se voit grandie, je continue de travailler sur ma capacité d'écoute et d'analyse.

Ma confiance aux autres aussi a grandie: pour la première fois, je suis arrivée à déléguer en toute confiance au groupe de théâtre, qui a bien fonctionné en mon absence.» **Honorine Soma du Burkina Faso (femme)**



«J'ai eu à co-faciliter la formation des enquêteurs avec un de mes collègues sur l'utilisation des TICs (technologies de l'information et communication) dans l'agriculture. Lors de cette formation, les participants étaient invités à faire des exercices de réflexions sur des consignes données, sur des cas pratiques aussi. C'est lors de l'exercice que nous nous sommes rendu compte qu'il y avait des participants qui n'avaient pas de niveau d'étude avancé mais qu'ils étaient alphabétisés (ils savaient lire et écrire) en langue nationale Bamanankan tandis qu'ils leurs étaient demandé de le faire en français. J'ai approché mon collègue co-facilitateur pour lui expliquer que ça sera une bonne chose de leur laisser travailler dans la langue de leur choix, ce qui a mis certains à l'aise, les participants qui ne savaient pas travailler en français, parce que je connaissais les participants plus que lui. Ce qui a amené l'ambiance dans le groupe, la participation active de tous les participants et participant·es. Depuis que j'ai reçu les deux apprentissages sur processus GAL et celle des facilitateur·trices en genre, j'ai gagné encore plus de confiance en moi, la patience, la maîtrise en moi, le sens de l'écoute de l'autre.» **Aminata Dembele du Mali (femme)**



«Ce processus m'a permis d'échanger avec des collègues, d'entendre les spécificités de leurs contextes et aussi reconnaître les éléments qui nous lient ensemble dans cette lutte pour un monde meilleur. Je me sens plus audacieuse et prête pour le combat.

Le plus grand changement que je constate en moi est une plus grande capacité et volonté de pratiquer l'écoute active. Je pense que mon plus grand défi sera de continuer à pratiquer l'écoute active...et aussi de mieux maîtriser mes émotions ! Je trouve que je me laisse trop facilement emporter par mes propres convictions, ma passion et mon désir de convaincre autrui. Cela peut très souvent aboutir à un résultat qui est à l'opposé de ce que j'aurais voulu accomplir...

La FFG a contribué à mon apprentissage dans la vie en général.»

Madeleine Kennedy-Macfoy habite en Belgique et a participé à la FFG du Burkina Faso (femme)

HISTOIRES DE CHANGEMENT PROVENANT DES PROCESSUS D'ACTION APPRENTISSAGE EN GENRE (AAG-GAL) AU MALI ET BURKINA FASO (2017-2019)

a) Histoires au niveau individuel ou personnel



«Après l'AAG, je peux dire que j'ai changé. Avant je ne pensais pas que les femmes nous pouvions faire autant que les hommes, mon éducation m'a donné des mensonges qui me limitaient. Maintenant j'ai compris que les filles peuvent réussir autant que les garçons.

Au début de la formation, j'avais de la difficulté à saluer les gens. Mais grâce au processus, je suis plus ouverte, la formation m'a aussi aidé à m'exprimer devant les gens.

J'ai compris que dans la vie, quand nous sommes dans un groupe, je peux donner mon opinion et ma contribution. Avant j'étais timide. J'ai aussi compris que dans la vie il faut faire des efforts, tout cela grâce à l'AAG.» **Haoua Bandé du Burkina Faso (femme)**



«La formation reçue et la situation qu'a vécue mon enfant que je n'ai pas écouté, m'ont servi de leçon pour bien comprendre une situation avant de la juger. Je donne souvent des conseils auprès des mères de familles par rapport aux conduites à tenir quand un enfant se présente avec un problème. J'interviens souvent auprès des voisins pour calmer les esprits afin de minimiser les risques quand il s'agit des enfants.

Dans le village, il y'a beaucoup d'hommes qui refusaient la participation de leurs femmes aux réunions du village. Mais à force de discuter avec les femmes et à les sensibiliser sur l'importance des réunions, la majorité des hommes ont compris le bénéfice pour les femmes et la famille. Donc de plus en plus les femmes sont libres pour participer aux réunions à la demande des hommes.

Pour moi, le changement significatif est la capacité d'écoute et d'expression en public. Mieux les voyages m'ont formée et je peux participer à des échanges.» **Maïmouna Traoré du Mali (femme)**



«Avant la formation, je pensais qu'une femme ne pouvait pas avoir accès à la terre car dans mon village aucune femme n'en possédait.

Après la formation AAG, j'ai pris conscience que la femme comme l'homme avait des droits et des devoirs. Je me suis dit que je pouvais avoir un morceau de terre pour cultiver et subvenir à mes besoins. Pour ce faire, à chaque fois que je revenais des formations, je parlais à mon père pour qu'il m'accorde la terre pour y travailler. À force d'arguments, il a fini par accepter. En décembre 2018, j'ai obtenu un terrain pour semer des arachides. Ce qui a motivé ce changement, ce sont les formations AAG que j'ai reçu, ça m'a fait percevoir que la femme peut subvenir à ses besoins sans demander à un homme.» **Aïssata Diallo du Burkina Faso (femme)**

« Avant le processus GAL, j'étais un chef de famille dictateur qui prenais seul les décisions sans concerter personne. Pendant ce temps l'atmosphère était tendue dans ma concession familiale et ma famille vivait dans un climat de méfiance.

Mais avec ma participation au processus GAL, j'ai commencé à être coopératif, compréhensif et j'ai commencé à intégrer les membres de ma famille la prise de décision.

Ainsi, lors de la Campagne agricole de 2018-2019, mes femmes, mes enfants et moi-même, ensemble nous avons planifié les travaux champêtres. À la récolte, on a amené les récoltes (mil) à la machine de décortiqueuse de mil. En utilisant cette machine, on a eu moins de perte en graine. Cela a amoindri le cout des tâches ménagères et le travail des femmes dans les foyers puisque c'étaient les femmes qui étaient destinées à piller.

Suite à mes conseils, d'autres femmes et familles ont commencé à fréquenter les machines décortiqueuses alors que dans le passé, elles y étaient hostiles.

À travers ce processus, je me suis rapproché des membres de ma famille, chacun se sent important et l'atmosphère est plus détendue.» **Bakary Fofana du Mali (homme)**

« Avant l'AAG, je pensais que l'homme et la femme pouvaient travailler ensemble avec le minimum de respect entre mari et femme. Après l'AAG, j'ai renforcé mes capacités de changement. Depuis que je suis marié, je travaille avec ma femme parce que dans l'agriculture il y a plusieurs métiers. Qui dit éleveur, dit agriculteur. On fait de la banane, papaye, chou, maïs, c'est ma femme qui vend mes légumes. Pourquoi donner à quelqu'un d'autre le rôle de vendre lorsque l'épouse peut le faire ? Je préfère que ma femme gagne parce qu'elle peut me compléter, alors que si c'est quelqu'un d'autre, c'est un crédit. Donc, laisser travailler les femmes, ça aide beaucoup dans les ménages. L'AAG m'a aidé beaucoup à changer ma famille et je fais la sensibilisation avec mes voisins et le village. J'espère que ça va aller, bonne chance à nous tous. » **Sanou Siaka du Burkina Faso (homme)**

« Avant le processus GAL, j'avais du respect pour la femme, je menais des activités pour soutenir ma femme. Cependant, je n'avais pas conscience de la souffrance des femmes autant au travail que dans le foyer.

Je ne me préoccupais pas des dires ou des actions des autres qui brimaient et qui apportaient de l'injustice de genre dans leur entourage. Après cette formation, j'ai le sentiment profond que les choses doivent changer pour plus d'égalité entre femmes et hommes. J'ai pris conscience que pour un meilleur avenir du monde, il faut que tout le monde soit pris en compte et ait les mêmes chances de s'affirmer, s'épanouir et exister.

Ce qui a motivé ce changement en moi, ces sont les histoires des autres, les questions de la facilitatrice, les échanges avec les autres et l'écoute des histoires. J'ai réalisé que pour être fier, au soir de ma mort, de mon passage sur terre, je devais travailler à plus de justice et d'égalité autour de moi, le plus important c'est que j'ai réalisé que je peux le faire avec mes propres moyens.» **Dilogo du Burkina Faso (pseudonyme- homme)**



«Avant le processus GAL, je n'étais pas tellement ouvert à ma femme. Je décidais seul. Je partageais peu. Depuis le début du GAL, j'ai commencé à agir sur mon comportement. Je ne suis plus hésitant sur la question du genre. Je suis désormais, d'après mes amis, l'avocat défenseur des femmes. Franchement je suis aujourd'hui ouvert. Je partage tout avec ma famille, grâce au bon équilibre dans la répartition des tâches. C'est moi qui cherche les bois de chauffe. C'est moi qui puise l'eau, fais souvent la cuisine, fait le lit et souvent apporte l'eau à la toilette. Les garçons et les filles balayent et font le linge. Ma famille est un exemple. Les enfants me courtisent maintenant avec aisance. Ma famille est une famille démocrate, grâce à ma souplesse et facilité.

Un dimanche matin, mon voisin Issa Traoré, est venu chez moi me disant que c'est un bonjour. Suite aux discussions, il me dit:

- Ah! Berthé. Nos femmes essaient de comparer nos familles misérables à la vôtre.
- Comment traites-tu vos familles de misérables ? Vous pouvez bien vivre en paix comme ma famille. Il suffit de changer un peu vos habitudes.
- Mais comment changer ça?
- Arrêter de décider seul. Ne laisse pas à la femme seule certaines tâches.
- Ah! Berthé est bizarre. C'est pas facile ça mais je vais essayer. C'est donc pourquoi toutes les femmes parlent de toi Berthé et veulent que leurs maris soient à tes côtés.

J'ai compris. C'est sa femme qui l'a poussé à venir causer avec moi. Madame Traoré a confirmé en me remerciant d'avoir agi sur le mental de son mari. Plusieurs d'autres couples ont fait la même chose. Aujourd'hui je suis fier d'être indiqué comme un bon exemple dans ma communauté. Ma famille est respectée de tous. Ces changements sont très utiles pour moi car les membres de ma famille et moi menons une vie plus paisible et surtout que ça ne se limite pas à ma seule famille.» **Hamidou Berthé du Mali (homme)**



«Avant le processus, mon mari prenait toutes les décisions de la famille. Même lorsque j'essayais de lui faire remarquer certaines erreurs ou de les corriger, il refusait catégoriquement et disait que c'est lui le chef de famille. Après ma première formation, j'ai senti et compris qu'il est possible de changer les règles à la maison avec du courage. De là, j'ai commencé à le sensibiliser sur le genre petit à petit en étant persévérante et patiente. Il s'assoit en me regardant. Un jour lorsque le sac de riz est fini, j'ai pris l'initiative de payer du riz avec mon argent et mon époux n'a pas approuvé ce geste. Il disait que c'est à lui de s'occuper de la famille. Mais avec mes mots de genre, il a fini par comprendre mon geste. Ma première fille, qui adhérait déjà à mes idées sur le genre, a dit à son père de ne pas s'énerver car c'est le genre et qu'on doit évoluer dans nos pratiques.

Aussi, j'ai commencé à sensibiliser mes petits garçons afin qu'ils partagent les tâches avec les filles. Lorsque leur père les voit, il s'exclame: « ah c'est le genre ». Et mes fils répondent oui papa. Le papa a fait remarquer son plaisir de voir que les filles peuvent souffler un peu. Dès lors les filles sont contentes car leur travail est mieux équilibré. Maintenant, mon mari se réveille avec le mot « genre » chaque matin.» **Djeneba Dembélé du Mali (femme)**



«Depuis la formation, je constate un changement dans ma personne même. Généralement dans notre société, c'est le mari qui s'occupe du logement de la famille. Il y a 5 ans, lorsque j'ai été nommé sur un programme à Ségou, je me suis occupé de chercher le logement pour ma famille. Lorsque ma femme est arrivée, on a eu pas mal de problème à gérer par rapport à la cohabitation avec les voisins. Il y a 6 mois, ma femme a passé avec succès un test d'une ONG basée à Bamako. Nous avons alors dû chercher un logement à Bamako pour notre famille. Cette fois-ci, nous nous sommes assis, ma femme et moi. Nous avons discuté des conditions pour le logement. Je lui ai laissé sa latitude pour chercher de son côté sur base des conditions préétablies conjointement. Chacun cherchait de son côté, aussi avec l'appui des parents. À ma grande surprise, c'est elle qui a trouvé l'endroit propice pour notre logement. Cette formation m'a permis d'être ouvert et d'impliquer ma femme dans la prise de décision et d'analyse. Avant ce n'était pas comme cela. La formation m'a permis d'être ouvert, compréhensif, de laisser la vision archaïque du rôle du mari derrière moi. Si la femme s'implique, elle peut avoir de meilleur résultat que l'homme. Ce logement, nous l'avons accepté ensemble.» **Boubacar Mangara du Mali (homme)**



«J'ai vécu, pendant deux ans, séparée de mon époux pour des raisons professionnelles. En 2018, j'ai eu l'opportunité de rejoindre mon conjoint dans sa ville. Ce fut donc avec joie que je me suis installée, on était enfin réunis.

Cependant, maintenant que nous vivions sous le même toit, on découvrait des côtés de l'un et de l'autre qui n'étaient pas formidables. Monsieur ne participait pas aux tâches domestiques alors que nous travaillons tous les deux et avons des emplois du temps chargés. Aussi nous n'avons pas de femme de ménage permanente. Je me suis plainte auprès de lui mais rien n'y fit. Cette situation rendait le climat familial tendu et cela m'agaçait. Je suis allée prendre conseil chez ma mère mais celle-ci me fit comprendre qu'il fallait supporter car c'est ainsi la vie de femme. Mais je me refusais d'accepter cette situation.

Une profonde réflexion m'a fait comprendre que le changement devrait commencer par moi-même. En effet depuis que nous vivons ensemble, c'est lui qui fait toutes les dépenses. Pour moi, c'était normal et même obligatoire pour l'homme de s'occuper de tout. J'ai donc commencé à contribuer aux dépenses familiales et à me proposer d'effectuer certaines tâches qu'il effectuait, comme laver la voiture ou la moto. À ma grande surprise, un changement commençait à se faire sentir. Monsieur rentre plus tôt, m'accompagne parfois dans l'exécution des tâches domestiques. Il est beaucoup plus aimable et l'harmonie et la bonne entente sont de retour dans la famille. Ce n'est pas encore parfait car souvent les résistances resurgissent.

De cette expérience je retiens que le changement ne s'obtient pas par la force mais par la négociation et beaucoup de patience. Mais aussi que le changement de l'autre commence par le changement de soi-même.»

Miriam Onadia du Burkina Faso (femme)

b) Histoires au niveau organisationnel

FERLAIT, Fédération régionale des unions de sociétés coopératives des producteurs de lait de Sikasso, Mali

« Avant le processus GAL, la coopérative « Wassulu Lait » de Yanfolila était composée de 14 femmes. Ces femmes ont formé la coopérative pour améliorer leur revenu à travers la transformation, le conditionnement et la commercialisation du lait local et des produits laitiers. Mais elles n'avaient pas un accès facile au lait local sans se déplacer dans les fermes, souvent très éloignées. Ça prenait trop de temps ce qui jouait sur la qualité du lait. L'élevage de bétail est traditionnellement dominé par les hommes; peu de femmes possèdent les moyens financiers, matériels et en main d'œuvre nécessaires à la production laitière. À la coopérative «Wassulu Lait», les femmes ne disposent pas de vaches laitières; seuls les hommes disposent des vaches laitières.

Avec le processus GAL, la FERLAIT a mis en place une équipe de changement (EC). Deux membres de cette équipe, en l'occurrence M. DIAKITE Siaka et Mme KONE

Union des mini-laiteries et producteurs de lait du Burkina Faso (UMPL-B)

«À Bittou, les activités de collecte du lait étaient accaparées par les hommes, pendant que les filles et jeunes femmes croupissaient dans la misère. Vu que l'activité de la collecte du lait était bien rémunérée dans notre laiterie, nous avons pris l'engagement d'insérer des jeunes femmes dans la chaîne de la collecte. Nous avons approché des filles pour voir si elles sont intéressées par l'activité et elles ont dit oui. Ensuite, nous avons rencontré individuellement les collecteurs pour les sensibiliser et voir si certains pouvaient laisser leur place à des jeunes femmes. Deux ont accepté.

Quatre (4) nouvelles jeunes femmes de 25 ans et moins effectuent la collecte et gagnent en moyenne 25,000 CFA par mois. Elles sont épanouies et contribuent au bonheur de leurs familles. Notre laiterie compte maintenant 14 collecteurs, dont 6 femmes.»

Association pour la promotion de l'élevage au Sahel et en savane, section du Burkina Faso (APESS BF)

«À Djibo, secteur 5, lors d'une formation accélérée qualifiante (FAQ) (formation technique) des membres de l'équipe de changement de l'AAG ont été approché-es au sujet de la situation d'un groupe de femmes. Ce groupe de 39 femmes se réunissait chaque soir pour lire le Coran et leurs maris étaient très sceptiques à l'idée qu'elles fassent autre chose dehors de la maison. Les femmes voulaient participer à la formation FAQ, mais n'avaient pas obtenu la permission de leurs maris.

Nous avons décidé de rencontrer les maris avec l'aide d'une personne ressource, le Dr H. Diallo qui est réputé pour sa maîtrise du Coran, est aussi vétérinaire et connu des communautés. Le Dr Diallo a pu aborder avec les maris la question du droit au travail et les messages à éviter pour ne pas opprimer les femmes. Le Dr Diallo a su amener les maris à réfléchir sur les avantages au travail et aux activités économiques des femmes. Les maris ont saisi l'enjeu et ont accepté que leurs épouses puissent exercer des activités.

Ainsi des femmes ont constitué un AVEC (association villageoise d'épargne et crédit) dans leur quartier, d'autres participent aux formations FAQ organisée par l'APESS. Les femmes ont retrouvé leur droit au travail et sont très dynamiques.

Enfin certaines femmes n'ont pas participé, peut-être que leurs maris n'ont finalement pas donné l'autorisation.

Nous avons utilisé les acquis du processus AAG pour avoir une approche de la communication basée sur le dialogue et l'échange avec des questions et réponses de tous.

Pour nous le changement est significatif parce que les femmes ont réussi à s'affirmer et travailler pour leurs besoins propres en toute liberté.»

SCOOPS-K, Société Coopérative Simplifiée Kotognogotala de Koutiala, Mali

Avant le processus GAL, les femmes membres de la SCOOPS-K ne prenaient pas la parole lors de rencontres publiques. Certaines femmes ne participaient pas activement dans la prise de décisions au sein de la coopérative ou de la communauté sur des sujets qui les concernaient. Maintenant, après le GAL on voit beaucoup de femmes prendre la parole en public. C'est surtout l'utilisation des dessins comme moyen de communication pendant les ateliers GAL qui a beaucoup contribué à ce changement.

Par exemple, les femmes de la SCOOPS-K ont été remarquées à travers leur participation à la rencontre qui a regroupé le chef de village, maire, conseillers, groupements féminins et jeunes sur le conflit entre marchands de bétail et le maire. Les femmes ont également participé activement à la mise en place du comité de gestion du point d'eau du CSCOM (Centre de Santé Communautaire). La SCOOPS-K y est représentée à travers un membre et occupe la place de secrétaire administrative. Les femmes sont maintenant invitées à plusieurs réunions du village. En plus de la participation des femmes, nous avons observé une plus grande responsabilisation et inclusion des jeunes.

Il y a eu un éveil de conscience chez les groupes de travail au sein de la coopérative. Les membres respectent leur tour de travail. Cela a permis de rehausser le niveau de production, renforcer la cohésion sociale et augmenter la capacité de commercialisation à travers les ventes individuelles. Les groupes de travail ont une bonne communication dans la réalisation des activités communes. Les quantités sont bien mesurées suite à des concertations au sein des groupes, aspect souvent négligé auparavant. Les femmes se sentent plus responsabilisées et participent activement aux prises de décisions dans l'Organisation.

Les habitants de la commune reconnaissent l'acquisition de certaines compétences par les femmes de la SCOOPS-K et que l'activité qu'elles mènent est une filière porteuse de développement. De plus en plus de femmes expriment un intérêt à adhérer à la coopérative, ce qui représente un changement significatif.

Association d'appui et d'éveil Pugsada (ADEP) Burkina Faso

«Une équipe de changement(EC) en genre a le devoir de travailler à réduire ou éliminer toute forme de violence, d'injustice sociale dans son environnement. Dans notre organisation, avec notre « loupe de genre », nous avons identifié un malaise vécu par une employée. Nous avons approché l'intéressée pour mieux comprendre la situation. Nous nous sommes rendu compte que cette personne avait subi de la part de son supérieur hiérarchique des écarts de langage. Ce qui constitue un « pouvoir sur » qui n'est pas souhaitable dans une organisation.

Devant la souffrance de celle-ci, nous, en tant qu'équipe de changement, avons pris l'engagement d'agir de commun accord avec elle et ainsi nous avons exercé notre « pouvoir avec ». Mais, elle nous a signifié sa peur face à la réaction de son supérieur. Nous l'avons rassurée, nous l'avons mis en confiance.

C'est ainsi que nous avons demandé une réunion avec la direction pour lui faire percevoir le malaise face aux abus de langage. Ensuite, avec l'aval de la direction, l'EC a rencontré le supérieur hiérarchique pour discuter de ses agissements. Ce dernier a dit ne pas avoir mesuré les conséquences de ses paroles sur la collègue. Il a reconnu qu'il avait mal agi et s'en est excusé.

Depuis lors, il existe un respect mutuel entre lui et ses collaborateur-trices et partant de cette situation, désormais les décisions sont prises de façon collégiale au sein de cette cellule, les points de vue des collaboratrices-teurs sont pris en compte. Actuellement, il existe un bon climat de travail dans ce département.»



Belgique
partenaire du développement