



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



RÉALISER :

Changement Social et de Comportement
pour la Diversité et l'Égalité entre les Sexes



Le Programme TOPS
Septembre 2017

RÉALISER :

Changement Social et de
Comportement pour la Diversité et
l'Égalité entre les Sexes

Septembre 2017

Le Programme de Soutien à la Performance Technique et Opérationnelle (sigle en anglais : TOPS) est le mécanisme d'apprentissage financé par « Food for Peace » -*Vivres pour la Paix*, programme de l'Agence USAID- pour produire, recueillir, diffuser et appliquer les acquis et les informations les plus importantes ainsi que les pratiques prometteuses en matière d'élaboration de programmes d'aide alimentaire, afin d'assurer que le plus grand nombre de communautés et de foyers puissent bénéficier des fonds du gouvernement des États-Unis assignés à lutte contre la faim dans le monde. Grâce au développement de compétences techniques, un programme restreint de subventions destinées à financer les recherches, la documentation et l'innovation, ainsi qu'une communauté de mise en œuvre par des personnes et en ligne (le Réseau de Sécurité Alimentaire et de Nutrition [FSN selon le sigle anglais]), le Programme TOPS permet d'avoir des agents d'exécution et une communauté de donateurs autonomes et capables de produire un impact durable pour les millions de personnes les plus vulnérables sur terre.

Sous la houlette de *Save the Children*, le programme TOPS met à profit l'expertise de ses partenaires au sein du groupe : *CORE Group* (gestion des connaissances), *Food for the Hungry* (changement social et de comportements), *Mercy Corps* (gestion des ressources naturelles et agricoles), et *TANGO International* (suivi et évaluation). *Save the Children* apporte son expérience et expertise en matière de gestion des biens, égalité entre les sexes, technologie alimentaire et nutrition, ainsi qu'au niveau de sa gestion sur sept ans (2010-2017) des US\$ 30 millions qui lui ont été octroyés.

Avis de Non-responsabilité

Le Programme de Soutien à la Performance Technique et Opérationnelle (TOPS) a pu voir le jour grâce au généreux soutien et aux contributions du peuple américain canalisées par l'Agence états-unienne pour le Développement International USAID. Ce guide et son contenu ont été élaborés par Le Programme TOPS et ne reflètent pas forcément les opinions d'USAID ou du Gouvernement des États-Unis.

Extrait de

Le Programme TOPS et l'association CARE International. 2017. *RÉALISER : Changement Social et de Comportement pour la Diversité et l'Égalité entre les Sexes*. Washington, DC : Le Programme TOPS.

Illustration de la Couverture : Regina Doyle

Contact

Le Programme TOPS
c/o Save the Children
899 North Capitol Street NE, Suite 900
Washington, DC 20002
info@thetopsprogram.org
www.TheTOPSProgram.org

Sommaire

Remerciements	iv
Introduction	1
Module : Rencontres Éclair.....	2
Sens et But du Module	2
Préparation Avancée	2
Instructions.....	2
Module : Règles et Grandes Lignes	4
Sens et But du Module	4
Préparation Avancée	4
Instructions.....	4
Module : Attentes à l'égard de l'Atelier	6
Sens et But du Module	6
Préparation Avancée	6
Instructions.....	6
Module : Créer des Espaces de Confiance	7
Sens et But du Module	7
Préparation Avancée	7
Instructions.....	7
Module : Laboratoire de Différenciation.....	9
Sens et But du Module	9
Préparation Avancée	9
Instructions.....	9
Module : Examiner le Pouvoir dans sa Diversité	12
Sens et But du Module	12
Préparation Avancée	12
Instructions.....	13
Polycopié : Rapports de Force.....	15
Polycopié : Rapports de Force (Suite)	16
Module : Notre Expérience en Changement de Comportement	17
Sens et But du Module	17
Préparation Avancée	17
Instructions.....	17
Exemple de Tableaux pour "L'Exercice d'Illustration Préalable "	21
"L'Exercice d'Illustration Préalable"	21
Comportement Alternatif pour "L'Exercice d'Illustration Préalable"	22
Polycopié : Rédiger une Déclaration de Comportement	24
Module : Brefs Récits de Changement	25
Sens et But du Module	25
Préparation Avancée	25

Instructions.....	26
Exemple de Récit Achievé	28
Module : Changement de Comportement Négocié	29
Sens et But du Module	29
Préparation Avancée	29
Instructions.....	30
Polycopié : Dialogues de Jeux de Rôles : Changement de Comportement Négocié.....	34
Option A.....	34
Option B.....	36
Option C.....	38
Polycopié : Étapes du Processus de Changement de Comportement Négocié	42
Polycopié : Grille d’Observation	43
Module : Triades d’Écoute.....	44
Sens et But du Module	44
Préparation Avancée	44
Instructions.....	44
Polycopié : Techniques d’Écoute Active	46
Module : Laisser Vos Pieds Voter.....	47
Sens et But du Module	47
Préparation Avancée	47
Instructions.....	48
Module : Déballer son Balluchon de Privilèges	49
Sens et But du Module	49
Préparation Avancée	49
Instructions.....	50
Module : Voix.....	51
Sens et But du Module	51
Préparation Avancée	51
Instructions.....	53
Polycopié : Sociodrames – Option Santé.....	55
Polycopié : Sociodrames – Option Agriculture.....	56
Module : Styles et Domaines d’Apprentissage.....	57
Sens et But du Module	57
Préparation Avancée	57
Instructions.....	58
Polycopié : Récit de la Réunion au Village d’Ama	61
Module : Code de la Cage à Oiseau.....	62
Sens et But du Module	62
Instructions.....	62
Polycopié : Code de la Cage à Oiseau	63
Discussion - Questions sur le Code de la Cage à Oiseau	64

Module : Boite Sexospécifique	65
Sens et But du Module	65
Préparation Avancée	65
Instructions.....	65
Module : La Vie d'une Femme	67
Sens et But du Module	67
Préparation Avancée	67
Instructions.....	67
Exemple de Cercle Achevé	69
Module : Toujours, Parfois, Jamais	70
Sens et But du Module	70
Préparation Avancée	70
Instructions.....	70
Module : Les Cultures Évoluent, Faire Évoluer la Culture	73
Sens et But du Module	73
Préparation Avancée	73
Instructions.....	73
Module : Tirer des Leçons de l'Expérience d'Autrui	76
Sens et But du Module	76
Préparation Avancée	76
Instructions.....	77
Module : Faire le Lien entre le Changement Social et de Comportement (CSC) et la Diversité et l'Égalité entre les Sexes (DES).....	79
Sens et But du Module	79
Préparation Avancée	79
Instructions.....	79
Module : Tête, Cœur, Mains, et Pieds.....	82
Sens et But du Module	82
Préparation Avancée	82
Instructions.....	82
Module : Survol Panoramique	84
Sens et But du Module	84
Préparation Avancée	84
Instructions.....	84
Liste de Ressources	86

Remerciements

Certains modules de cet atelier sont des adaptations du matériel d'Action et Analyse Sociale ainsi que du matériel de formation Diversité et Égalité entre les Sexes de l'organisation CARE. D'autres sont adaptés du matériel emprunté au Programme TOPS intitulé : Faites de Moi un Agent de Changement. Le Programme TOPS remercie Bethann Cottrell et CARE USA¹ pour avoir collaboré à l'élaboration de ce guide du moniteur, Bethann Cottrell ayant contribué aux modules suivants : Créer des Espaces de Sécurité ; Voix ; Domaines et Styles d'Apprentissage ; Code Cage à Oiseaux et Survol. Merci aussi à Mary DeCoster, *Food for the Hungry*, pour son apport concernant les modules suivants : Toujours, Parfois, Jamais ; Les Cultures Évoluent, Faire Évoluer la Culture ; Tirer des Leçons de l'Expérience d'Autrui ; Faire le Lien entre le Changement Social et de Comportement (CSC) et la Diversité et Égalité entre les Sexes (DES) ; et Tête, Cœur, Mains & Pieds, ainsi qu'à Claire Boswell, *Food for the Hungry*, pour sa contribution dans Notre Expérience en matière de Changement de Comportement. Notre reconnaissance va encore une fois à Claire Boswell qui a su remanier ce guide en lui apportant une forme claire et facile à utiliser pour le moniteur. Toute notre gratitude également à Joel Mercado Blanco, *Food for the Hungry*, pour son adaptation du module sur le Changement de Comportement Négocié, sa révision et commentaires précieux sur ce manuel, et pour en fournir les photos qui l'illustrent.

Nous saluons le travail de notre illustratrice de talent, Regina Doyle, qui s'est chargée du concept visuel et du dessin du Code de la Cage à Oiseau.

Nous tenons à remercier notre traductrice, Sylvie Sieber, pour son excellent travail sur ce projet.

Tous nos remerciements aussi à Adam Keehn, Maja Persson et Mia Durairaj pour leur excellente présentation et édition du livre.

¹ CARE est une organisation humanitaire au front du combat contre la pauvreté sur terre. CARE attribue une importance particulière au travail à effectuer auprès des femmes, filles et garçons et hommes, pour atteindre une plus grande égalité entre les sexes ainsi que l'affirmation de la voix des femmes

Introduction

Le Programme de Soutien à la Performance Technique et Opérationnelle (TOPS) et CARE États-Unis ont le plaisir de partager cet ensemble de modules proches du terrain intitulés *RÉALISER : Changement Social et de Comportements pour la Diversité et l'Égalité entre les Sexes (CSC pour DES)*. Ces leçons ont pour but de faire prendre conscience, de faciliter un dialogue de réflexion critique et de sonder les actions possibles pour arriver à une plus grande égalité et diversité entre les sexes au sein des membres de la communauté et du personnel de développement, ainsi que de repérer les points pouvant s'articuler à la DES dans les interventions visant le changement social et de comportements afin d'en accroître l'efficacité.

Les modules sont conçus de manière à faire intervenir l'expérience, à stimuler de nouvelles idées et schémas de communication qui motivent à changer les sexospécificités (et autres types de normes sociales) qui viennent entraver une programmation réussie de développement – en matière de santé, agriculture, et dans d'autres domaines.

Certains modules du manuel se suivent en ordre logique mais nombre d'entre eux peuvent aussi s'utiliser séparément. Ils sont essentiellement prévus à l'usage du personnel mais peuvent aussi, dans certains cas, s'avérer propres à être utilisées auprès des membres de la communauté. Les moniteurs devront soigneusement évaluer le niveau de confiance établi entre les participants avant de mener les modules figurant plus bas dans ce manuel, car ils risquent d'engendrer des sources de conflit (ou un manque de participation) si les participants ne se sentent pas suffisamment à l'aise pour approfondir ces questions sensibles. Les remarques sur chaque module indiquées sous « Préparation Avancée » aideront les moniteurs à juger de la pertinence de la leçon selon leur groupe. Beaucoup de ces modules demandent aussi une adaptation à un contexte spécifique, tout ce genre d'indications étant réuni sous la partie « Préparation Avancée ». Enfin, le cycle d'offre prévu de ces modules pourra influencer tant l'ordre que le choix des leçons. Dans plusieurs leçons, la partie de la « Préparation Avancée » suggère de choisir entre deux modules possibles, surtout si les modules s'insèrent dans le cadre d'un atelier d'une durée déterminée. S'ils s'étalent par contre à long terme dans le cadre d'une formation continue, ces modules pourront servir de révision de la leçon et les moniteurs par conséquent décider de faire les deux.

Le titre de ce guide a été choisi en raison des différentes significations du mot 'réaliser'. L'attente que nous nourrissons est que ces modules contribuent à promouvoir le changement à niveau de ces trois significations du terme réalisation.

RÉALISER :

Se rendre compte en comprenant ou devenant conscient de

Faire passer à l'état de réalité

Concrétiser un but ou un rêve

Module : Rencontres Éclair¹

Objectifs du Module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Fait part de leur expérience personnelle ou professionnelle en matière de diversité à au moins trois autres participants.
- Écoute au moins trois autres participants leur parler de leur expérience en matière de diversité.

Durée

30-45 minutes

Matériel

Aucun

Sens et But du Module

L'égalité entre les sexes et la diversité pouvant s'avérer des sujets épineux, voire polémiques, les participants devront développer entre eux un esprit de communauté afin d'approfondir ces questions en toute confiance, surtout s'ils ne se connaissaient pas avant l'atelier. L'objectif de ce module est avant tout d'amener tout le monde à se détendre en faisant connaissance, tout en les incitant à commencer à réfléchir sur l'égalité entre les sexes et la diversité et à leur faire ancrer ce qu'ils vont apprendre dans leur expérience personnelle.

Préparation Avancée

Il faut déterminer dans quelle mesure les membres du groupe se connaissent déjà plus ou moins bien. Choisir les questions devant guider la discussion selon le degré de confiance établie dans le groupe. Si les rapports entre participants ont déjà atteint un bon niveau, le temps prévu pour ce module pourra être abrégé.

Instructions

1. Demander aux participants de se lever et de former un grand cercle. Les prier de dire à tour de rôle un puis deux afin d'arriver à une répartition entre deux groupes de taille égal (en cas de nombre impair, le moniteur peut entrer dans le cercle pour que chacun ait un partenaire). Demander à tous ceux correspondant au nombre un de former un petit cercle tourné vers l'extérieur, puis demander à tous ceux correspondant au nombre deux de former un plus grand cercle faisant face au cercle plus petit. Les cercles doivent se disposer de façon à ce que chaque personne ait un partenaire en face de lui et que la distance entre participants soit celle d'une conversation normale.
2. Poser une question dont les participants devront parler entre eux. Leur indiquer de prendre la parole l'un après l'autre afin que chaque partenaire puisse s'exprimer sur la question. Accorder 3 à 5 minutes de parole à chacun, puis demander que les points importants des conversations soient communiqués au groupe tout entier.

3. Suite à chaque question, dire au cercle extérieur de se déplacer vers la droite en sautant une personne pour obtenir chaque fois un autre partenaire. Prévoir une minute jusqu'à ce que chacun trouve son nouveau partenaire, puis les prier de commencer à discuter sur la nouvelle question posée selon les mêmes instructions que pour la première question.
4. Selon le temps à disposition, poser de 3 à 4 questions en tout.
5. Prier les participants de former à nouveau un grand cercle. Demander que quelques-uns fassent part de leurs impressions sur ce module et de quoi ils ont discuté.

Exemples de Questions

- Parlez avec votre partenaire de quelque chose dont vous êtes fier – professionnellement ou personnellement.
- Rappelez-vous quand vous étiez enfant. Revoyez-vous chez vous, dans votre quartier ou à l'école. Vous rappelez-vous quand, pour la première fois, vous vous êtes senti différent ? Qu'est-ce qui s'est passé ? Qu'avez-vous ressenti ?
- Racontez comment un jour dans votre vie d'adulte, vous avez été confronté à une personne ou à un groupe qui était différent, que cette différence importait dans votre interaction, et que cela ne s'est pas bien passé. Pourquoi ?
- Et maintenant contez une expérience où la différence avait clairement son importance au sein de l'interaction mais où tout s'est bien passé. Pourquoi ?

¹ Adapté depuis: Matériel de Formation en matière de Diversité et Égalité entre les Sexes de l'organisation CARE. Copyright 2014 Coopération pour fournir Aide et Secours Partout (CARE). [*CARE's Gender Equity and Diversity Training Matériel*. Copyright 2014 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Accord d'utilisation. Solutions CARE en matière de Genre, Égalité et Diversité [*CARE Gender, Equity and Diversity Solutions*]

Module : Règles et Grandes Lignes

Objectifs du Module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Repéré les conditions requises indispensables pour leur propre apprentissage personnel
- Établi en commun une liste de lignes de conduite devant faire la règle au cours de l'atelier

Durée

30-35 minutes

Matériel

- Languettes adhésives
- Stylos
- Feutres marqueurs
- Tableau à feuilles et son support

Sens et But du Module

Les participants ont besoin d'un environnement favorable à l'étude, c'est-à-dire restreignant les distractions, empêchant les commentaires improductifs, et leur permettant de se consacrer activement aux tâches d'apprentissage. Lorsque les participants établissent eux-mêmes leur propre règlement et s'accordent à le respecter en tant que groupe, il est plus probable qu'ils s'aperçoivent des comportements contre-productifs propres à leur style d'apprentissage et contextes culturels et respectent les lignes de conduite qu'ils ont adoptées.

Préparation Avancée

Aucune préparation avancée n'est requise.

Instructions

1. Priez les participants de former un grand cercle. Distribuer une languette adhésive (et un stylo) à chaque personne.
2. Dites aux participants : Sur votre languette adhésive, écrivez "J'apprends le mieux quand » puis complétez la phrase selon ce qui vous convient. Une fois fini, collez votre languette adhésive sur le tableau à feuilles.
3. Une fois tout le monde terminé, priez que quelqu'un s'offre pour venir lire toutes les languettes adhésives.
4. Dites au groupe : à partir des languettes adhésives, nous allons établir un ensemble de lignes de conduite destinées à créer l'environnement le plus adapté à votre apprentissage au cours de l'atelier.

5. Priez que quelqu'un vienne écrire sur une feuille du tableau. Permettre au groupe de lancer des idées de lignes de conduite et laisser les participants en discuter entre eux.
6. Si mention n'en est pas faite, suggérer les points suivants
 - Ponctualité
 - Pas de portable
 - Critiques et commentaires positifs
 - Respecter le temps de parole et les opinions des autres
 - Participation active
7. Une fois qu'ils auront terminé, demandez si tout le monde est d'accord sur ce règlement pour l'atelier. Affichez le règlement et les grandes lignes au mur à un endroit visible pour tous.

Module : Attentes à l'égard de l'Atelier

Objectifs du Module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Fait part de leurs attentes sur l'atelier
- Écouté les attentes nourries par les autres participants
- Écouté les attentes qu'en ont les moniteurs
- Établi une liste des attentes partagées par tous (tant les participants que les moniteurs)

Durée

30 minutes

Matériel

- Tableaux à feuilles (3)
- Gros feutres-marqueurs

Sens et But du Module

Clarifier les attentes nourries à l'égard de l'atelier aidera à éviter les frustrations et à canaliser l'attention du groupe sur chaque thème particulier de l'apprentissage. Connaître les attentes des participants permettra également aux moniteurs d'apporter au besoin des ajustements nécessaires à l'atelier.

Préparation Avancée

Aucune préparation avancée n'est requise.

Instructions

1. Priez les participants de se placer en grand cercle, puis priez-les de prononcer un puis deux à tour de rôle afin d'obtenir deux groupes égaux. Indiquez à tous ceux du nombre 'un' d'aller d'un côté de la pièce, et à tous ceux du nombre 'deux' de l'autre côté. (Les moniteurs formeront un groupe à part).
2. Demandez à chaque groupe de dresser une liste des attentes qu'ils ont de l'atelier sur une feuille de tableau. Accorder 10 minutes à cette tâche.
3. Affichez les listes côte à côte sur le mur et priez les participants de se poster à côté. Un représentant de chacun des groupes devra lire et expliquer sa liste.
4. Coder en couleur les attentes similaires exprimées par les trois groupes en les soulignant avec un gros feutre de même couleur, et vérifier ce que les participants entendent par là si besoin est.
5. Si certaines attentes envers l'atelier ne seront pas remplies, l'indiquer au groupe et expliquer pourquoi (si ces attentes dépassent la portée de l'atelier, par exemple, ou si le temps à disposition ne suffit pas, etc.)
6. Sur une nouvelle feuille du tableau, établir une liste définitive à partir de toutes les attentes établies précédemment et l'afficher au mur à un endroit visible pour tous. (Pour aller plus vite, les moniteurs peuvent également taper la liste définitive et en imprimer un exemplaire pour chaque participant.)

Module : Créer des Espaces de Confiance

Objectifs du Module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Réfléchi sur leur assurance, vécue ou non, dans un cadre où ils devaient apprendre
- Écouté l'expérience d'au moins un autre participant à ce sujet.
- Repéré les caractéristiques des cadres mettant à l'aise ou non s'agissant de vouloir apprendre
- Établi une liste des éléments aidant à créer un cadre mettant chacun à son aise pour apprendre

Durée

Une heure

Matériel

- Une feuille de papier blanc 8.5x11 ou A4 (une feuille suffit par participant)
- Gros feutres, crayons ou crayons gras de couleur
- Ruban-cache adhésif
- Grand tableau sur trépied

Sens et But du Module

Se sentir assuré est un élément essentiel dans tout cadre où l'on désire apprendre. Il est important que les participants comprennent l'importance qu'il y a pour l'apprenant de se sentir parfaitement à son aise et, en outre, comment faire pour accroître cette confiance, tant en tant que participant ou moniteur. Discuter sur l'égalité entre les sexes ou la diversité pouvant s'avérer épineux, les moniteurs doivent consacrer plus de temps que de coutume à s'assurer que les participants se sentent à l'abri des jugements et critiques lorsqu'ils approfondiront et assimileront les nouvelles notions qu'ils devront traiter dans les modules ultérieurs. En général, les participants ont plus de mal à apprendre lorsqu'ils ne se sentent pas en confiance et sécurité.

Préparation Avancée

Choisir un espace suffisant sur le mur pour que les participants puissent y fixer leur dessin. Ce sera plus joli si tous les dessins sont disposés en grappe ou en collage.

Sur une feuille du tableau, former deux colonnes titrées « Assuré » et « mal-assuré ».

Instructions

1. Dessins illustrant que l'on se sent en confiance (20 minutes)

- 1a. Dites aux participants : Calmement concentrés sur vous-mêmes, réfléchissez à ce que signifie pour vous 'se sentir assuré'. Sur votre feuille de papier, faites un dessin illustrant votre idée de cette notion. Vous êtes aussi libres d'ajouter quelques mots sur votre dessin. Une fois finis, veuillez afficher votre dessin au mur (le moniteur indiquera où). Vous avez 5 minutes pour faire votre dessin.

- 1b. Une fois tout le monde fini (donc au bout de 5 minutes), priez le groupe de s'assembler autour des dessins. Demandez que des participants s'offrent à commenter leur dessin et à en expliquer la signification selon eux. Permettez à tous ceux qui le souhaitent de s'exprimer jusqu'à ce que le temps à disposition soit écoulé.
2. Dialogue sur la confiance (10 minutes)
 - 2a. Indiquez aux participants : Choisissez un partenaire qui n'a pas été le votre dans le module de Rencontre Éclair. Remémorez-vous un cadre d'enseignement auquel vous avez participé, puis racontez à votre partenaire ce qui a fait que vous vous y sentiez assuré ou bien mal-assuré. Chacun a de 2 à 3 minutes à disposition.
3. Règles de confiance (30 minutes)
 - 3a. Priez les participants de se placer à nouveau en grand cercle. Demandez-leur de citer des exemples de leur conversation illustrant des situations dont ils se rappellent, et ce qui les avaient fait se sentir assurés ou au contraire mal-assurés dans ces situations. Demandez que quelqu'un s'offre pour prendre des notes sur la feuille déjà préparée du tableau et invitez le groupe à déterminer si l'exemple donné doit s'inscrire sous la colonne 'assuré' ou 'mal-assuré'. Placez le tableau à feuilles contre le mur.
 - 3b. À partir de la colonne 'Assuré', demandez au groupe de dresser une liste d'éléments qui conduisent à créer une ambiance de confiance et sécurité dans le présent atelier ou en vue de manifestations futures qu'ils devraient animer. Permettre une discussion s'il y a lieu.
 - 3c. Posez la question suivante aux participants : Pourquoi est-il particulièrement important de se sentir assuré quand il s'agit d'aborder des sujets délicats tels que l'égalité entre les sexes et la diversité ?
 - 3d. Récapitulez en vue des participants : Confiance et sécurité sont essentielles pour que les personnes puissent absorber de nouvelles connaissances. Dans le cadre de notre travail consacré à l'égalité entre les sexes et la diversité, tant au sein de nos propres organisations qu'auprès des communautés, nous devons nous efforcer au maximum de veiller à ce que chacun se sente suffisamment assuré pour approfondir ce qu'il ressent, et quelles sont ses perspectives et valeurs en rapport avec ces notions.

Module : Laboratoire de Différenciation¹

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Réfléchi aux différentes catégories d'identité personnelle
- Discuté sur la signification donnée à ces différentes catégories
- Écouté d'autres personnes relevant de catégories d'identité distinctes

Durée

1 heure 15 minutes

Matériel

- Grand tableau à feuilles sur support

Sens et But du Module

La plupart des gens ont une idée a priori de leur propre identité et de celle des autres, des a priori qu'ils n'ont pas soumis à un examen ou approfondis. Lorsque chacun commence à réaliser que l'identité possède, par nature, de multiples facettes et écoute d'autres personnes percevant leur identité différemment, ces personnes commencent à se rendre compte de la diversité de perspectives et développent une plus grande capacité d'empathie, ceci ouvrant beaucoup plus de possibilités dans les rapports et s'agissant de résoudre les problèmes en commun.

Préparation Avancée

Soit dans le cadre des Besoins Éducatifs et Évaluation des Ressources, ou bien au fur et à mesure de leur arrivée à l'atelier, demandez à chacun des participants d'articuler comment il perçoit son identité dans une grille comportant plusieurs catégories telles que, par exemple, sexe, religion, race, ethnie, et classe socio-économique (Voir le tableau plus bas). Les moniteurs devront déterminer ces catégories en fonction du contexte donné et de la sécurité des participants s'ils s'associent avec un groupe identitaire particulier. (L'orientation sexuelle, par exemple, peut ne pas s'avérer une catégorie anodine dans beaucoup d'endroits sur terre).

Instructions

1. Groupes d'Identité (45 minutes)

1a. Faire débarrasser toutes les chaises du centre de la pièce pour obtenir un grand espace vide.

1b. Indiquer aux participants : Nous allons maintenant faire apparaître les multiples identités qui nous caractérisent et la signification qu'on leur donne. Je vais énoncer différents groupes identitaires. Silencieusement, veuillez aller vous placer à l'endroit désigné si vous vous identifiez avec ce groupe. Vous êtes libre de choisir vos propres critères pour décider où aller vous placer. Il peut arriver que l'on hésite sur la place à prendre si on estime par certains égards appartenir à plus d'un groupe, mais il faut de toute façon se décider pour un groupe.

Exemple de catégories	Repères
Race	Blanc (Caucasien) ; Noir (Afro-Américain) ; Asiatique ou Asio-Américain ; Latino-Américain ou Hispanique ; Afrique ; Autochtone ou Indigène ; Moyen-Orient ; Biracial ou Multiracial (Les termes devant être adaptés au contexte donné.)
Sexe	Homme ; Femme ; Non-binaire
Aptitudes	Handicapés ou ayant des aptitudes différentes (ou ayant un membre de sa famille ou ami proche ayant des aptitudes différentes), Non handicapé
Religion	Chrétien (recouvrant les catholiques, protestants, orthodoxes, etc.) ; Juif ; Musulman ; Hindou ; Bouddhiste ; Indigène ; Spirituel ; Agnostique ; Athée (La liste devant être adaptée au contexte donné.)
Région d'origine	Amérique du Nord (États-Unis d'Amérique, Canada ou Mexique) ; Amérique Centrale ou Amérique du Sud ; Europe de l'Ouest ; Europe Centrale ou Europe de l'Est ; Moyen-Orient ; Afrique ; Asie ; Australie/ Nouvelle Zélande ; Îles du Pacifique
Classe Économique durant son Enfance	Classe Élevée ; Classe moyenne élevée ; Classe moyenne ; Classe ouvrière ; Pauvres

- 1c. Débutez avec une catégorie facile telle que la main dominante (la main utilisée pour écrire par exemple). Indiquez aux participants : si vous êtes droitier, allez de ce côté de la pièce, et si vous êtes gaucher aller de l'autre côté de la pièce. (Montrez où chaque groupe doit se placer).
- 1d. Une fois les participants distribués en groupe, indiquez : Regardez tranquillement autour de la pièce. Observez le groupe que vous avez choisi et les autres groupes. Concentrez votre attention sur ce que vous ressentez. Puis discutez avec votre groupe sur la raison pour laquelle vous avez justement choisi ce groupe.
- 1e. 2 ou 3 minutes plus tard, énoncez une autre catégorie (tirée des exemples donnés ou bien d'autres prévues à l'avance) et répéter l'exercice, accordant aux participants de 3 à 5 minutes de discussion sur cette catégorie précise). Passez à d'autres catégories en fonction du temps à disposition (de l'ordre de 5 à 6 en général).
- 1f. Faites que tout le monde se réunisse à nouveau au centre de la pièce. Dites alors : Regardez le groupe rassemblé. Comment le percevez-vous et qu'est-ce que vous ressentez ? Percez-vous le groupe différemment ? Si oui, pourquoi ? Accorder 5 minutes de discussion.
2. Discussion en petits groupes (15 minutes)
 - 2a. Demander aux participants de former des groupes de 4 à 5 personnes, en s'associant de préférence avec des personnes avec lesquelles ils ne se sont pas fréquemment retrouvés durant l'exercice sur les groupes identitaires.
 - 2b. Demander aux groupes de discuter entre eux sur les questions suivantes :

- Dans quel groupe ou différents groupes vous êtes-vous sentis le plus à l'aise ? Dans lesquels vous sentiez-vous mal à l'aise ? Pourquoi ?
- Quelles constantes avez-vous remarquées ?
- Qu'a suscité l'exercice en vous ?

3. Discussion en groupe entier (15 minutes)

3a. Priez chaque groupe de relater ses temps forts, puis poser les questions supplémentaires suivantes :

- Qu'est-ce que cet exercice vous a-t-il permis d'apprendre ?
- Quel rapport cet exercice a-t-il avec votre vie personnelle ?
- Quel rapport cet exercice a-t-il avec votre profession ?

¹ Adapté depuis: Matériel de Formation en matière de Diversité et Égalité entre les Sexes de l'organisation CARE. Copyright 2014 Coopération pour fournir Aide et Secours Partout (CARE). [*"CARE's Gender Equity and Diversity Training Matériel. Copyright 2014 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Accord d'utilisation. Solutions CARE en matière de Genre, Égalité et Diversité [CARE Gender, Equity and Diversity Solutions]*]

Module : Examiner le Pouvoir dans sa Diversité¹

Objectifs du Module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Déterminé les groupes dominants et subordonnés
- Dressé une liste des caractéristiques ou constantes dans les comportements de chacun des deux groupes
- Repéré les groupes dominants-subordonnés allant de pair
- Défini les trois “i” propres à l’oppression

Durée

45 minutes

Matériel

- Tableau à feuilles et son support
- Gros feutre
- Polycopié : Rapports de force (1 exemplaire par participant, recto verso)

Sens et But du Module

Souvent, les personnes appartenant au groupe dominant n’ont pas forcément conscience de leur position de force ni des positions de moindre force qui y correspondent. En repérant et définissant des exemples de rapports de force et en écoutant des récits relatant l’expérience personnelle en tant que membre du groupe dominant ou du groupe subordonné, on devient en mesure d’apercevoir ces déséquilibres de force et se sentir motivé à aborder de tels déséquilibres avec empathie et compassion.

Préparation Avancée

Avant d’aborder ce module, il faut s’assurer que les participants se sentent en confiance au sein de leur groupe. Compte tenu des expériences personnelles (et peut-être douloureuses) dont ils vont faire part, les participants ont besoin de se sentir en confiance pour confier leur récit sans crainte du ridicule ou d’être jugé.

Dessiner la Matrice Dominant-Subordonné sur une feuille de papier du tableau. (Et la maintenir cachée jusqu’au moment venu de l’expliquer).

Préparer des exemples de votre expérience personnelle tant à titre de groupes dominants que de groupes subordonnés. Faire part de votre propre expérience incitera les autres à faire de même au cours de la discussion (1d).

Revoir et modifier le Récit d’un Privilège Inconscient (sous Instructions - 1e) pour l’adapter au contexte de l’atelier.

Présenter les 3 types d’oppression, explications incluses, sur une feuille de papier du tableau. (Et la maintenir cachée jusqu’au moment venu d’en discuter).

Revoir les groupes dominants-subordonnés allant de pair pris en exemple, et rajouter ou modifier ces exemples en fonction du contexte donné.

Instructions

1. Indiquer aux participants : Les rapports de force sont très réels, tant sur nos lieux de travail qu'au sein des communautés avec lesquelles nous collaborons. Nous allons maintenant observer les effets qu'ont ces dynamiques sur notre vie personnelle ainsi que sur l'efficacité de notre travail dans les communautés.
2. Demander aux participants : Certains d'entre vous sont-ils gauchers ? Puis s'adressant à ceux répondant affirmativement : Comment était-ce de grandir gaucher ? Quels ajustements ont-ils été nécessaires ? Pour qui notre environnement est-il habituellement conçu ? (Écouter les réponses. Le cas échéant, suggérer : Qu'en était-il de vos pupitres à l'école ? Des ciseaux ? Des activités sportives ?)
3. Montrer la grande Matrice Dominants-Subordonnés sur la feuille de papier du tableau et distribuer le polycopié intitulé Rapports de Force. Demander qu'un volontaire s'offre à lire les caractéristiques figurant au tableau. Demander à quelqu'un d'autre de lire les 5 facteurs propres aux rapports de force d'un groupe donné. Faire remarquer que les termes 'dominant' et 'subordonné' sont interchangeables avec 'Doté de Puissance' et 'Privé de Puissance'.
4. Faire part de son expérience personnelle selon l'un des groupes auquel on appartient. (Ainsi : En tant qu'Américaine, j'appartiens à un groupe dominant, mais en tant que femme j'appartiens à un groupe subordonné.)
5. Prier quelqu'un de bien vouloir lire le tableau figurant sur le polycopié intitulé 'L'Impact d'Expériences Différentes', puis demander aux participants : Que se passerait-il si une personne aveugle entrait dans cette pièce ? Vous pouvez remarquer que, dans cet atelier, tout est conçu pour des personnes pouvant voir. Vous est-il jamais arrivé, tout d'un coup, de vous considérer en tant que personne dotée de l'aptitude de voir ? On réagit souvent de la même façon quand on possède un privilège. Faisant partie d'un groupe dominant, on ne se rend pas compte et on est inconscient de ce privilège que nous possédons sans avoir eu à l'acquiescer, alors que ceux appartenant au groupe subordonné ont bel et bien conscience qu'ils en sont dépourvus. Relater le récit suivant (ou un autre de votre préparation). Demander si quelqu'un a déjà fait l'expérience similaire de découvrir un privilège dont il était jusque-là inconscient. Laisser 2 ou 3 personnes raconter brièvement leur expérience personnelle.

Anecdote illustrant un Privilège dont on n'était pas conscient

Joy est une femme blanche exerçant le métier de photographe professionnelle. Son partenaire d'affaires, Mark, est Afro-Américain. Avant d'ouvrir leur studio de photographie, ils vont dans un magasin d'électronique pour acheter du matériel de photo. Mark paie les achats et le caissier lui demande s'il désire un reçu. Joy s'apprête à refuser mais Mark la devance et accepte qu'on lui fasse un reçu. Peu après, Mark explique à Joy qu'il ne voulait pas risquer d'être arrêté en sortant du magasin et soupçonné d'avoir volé les objets qu'il venait d'acheter. Joy était choquée. Il ne lui était jamais venu à l'esprit qu'un reçu pouvait être nécessaire afin de prouver qu'on avait acheté quelque chose et non pas volé. En tant que femme blanche exerçant un métier qualifié, elle n'avait jamais été filée dans un magasin, n'avait jamais eu à prouver son achat par un reçu, et elle n'avait jamais pensé que l'expérience de Mark puisse être si différente de la sienne.

6. Prier que quelqu'un veuille bien lire le tableau figurant sur le polycopié intitulé "Etats d'Esprit". Commenter qu'en raison de nos expériences différentes, nos états d'esprit sont également différents. Ceux appartenant au groupe subordonné percevront les constantes dans certains comportements qui se répètent à leur égard. Leur perspective est fixée sur le résultat et sur leur ressenti, et leur réaction est de revendiquer un changement immédiat au sein des systèmes sociétaux plus vastes. D'un autre côté, ceux appartenant au groupe dominant verront surtout l'intention sous-jacente et percevront chaque personne comme une victime individuelle. Généralement, ils insisteront sur le fait que le changement est un processus long. Demandez aux participants s'ils ont déjà remarqué des exemples de ces états d'esprit opposés dans leur contexte particulier.
7. Dire aux participants : Quand vous faites part d'un groupe opprimé, vous êtes confrontés à différents types d'oppression. Pouvez-vous en citer quelques-uns ? Laissez les participants énumérer quelques exemples d'oppression de différents types. Puis récapituler : En termes généraux, l'oppression tombe dans une des trois catégories suivantes :
 - Interpersonnelle – entre personnes, dans leurs interactions et rapports directs
 - Internalisée – quand on estime que le fait d'être subordonné est justifié, qu'on pense être inférieur, alignant son idée de soi sur les messages reçus d'autrui, éprouvant de la colère mais impuissant à réagir
 - Institutionnalisée – véhiculée par les media, normes et politiques

Question : À partir des exemples cités jusqu'ici, pouvons-nous définir le type d'oppression respectivement à l'œuvre ? Accorder de 5 à 10 minutes de discussion aux participants.

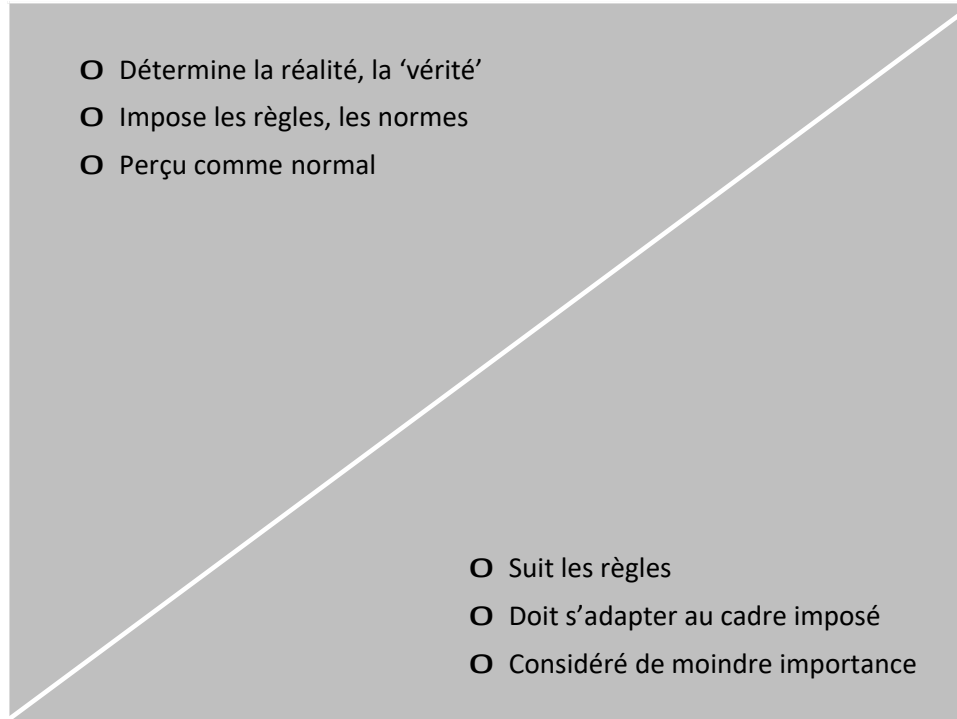
8. Enjoindre les participants à : Imaginer quelques exemples de binômes 'dominant-subordonné'. Prier qu'un volontaire aille au tableau à feuilles et divise la feuille en deux colonnes : 'Dominant » et « Subordonné ». Puis demander aux participants de citer des exemples pendant que la personne au tableau les inscrira sur la feuille. Suggérer, le cas échéant, les exemples plus bas.

Dominant	Subordonné
Homme	Femme
Blanc	Non blanc
Le nord globalement	Le sud globalement
Vivant hors de la pauvreté	Vivant dans la pauvreté
Avec toutes ses aptitudes physiques	Ayant des aptitudes différentes

¹Adapté depuis: Matériel de Formation en matière de Diversité et Égalité entre les Sexes de l'organisation CARE. Copyright 2014 Coopération pour fournir Aide et Secours Partout (CARE). [*"CARE's Gender Equity and Diversity Training Matériel. Copyright 2014 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Accord d'utilisation. Solutions CARE en matière de Genre, Égalité et Diversité [CARE Gender, Equity and Diversity Solutions].*]

Polycopié : Rapports de Force¹

Dominant +



Subordonné –

5 FACTEURS CARACTÉRISANT LES RAPPORTS DE FORCE DANS UN GROUPE

- Tout un chacun s'inscrit dans des groupes différents et multiples et, par conséquent, fait l'expérience tant de la position dominante que de la position subordonnée à un moment donné de sa vie.
- Les Groupes Dominants ne reflètent pas forcément les groupes majoritaires (Afrique du Sud, Apartheid)
- Le fait d'appartenir à un groupe subordonné ne sous-entend pas l'existence d'attributs de soumission chez les membres de ce groupe.
- La dynamique de groupe Dominants et Subordonnés est partout présente sur terre
- Les rapports de force dépendent du contexte.

Polycopié : Rapports de Force (Suite)

Impact de la Différence d'Expériences

Dominant/ à l'intérieur (Dedans/Droit)	Subordonné/ à l'extérieur (Dehors/Tort)
Inconscience	Conscience aigüe
Méconnaissance	Connaissance
Privilège non acquis	Désavantage

États d'esprit

Dominant/ à l'intérieur (Dedans/Droit)	Subordonné/ à l'extérieur (Dehors/Tort)
Intention	Résultat
Actes individuels	Constantes
Victime	Système
Processus long	Maintenant

Matrice Dominants - Dominés

Groupes dotés de Puissance	Groupes dépourvus de Puissance
Se perçoivent en tant qu'individus	Sont conscients de 'former un groupe à part'
Considèrent que leur comportement est normal	Se ressentent souvent comme étranger ou différent du groupe en position de puissance
Ont le pouvoir de limiter l'accès aux ressources	Ont un accès restreint aux ressources
Possèdent des avantages acquis non par leurs efforts sinon attachés à leur identité	Doivent redoubler de travail pour obtenir le même statut ou les avantages dont jouit le groupe puissant.
Ne sont pas conscients de leurs privilèges ni de comment ceux-ci sont ancrés dans les normes et structures de la société.	Sont souvent douloureusement conscients de leur absence de privilège.
Soulignent l'intention plutôt que le résultat	Souligne l'impact ou le résultat du comportement

¹ Ce polycopié a été adapté à partir du: Matériel de Formation en matière de Diversité et Égalité entre les Sexes de l'organisation CARE. Copyright 2014 Coopération pour fournir Aide et Secours Partout (CARE). [*"CARE's Gender Equity and Diversity Training Matériel. Copyright 2014 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Accord d'utilisation. Solutions CARE en matière de Genre, Égalité et Diversité [CARE Gender, Equity and Diversity Solutions]*]

Module : Notre Expérience en Changement de Comportement

Objectifs du Module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Observé que le fait de savoir ne se traduit pas forcément dans la pratique
- Examiné les défis posés par un changement de comportement personnel
- Passé en revue et discuté les Étapes du Changement
- Et se seront entraînés à formuler des déclarations de comportement

Durée

60 minutes

Matériel

- Grand tableau à feuilles sur support
- Gros feutres
- Polycopié : Étapes du Changement (1 exemplaire par participant)
- Feuilles du tableau déjà préparées pour l'Exercice de l'Exercice

Sens et But du Module

Ce module est là pour nous rappeler qu'apporter les changements désirés ne va pas toujours vite et n'est pas toujours facile ou sans complication dans nos propres vies, ce qui pourra nous aider à éprouver de l'empathie pour les membres des communautés avec lesquelles nous travaillons. Il peut aussi nous rappeler à l'esprit l'utilité de repérer où en sont la plupart des membres de la communauté, dans quelle mesure ils sont prêts à adopter un nouveau comportement, afin que nous puissions prévoir des modules du programme en fonction du stade « où en sont les gens » dans le moment présent.

Préparation Avancée

Imprimer les polycopiés pour les participants.

Préparer et afficher trois jeux de demi-feuilles de tableau autour de la pièce, recouvertes de feuilles blanches, jointes à la déclaration de comportement propre au module

Instructions

1. Exercice d'illustration préalable (15 minutes)¹

- 1a. Dire aux participants de s'imaginer que l'on va faire un peu de promotion du bien-être et qu'ils seront l'objet de notre enquête pour établir une base de référence. (Dites-leur de répondre pour eux-mêmes, non suivant ce qu'ils s'imaginent ce que les autres répondraient). Indiquer et lire la déclaration de comportement pour ce module.
- 1b. Retirer la feuille recouvrant chacun des trois jeux de feuilles du tableau affichés au mur. Expliquer qu'il y a trois déclarations différentes de connaissance. Demander à des volontaires de lire chacune des déclarations.

- 1c. Prier les participants de se placer à proximité de la déclaration la plus proche de son niveau de savoir. Une fois les participants rangés près d'une déclaration, demander: Quelles remarques pouvez-vous faire concernant les groupes ? Voyez-vous des différences selon des critères démographiques, ainsi selon le sexe, l'appartenance ethnique ou l'âge ? D'autres remarques ? Combien de personnes y a-t-il par groupe ?
 - 1d. Soulever la déclaration de connaissance pour faire apparaître les déclarations d'opinion pour chaque jeu, prier que des volontaires lisent ces déclarations, puis que les participants viennent se ranger à proximité de la déclaration d'opinion s'apparentant le plus à leurs propres opinions sur le sujet. À nouveau, inviter à faire des remarques sur chacun des groupes.
 - 1e. Dites aux participants que, maintenant, nous allons voir ce qui se passe quand nous observons nos propres comportements et habitudes. Procéder comme précédemment, découvrant et lisant les troisièmes feuilles, sur lesquelles figures les déclarations de comportement en pratique.
 - 1f. Demandez aux participants quelles sont les différences qu'ils remarquent, et dans quelle mesure ce qu'ils savent et pensent va permettre de prévoir leur propre comportement.
 - 1g. Souligner que souvent, on observe qu'un grand écart peut séparer ce que l'on sait et pense dans notre tête et nos actes. Pourquoi, à votre avis, nos projets s'attachent souvent à fournir des informations alors que l'on sait que le fait de savoir ne permet pas vraiment de prévoir un changement de comportement ?
2. Élaborer des déclarations de comportement² (20 minutes)
- 2a. Annoncer au groupe que, maintenant, on va consacrer quelques minutes à rédiger des déclarations de comportement claires. Il est difficile de promouvoir un changement si on ne peut pas clairement articuler le changement dont il est question. Être capable de clairement formuler le ou les comportements qu'on tente de promouvoir, ainsi que comment savoir si quelqu'un a réellement adopté ce comportement peut s'avérer très utile à de nombreux niveaux. Cela peut nous aider à avoir une idée plus claire de nos objectifs et à nous mettre d'accord sur les changements que nous visons, à établir notre planification dans ce but ainsi qu'à effectuer le suivi du changement.
 - 2b. S'agissant de sujets complexes, tels que l'égalité entre les sexes et la diversité, on a tendance à utiliser des termes généraux qui renvoient à toute une série de comportements divers, comme 'témoigner de respect envers les femmes' ou 'implication des hommes', 'autonomisation des femmes', ou encore 'veiller à l'accès des personnes handicapées', 'pas de discrimination fondée sur la race, le sexe, l'âge, la religion ou l'orientation sexuelle'.
 - 2c. Voir le polycopié avec les participants.
 - 2d. Diviser les participants en groupes et prier chaque groupe d'opter pour un thème général en matière d'égalité des sexes et diversité, tel que l'implication du sexe masculin, autonomisation des femmes, accès des personnes handicapées, ou non-discrimination. Concernant ce thème général, les prier d'élaborer deux ou trois déclarations de comportement plus particulières.
 - 2e. Selon le temps à disposition : Option 1) Dites aux groupes de coller leurs déclarations de comportement sur des feuilles du tableau et de les disposer à la manière d'une galerie d'exposition. Cela serait idéal si ce module se tient juste avant une pause ou en fin de journée. Le moniteur pourra aider à ajuster les déclarations de comportement juste avant la pause. Option 2)

Ou bien, demander que quelques personnes lisent à haute voix leurs déclarations de comportement. Les soumettre à la discussion du groupe et, le cas échéant, renforcer leur concision.

3. Réfléchir aux changements en rapport avec sa propre vie (15 minutes)

3a. Invite les participants à retourner s'asseoir à leur place, puis consacrer un instant à réfléchir et prendre des notes sur les changements qu'ils ont réussi à effectuer dans leur propre vie.

3b. Sur le tableau à feuilles, écrire quelques questions les invitant à réfléchir sous différents angles :

- Pourquoi ont-ils décidé de changer ?
- Cela a été facile ou difficile ?
- Par quelles étapes sont-ils passés ?
- Quand et comment ont-ils remarqué qu'ils y étaient arrivés ?

3c. Les prier de discuter de ces changements en groupes de deux ou trois personnes.

3d. Inviter quelques volontaires à raconter certains changements qu'ils ont réussi à appliquer.

3e. Distribuer le polycopié intitulé 'Étapes du Changement'. Passer en revue les différentes étapes. Mentionner qu'il s'agit d'une théorie parmi d'autres sur la façon dont s'effectue le changement et que, bien que largement utilisée, elle ne fait pas l'accord unanime.

3f. Demander aux participants de considérer les changements qu'ils ont effectués dans l'optique des questions suivantes :

- Dans quelle mesure ce modèle reflète-t-il votre propre expérience en matière de changement ?
- Dans quelle mesure en diverge-t-il ?

3g. Reprendre la parole en disant : Remémorez-vous un changement que vous avez essayé d'effectuer, mais sans succès.

- Que s'est-il passé ?
- Dans quelle mesure ce modèle explique-t-il votre tentative ? ou bien non ?

3h. Poursuivre en disant : Pensez maintenant aux communautés avec lesquelles vous travaillez. Citez quelques-uns des changements de comportement que vous avez stimulés dans le cadre de votre travail ?

- S'est-il révélé facile ou difficile d'obtenir les résultats que vous désiriez ?
- Repensez à la déclaration de comportement que vous venez tout juste de formuler et mettez-vous à la place des membres de la communauté où vous travaillez. À votre avis, à quelles étapes du changement se situe la plupart, en terme de comportements en rapport avec l'égalité entre les sexes ?
- À supposer que la plupart des membres de la communauté en sont encore à envisager ou préparer des étapes pour la ligne d'action – à votre sens, qu'est-ce qui pourrait aider les membres de la communauté à agir ?

3i. Demander aux participants de réfléchir sur ce module. Sera-t-il utile de savoir à quel stade, ou à quels stades de changement se situe la majorité de la communauté ? À votre avis, comment faire pour obtenir cette donnée ?

Récapituler en mettant l'accent sur le fait que 1) ce processus est rarement linéaire ; 2) tout le monde commence à différents stades ; 3) il n'est pas inusuel de sauter ou bien de répéter certaines étapes.

Exemple de Comportement à Promouvoir

- **Prise de Décision en Commun :** De nombreux projets encouragent la prise de décision en commun parmi les couples faisant partie de leurs programmes. On sait que les normes sexospécifiques et structurant le pouvoir ont une influence sur la sécurité alimentaire et les résultats en nutrition. Lorsque tant les femmes que les hommes partagent le pouvoir de décision sur leurs ressources, ils peuvent tous deux contribuer au bien-être de leur famille, prenant ainsi conjointement la décision sur les services de santé auxquels recourir, ou sur les aliments nutritifs à planter, acheter et à préparer pour toute la famille.

4. Discussion (10 min)

- **Récapitulons :** Nous avons donc fait un exercice d'illustration préalable, nous nous sommes entraînés à rédiger des déclarations de comportement claires et particulières, et nous avons eu un aperçu des Étapes de la Théorie du changement. Il s'agissait probablement d'une révision pour tous ceux d'entre vous qui ont déjà de l'expérience avec le CSC mais, pour les autres, ces notions sont nouvelles.
- **Qu'est-ce qui ressort pour vous dans ces modules que nous venons d'effectuer ?** Quelque chose vous a-t-il surpris ?
- **Quels rapports avez-vous faits entre ces modules et certains points de votre vie ou de votre travail ?**
- **Résumez la discussion en disant que :** Comme vous venez de le voir, il n'est souvent pas facile de changer un comportement dans notre propre vie. Il ne doit par conséquent pas nous étonner que cela représente un défi dans les communautés où nous travaillons.

¹ L'«Exercice d'Illustration Préalable» est adapté de 'Comment Concevoir les Changements de Comportement: En Agriculture, Gestion des Ressources Naturelles, Santé et Nutrition' [*Designing for Behavior Change: For Agriculture, Natural Resource Management, Health and Nutrition*]

<http://www.fsnnetwork.org/designing-comportement-change-agriculture-natural-resource-management-health-and-nutrition>

² Dans le manuel de formation 'Comment Concevoir les Changements de Comportement: En Agriculture, Gestion des Ressources Naturelles et Genre' [*Designing for Comportement Change: For Agriculture, Natural Resource Management, and Gender*] vous trouverez plus d'informations sur la rédaction de déclarations fermes de comportements. Le module inséré ici a seulement pour but de d'introduire à la rédaction de déclarations de comportement

Exemple de Tableaux pour “L’Exercice d’Illustration Préalable ”

Note à l’intention du moniteur : Ce module va montrer que, généralement, on peut déjà être au courant et avoir sa propre opinion sur les bienfaits d’un certain comportement sans pour autant mettre ce nouveau comportement en pratique. On pourra y substituer d’autres thèmes susceptibles de marcher mieux pour votre groupe. Si vous voulez gagner du temps, vous pouvez abréger le module en traitant seulement Savoir et Pratique au détriment de Savoir, Opinions, et Pratique.

“L’Exercice d’Illustration Préalable”

But du Changement de Comportement (Feuille 1): Les adultes ciblés s’engagent à faire au moins 30 minutes d’exercice physique modéré à raison de quatre fois ou plus par semaine.

Instructions au moniteur : On a besoin des trois jeux de feuilles de tableau suivants pour ce module, chaque jeu devant être affiché au mur, avec la feuille 1 en haut, pour qu’il soit facile de retirer chaque feuille pour passer à la suivante. Chaque jeu comprend trois feuilles de tableau comme vous pouvez le voir plus bas, et chaque feuille de tableau doit rester à sa place dans sa pile dans l’ordre prévu. Une feuille de tableau vierge sera placée en première page sur la pile de chaque jeu afin de recouvrir les autres pages.

Jeu 1

- Feuille 2. Je sais qu’il est important de faire de l’exercice. Beaucoup d’articles que j’ai lus l’affirment preuves à l’appui. De nombreuses publicités recommandent également de faire de l’exercice pour rester en bonne santé.
- Feuille 3. Je crois qu’il est très important de faire de l’exercice. À mon avis, tout le monde devrait en faire régulièrement, au moins quatre fois par semaine.
- Feuille 4. La semaine dernière, j’ai fait de l’exercice quatre fois ou plus, pour une durée de 30 minutes sans s’arrêter.

Jeu 2

- Feuille 5. J’ai seulement entendu parler que faire de l’exercice peut réduire le risque de maladie cardiaque.
- Feuille 6. Je crois qu’il est assez important de faire de l’exercice. La plupart des gens devraient faire de l’exercice une ou deux fois par semaine.
- Feuille 7. La semaine dernière, j’ai fait de l’exercice deux ou trois fois.

Jeu 3

- Feuille 8. Je sais que beaucoup de gens sont en forme parce qu’ils font de l’exercice, mais je ne sais pas très bien qu’est-ce qu’ils font exactement.
- Feuille 9. À mon avis, on fait suffisamment d’exercice dans le cadre des activités de notre vie quotidienne.
- Feuille 10. La semaine dernière, je n’ai fait aucun exercice à part mes activités quotidiennes.

Comportement Alternatif pour “L’Exercice d’Illustration Préalable”

But du changement de comportement (Feuille 1): les adultes ciblés doivent manger des fruits et des légumes cinq fois ou plus par jour.

Instructions au moniteur : On a besoin des trois jeux de feuilles de tableau suivants pour ce module, et chaque jeu doit être affiché au mur, avec la feuille 1 en haut, pour qu’il soit facile de retirer chaque feuille pour passer à la suivante. Chaque jeu comprend trois feuilles de tableau comme vous pouvez le voir plus bas, et chaque feuille de tableau doit rester à sa place dans sa pile dans l’ordre prévu. Une feuille de tableau vierge sera placée en première page sur la pile de chaque jeu afin d’en recouvrir les pages.

Jeu 1

Feuille 2. Je sais qu’il est très important de manger des fruits et des légumes pour être à l’abri de nombreuses maladies et rester en bonne santé. Cinq fruits et légumes par jour est le niveau minimum recommandé.

Feuille 3. À mon avis, il est très important de manger des fruits et des légumes. Je pense que tout le monde devrait manger cinq fruits et légumes ou plus par jour.

Feuille 4. Hier, j’ai mangé au moins cinq fois un mets contenant des fruits et des légumes.

Set 2

Feuille 5. J’ai entendu dire que manger des légumes baissait le risque d’avoir du surpoids et d’attraper le diabète.

Feuille 6. À mon avis, manger des fruits et des légumes est assez important. Tout le monde devrait essayer d’avoir une alimentation équilibrée.

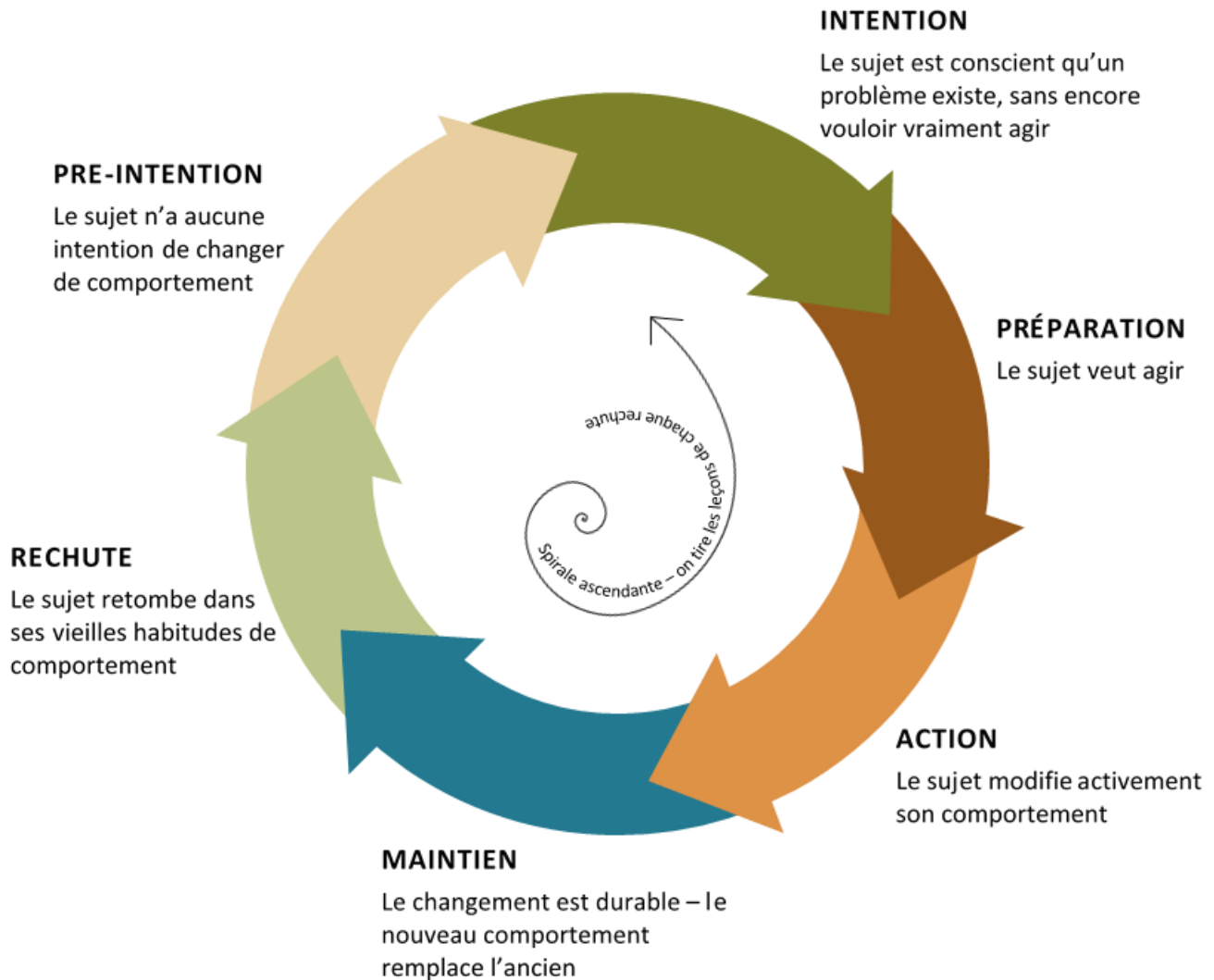
Feuille 7. Hier, j’ai mangé trois ou quatre fois des fruits et des légumes.

Set 3

Feuille 8. Il y a beaucoup d’informations contradictoires sur la nutrition. Je ne sais plus ce que je dois manger récemment.

Feuille 9. À mon avis, si les gens n’aiment pas manger des fruits et des légumes, cela suffira s’ils prennent des vitamines.

Feuille 10. Hier, j’ai mangé tout au plus deux mets contenant des légumes et des fruits, ou même peut-être pas un seul.



Le Modèle Transthéorique de Changement

Il existe plusieurs façons de représenter les étapes du changement, le plus souvent à partir d'échelles, de gradins ou de roues. La présente version est adaptée de : <http://www.problemgambling.net.au/howpeoplechange.html>

Polycopié : Rédiger une Déclaration de Comportement

QUI + QUOI + PRÉCISIONS

Une déclaration de comportement claire et ferme annonce **qui** va adopter ce comportement, en **quoi** il consiste (verbe d'action) et généralement quelques détails ou autres **précisions** supplémentaires.

Exemples :

- Les mamans de bébés de moins de six mois leur donnent le sein à volonté du bébé qu'il fasse jour ou nuit, vidant chaque fois leurs seins
- Les femmes avicultrices maintiennent en permanence la volaille enfermée dans leur enclos
- Agricultrices et agriculteurs ayant un terrain en coteau de colline doivent planter des arbres sur le flanc de leurs collines
- Les pères d'adolescentes attendent qu'elles aient 18 ans avant de faire des arrangements de mariage.
- Les pères aident leurs enfants de moins de cinq ans à se laver les mains avant chaque repas du soir.

Qui : Décrivez le groupe devant adopter le comportement (ou veiller à ce qu'il soit adopté)

Verbe d'Action au Temps Présent

Pour vérifier que vous avez bien employé un verbe d'action, fermez les yeux et essayez de 'visualiser' l'action.

Les Précisions

Ajoutez les détails nécessaires décrivant comment le comportement doit s'effectuer, et aussi quand, combien de fois, à quel endroit, etc. il doit être effectué

Ne pas inclure **pourquoi** ce comportement doit être adopté.

Module : Brefs Récits de Changement¹

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Étudié les buts et les actions qu'un membre de la communauté peut adopter pour changer un comportement
- Repéré les principaux obstacles auxquels on peut être confrontés quand on veut changer, et particulièrement chez les femmes et jeunes filles
- Déterminé et discuté des actions ou interventions qu'un programme peut décider de prendre pour faciliter le processus de changement

Durée

1 heure

Matériel

- Tableau à feuilles
- Gros feutres
- Grandes fiches cartonnées de trois couleurs différentes
- Ruban adhésif

Sens et But du Module

Il peut arriver que le personnel d'un programme veuille promouvoir un comportement particulier au sein d'un groupe prioritaire, mais qu'il n'arrive pas à comprendre le processus requis pour obtenir le changement désiré. Beaucoup d'obstacles à un changement de comportement existent, surtout en ce qui concerne les femmes et les jeunes filles. Aider ce personnel qualifié à s'y retrouver parmi tous ces obstacles potentiels permettra d'établir de l'empathie, de développer de la patience, et d'exercer toute sa créativité pour répondre aux besoins de la communauté durant le processus de changement.²

Préparation Avancée

Lire et modifier les trois récits d'Alisa, Aisha, et Atieno présentés dans l'encart plus bas. Les participants pourront sans doute mieux s'impliquer dans ce module si les noms, les comportements et les lieux cités sont adaptés à leur contexte. D'un autre côté, les moniteurs peuvent aussi demander aux participants eux-mêmes d'écrire de brefs récits (suivant l'exemple des récits plus bas), dans quel cas le temps prévu pour ce module devrait être un peu plus long. Le nombre de récits nécessaires va dépendre de la taille du groupe d'un atelier donné. L'idéal serait que les participants travaillent en groupes de trois ou quatre personnes.

Une fois les récits adaptés, écrivez-les chacun sur une feuille du tableau à part. Ensuite, prenant les fiches cartonnées, écrire les mots *Actions*, *Obstacles* et *Interventions* sur une fiche de couleur différente, et fixez-les à gauche de la feuille de tableau en dessous du récit. (Voir l'exemple plus bas).

Récit d'Alisa

Alisa est une jeune femme de 22 ans. Elle a un fils de 12 mois et vient de tomber enceinte de son deuxième enfant. Elle voudrait donner à manger des œufs à son fils.

Récit d'Aisha

Aisha est une petite fille de 12 ans en classe de 6^{ème}. Un jour, elle a remarqué qu'elle avait saigné et qu'il y avait des tâches sur sa jupe. Elle a arrêté d'aller à l'école bien qu'elle aimerait bien continuer d'y aller.

Récit d'Atieno

Atieno est une jeune femme de 19 ans. Elle vient de se marier, mais elle désire ne pas tomber enceinte tout de suite.

Instructions

1. Introduction et Rédaction d'un Récit (25 minutes)

- 1a. Rappeler aux participants : Comme nous l'avons vu dans la séance consacrée au Changement de Comportement Personnel, le changement n'est ni simple ni linéaire. Cela prend souvent du temps de changer, des obstacles doivent être surmontés et on a besoin du soutien d'autrui. Il ne suffit pas d'être au courant des bénéfices du changement pour arriver à changer. Dans le cadre de ce module, nous allons écrire des récits sur le processus de changement concernant trois personnes différentes, et l'on réfléchira à que nos organisations peuvent faire afin de faciliter le changement.
- 1b. Indiquer que : Nous allons nous diviser en trois groupes, chaque groupe devant se consacrer à son propre récit. Le début de votre récit figure sur la feuille de tableau, et votre tâche consiste à raconter ce qui va se passer ensuite en mentionnant tous les détails émaillant le processus de changement. Durant la rédaction de votre récit, gardez en tête ce que vous avez appris en matière sexospécifique et de pouvoir.
 - i. En premier lieu, sur la feuille de tableau, inscrivez le but visé par le personnage principal.
 - ii. Ensuite, sur les fiches roses, écrivez les pas ou actions qu'elle entreprend afin de réaliser son but. Ainsi, Alisa demandera à son mari si elle peut donner des œufs à manger à son fils au lieu de les vendre tous.
 - iii. En troisième lieu, sur la fiche violette, indiquez les obstacles auxquels elle est confrontée dans les actions qu'elle entreprend pour réaliser son but. Ainsi, le mari d'Alisa peut dire qu'ils ont besoin de l'argent de la vente des œufs et qu'ils ne peuvent pas se permettre de les donner à manger à leur fils.
 - iv. Enfin, réfléchissez aux interventions que votre organisation pourrait effectuer et qui seraient susceptibles d'aider votre personnage principal à surmonter ces obstacles. Inscrivez-les sur les fiches vertes. Ainsi, un programme pourrait recourir à des Essais de Pratiques Améliorées pour montrer quelles protéines de source animale sont les plus acceptables ou viables pour les familles, ou bien les Agents de Santé de la Communauté pourraient recourir au Changement de Comportement Négocié auprès des pères pour les inciter à garder quelques œufs pour l'alimentation de leurs enfants en bas âge.

participants de choisir le récit sur lequel ils préféreraient travailler. (Si un groupe est trop grand, soit vous le divisez en deux, soit vous demandez que quelques-uns de ses participants rejoignent un groupe plus petit). Fixer leurs grandes feuilles à différents endroits de la pièce. Vérifiez que chacun ait suffisamment de fiches et de ruban adhésif. Pendant que les groupes travaillent, déplacez-vous de l'un à l'autre pour répondre aux questions éventuelles ou pour les aider.

2. Lecture à haute voix des récits et commentaires (15 minutes)

2a. Faites revenir les participants près de la feuille de tableau du premier groupe. Demander à quelqu'un de ce groupe de lire à haute voix le récit que son groupe a rédigé. Une fois terminé, posez les questions suivantes aux autres groupes :

- Quels autres pas ou actions possibles Alisa/Aisha/Atieno aurait pu entreprendre ?
- À quels autres obstacles aurait-elle pu être confrontée ?
- Qu'est-ce que notre organisation pourrait faire d'autre pour l'aider ?
- Pourquoi Alisa/Aisha/Atieno ne parle pas assez des bénéfices du comportement qu'elle veut changer ?
- Où percevez-vous des normes sexospécifiques et des normes de pouvoir à l'œuvre qui influencent le cours du récit ?

2b. Répétez la discussion concernant les deux autres groupes.

3. Discussion en groupe complet (5 minutes)

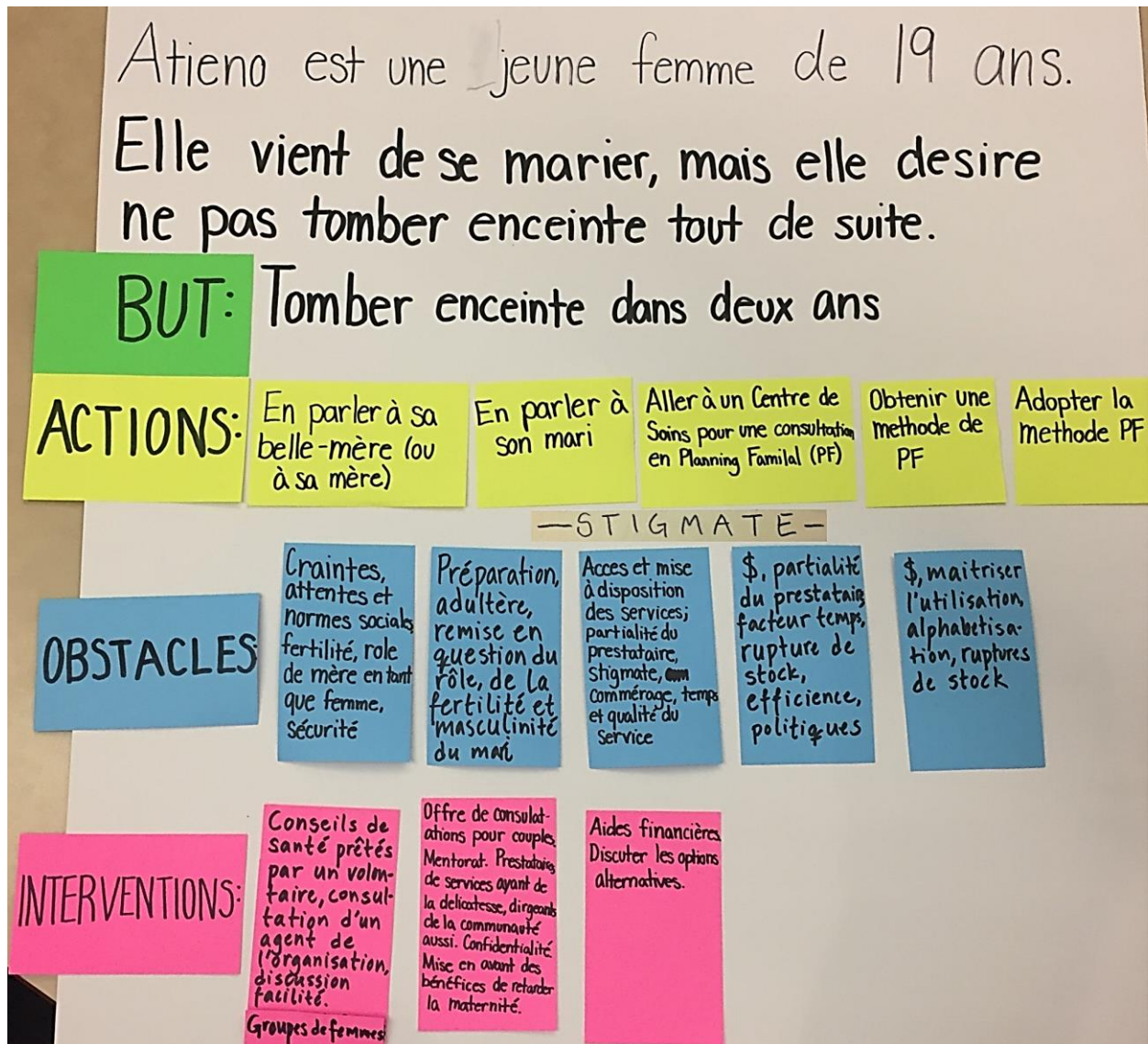
3a. Faites revenir les participants en grand cercle afin de réfléchir sur l'exercice. Animez la discussion en posant les questions suivantes :

- Qu'est-ce que cet exercice vous a-t-il appris ?
- Quel impact a-t-il eu sur votre mode de pensée concernant les processus de changement en général ?
- Dans quelle mesure votre organisation parvient-elle déjà à accompagner les gens tout au long du processus de changement ?
- Quelles améliorations souhaiteriez-vous

¹Adapté à partir de: Idées et Actions: Aborder les Facteurs Sociaux ayant une Influence sur la Santé Sexuelle et Génésique [*Ideas and Action: Addressing the Social Factors that Influence Sexual and Reproductive Health*]. Copyright 2007 Coopération pour Aide et Secours Partout [*Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc.*], ainsi que de Analyse Sociale et Trousse d'outils d'Action pour la Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle, [*Social Analysis and Action Toolkit for Food and Nutrition Security*, Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). 2017. Utilisation autorisée.

² Pour plus d'informations sur la conception en détail de la stratégie de changement de comportement, voir le manuel 'Manuel pour Concevoir un Changement de Comportement', [*Designing for Comportement Change Manual* : <http://www.fsnnetwork.org/designing-behavior-change-agriculture-natural-resource-management-health-and-nutrition>]

Exemple de Récit Achevé



Module : Changement de Comportement Négocié¹

Objectifs du module

Au terme de cette leçon, les participants auront :

- Déterminé les avantages de recourir au Changement de Comportement Négocié
- Déterminé les étapes menant au Changement de Comportement Négocié
- Mis en pratique la négociation d'un changement de comportement dans le cadre d'un scénario courant touchant un comportement sexospécifique

Durée

2 heures

Matériel

- Tableau à feuilles
- Gros feutres
- Ruban-cache
- Polycopié : Dialogues de Jeux de Rôles : Changement de comportement Négocié (3 copies)
- Polycopié : Étapes du Processus de Changement de Comportement Négocié (un par participant)

Sens et But du Module

Lors du processus menant à adopter un nouveau comportement, on bute souvent sur des défis personnels (difficultés, barrières ou obstacles à surmonter), et ceci d'autant plus si ces nouveaux comportements signifient aller dans le sens de l'égalité entre les sexes et la diversité. Les participants peuvent apprendre à aider leur groupe-cible à surmonter ces obstacles en acquérant des compétences en matière de Changement de Comportement Négocié.

Préparation Avancée

Choisir deux volontaires pour un jeu de rôle et priez-les de le répéter à l'avance en apprenant l'un des textes du polycopié : **Dialogue de Jeu de Rôle : Changement de Comportement Négocié**. Le moniteur pourra auparavant modifier les jeux de rôle pour apporter des éléments et des comportements reflétant davantage le cadre local et le travail des participants au sein de la communauté. Veillez à ce que chacune des huit étapes du processus impliqué dans le Changement de Comportement Négocié, telles qu'elles apparaissent dans les sous-titres du dialogue du jeu de rôle, ressortent bien dans le jeu de rôle.

Sur une feuille du tableau, préparez une liste des mots-clés indiqués dans le polycopié : **Étapes du Processus de Changement de Comportement Négocié** (Salutations d'Usage, Poser des questions, Écouter, Repérer, discuter, Recommander et Négocier, Tomber d'accord, prochaine visite)

Décidez du terme à utiliser pour *Instigateur* dans le module. Introduisez le terme pour désigner l'agent de premier plan (généralement un volontaire) qui, lors d'une rencontre individuelle avec les membres de la communauté, les incite à changer de comportement. Cette personne pourra être soit un Agent Volontaire Chargé d'un Groupe, soit un Agent de Santé de la Communauté, soit un Agent de vulgarisation Agricole ou bien tout autre cadre travaillant dans la communauté.

Si des participants sont experts en égalité hommes-femmes, ils auront peut-être certains doutes et avanceront que ce module ne va pas assez loin pour transformer des normes sexospécifiques néfastes. Il faudra alors souligner que cette méthodologie stimule avec respect des actions limitées et faisables, laissant à la communauté la liberté de décider et d'effectuer de tels changements. Cette approche a une plus grande probabilité d'amener des changements durables de la norme et s'affrontera probablement à moins de résistance.

Instructions

1. Comportement Idéal ou Acceptable faute de mieux (15 minutes)

- 1a. Demandez aux participants de : Réfléchir à la narration d'Atieno, Alisa ou Aisha. Est-il toujours possible ou facile pour les membres de la communauté de mettre en pratique le comportement idéal ? (La réponse devrait être négative. Dans le cas contraire, faites-leur se remémorer les obstacles empêchant certains comportements dont ils ont dressé la liste dans le module consacré au Changement de Comportement Personnel).
 - 1b. Demandez aux participants : Quelles raisons peuvent empêcher les membres de la communauté d'adopter le comportement idéal ? (Entre autres réponses possibles, il y aura : impossible d'obtenir les éléments nécessaires, tabous culturels, crainte d'obtenir de mauvais résultats, difficulté de se rappeler comment et quand appliquer le nouveau comportement, idées religieuses, craintes des mauvais effets que pourrait entraîner le nouveau comportement, estimer que les risques pris jusqu'à présent sont sans grand danger pour eux, que le danger n'est pas sérieux.
 - 1c. Demandez aux participants : Quand il est difficile pour les membres de la communauté de changer leur comportement, qu'est-ce que nos programmes peuvent faire pour les aider ? (Réponse attendue : aider la personne à trouver des voies pour surmonter ses difficultés) Expliquez alors qu'une des voies pour surmonter les difficultés s'appelle le Changement de Comportement Négocié.
 - 1d. Expliquez aux participants que : Avant d'appliquer le mécanisme du Changement de Comportement Négocié, il faut d'abord déterminer le comportement idéal. Mais que faire si le comportement idéal n'est pas encore faisable ou acceptable ? Quel serait, faute de mieux, le meilleur comportement que la personne puisse envisager, ou bien un comportement « s'approchant » du comportement idéal ? Il peut parfois s'agir d'un comportement similaire, mais adopté moins fréquemment ou à plus petites doses, etc.
Exemple de comportement idéal : quatre fois par semaine, c'est le mari qui fait le repas du soir pour toute la famille.
Exemple de comportement acceptable faute de mieux : C'est le mari qui fait le repas du soir pour toute la famille une fois par semaine. (Ou encore : Trois soirées par semaine, le mari joue avec les enfants pendant que sa femme prépare le repas du soir)
- Demandez aux participants que chacun pour soi écrive sur un bout de papier un exemple de comportement idéal ou de comportement acceptable faute de mieux. Rappelez-leur d'appliquer ce qu'ils ont appris lors du module précédent concernant la rédaction d'une déclaration de comportement (Changement de comportement personnel).

- Priez les participants d'échanger leurs idées et d'en discuter en groupe de deux.
 - Si vous avez le temps, demandez à des volontaires de partager leurs idées face au groupe complet et laissez-les en discuter
2. Définition et Avantages du Changement de comportement Négocié (15 minutes)
- 2a. Demandez aux participants si : Avez-vous déjà entendu parler du terme de Négociation pour un Changement de comportement ? Qu'est-ce que cela signifie à votre avis ?
- 2b. Lire à haute voix la définition de cette approche et en discuter brièvement. Répondez aux questions.
- Négocier en vue d'un changement de comportement signifie que l'instigateur travaille avec un membre de la communauté pour considérer différentes possibilités et décider de ce que cette personne va faire. L'instigateur ne va pas **forcer** la personne à faire quelque chose. L'instigateur écoute respectueusement ce que son interlocuteur lui dit. À la fin, les deux seront d'accord sur la décision que l'interlocuteur décide de prendre. Il ne faut pas oublier que ce processus est une négociation.*
- 2c. Demandez aux participants de dresser chacun pour soi une liste des avantages possibles du Changement de Comportement Négocié selon eux. Leur accorder quelques minutes à cette fin, puis demandez que des volontaires présentent quelques exemples de leurs idées. Écrivez-les sur une feuille du tableau.
- 2d. Demandez aux participants de comparer leur propre liste d'avantages avec la liste d'avantages figurant sur la feuille du tableau.

Avantages de la Négociation

- *La négociation stimule un changement continu car elle démontre que de petits pas conquis peuvent aider à atteindre des objectifs plus grands.*
- *La négociation établit un pont entre les besoins et valeurs de la communauté d'une part, et les connaissances scientifiques d'autre part.*
- *Faisant appel à leurs compétences d'écoute, d'interrogation et de négociation, la négociation va permettre aux instigateurs d'apprendre ce que les membres de la communauté pensent, ressentent et font. Toutes ces données vont aider l'instigateur à accompagner les individus au fur à mesure qu'ils repèrent et doivent contourner les éléments faisant barrière au changement.*
- *La négociation favorise des approches positives de la part des instigateurs et encourage leur volonté à en apprendre plus à l'écoute de la communauté, à éprouver de l'empathie pour la situation et les difficultés des membres de la communauté, et à mieux saisir les possibilités de changement réalistes.*
- *La négociation établit un rapport de confiance entre l'instigateur et les membres de la communauté, l'occasion leur étant donnée de s'exprimer et de voir que leur situation est prise en compte.*
- *La négociation avec différentes familles permet de déterminer les meilleures pratiques possibles dans une situation donnée, même s'il ne s'agit pas forcément de pratiques optimales.*

3. Désigner les Étapes de la Négociation (30 minutes)

- 3a. Expliquez aux participants que : Vous allez assister à un jeu de rôle faisant apparaître les étapes du Changement de comportement Négocié.
- 3b. Priez les volontaires précédemment choisis de jouer un des jeux de rôle extraits du polycopié : **Dialogues de Jeux de Rôles : Changement de Comportement Négocié** (ou bien l'adaptation que vous en avez effectuée à l'avance). Veillez à ce que chacune des huit étapes du processus de Changement de Comportement Négocié, telles qu'elles sont précisées dans les sous-titres du dialogue de jeu de rôle, ressortent distinctement dans le jeu de rôle.
- 3c. Une fois le jeu de rôle terminé, demandez aux participants de dire ce qu'ils ont vu, ainsi : Qu'est-ce qui s'est passé d'abord ? Et puis quoi, ensuite ? Montrez, au tableau à feuilles, la liste d'étapes que vous avez préparée à l'avance (prenant le polycopié : **Étapes du Processus de Changement Négocié** comme guide). Demandez aux participants s'ils ont perçu toutes ces étapes dans le jeu de rôle.
- 3d. Expliquez et demandez aux participants : Au cours du processus de négociation, au moins une visite de suivi doit être incluse. À votre avis, à quoi va servir cette visite de suivi ? (Entre autres réponses, il y aura : pour voir si la personne en question a essayé de changer son comportement et avec quels résultats, pour voir si l'obstacle a été surmonté, pour voir s'il y a d'autres comportements que la personne en question devrait changer.) Lors de cette visite de suivi, l'instigateur reprendra le même processus de Changement de Comportement Négocié, mais cette fois-là l'instigateur demandera tout d'abord de rappeler le comportement accordé et reprendra à partir de là.

4. Mettre Nos Compétences de Négociation en Pratique (1 heure)

- 4a. Expliquez aux participants que : Nous avons un peu abordé la théorie étayant le processus de Changement de Comportement Négocié. Le moment est maintenant venu de mettre nous-mêmes nos connaissances en pratique.
- 4b. Diviser les participants en petits groupes de deux ou trois personnes. Demandez à chaque groupe de sélectionner d'abord un comportement, puis de rédiger une déclaration de comportement. Les moniteurs devront aider chaque groupe.
- 4c. Une fois les déclarations de comportement rédigées, priez chaque petit groupe d'imaginer un jeu de rôle de 2 ou 3 minutes devant illustrer comment négocier un changement de comportement. Une personne jouera le rôle de l'instigateur et une autre le rôle du membre de la communauté. Une autre pourra jouer le rôle d'une personne ayant de l'influence (ainsi, le cas échéant, le mari ou la belle-mère. Chacun à son tour, chaque petit groupe jouera son jeu de rôle devant le groupe complet.
- 4d. Une fois tous les jeux de rôle présentés, animez une discussion à partir des questions suivantes :
 - Comment vous êtes-vous senti en tant que membre de la communauté ? Comment cela a-t-il marché selon votre point de vue ?
 - Comment vous êtes-vous senti en tant qu'instigateur ? Comment cela a-t-il marché selon votre point de vue ?
 - Qu'est-ce qui vous a paru difficile ?
 - Qu'est-ce que vous pourriez améliorer ?

5. Récapitulation (10 minutes)

- 5a. Expliquez que l'approche du Changement de Comportement Négocié peut être utilisée concernant n'importe quel comportement dans n'importe quel secteur. Soulignez que ce processus requiert au moins une visite de suivi pour voir comment la recommandation est mise en application et pour repérer quels autres comportements la personne devrait adopter étant donné la situation.
 - 5b. Demandez aux participants comment ils pourraient commencer à intégrer le Changement de Comportement Négocié au sein de leurs propres programmes.
-

¹Adapté à partir de: Le Réseau FSN et le Groupe CORE. 2015. Faites de Moi un Agent de Changement : Ressource CSC Multisectorielle pour les Agents Communautaires et le Personnel de Terrain [*The FSN Network and CORE Group. 2015. Make Me a Change Agent: A Multisectoral SBC Resource for Community Workers and Field Staff.*] Washington, DC: The TOPS Program. <http://www.fsnnetwork.org/make-me-change-agent-multisectoral-sbc-resource-community-workers-and-field-staff>

Polycopié : Dialogues de Jeux de Rôles : Changement de Comportement Négocié

Option A

Comportement : Aller à une consultation médicale de ses enfants

Scénario : Le père ne permet pas à la mère d'aller à la consultation médicale de ses enfants sans son autorisation et s'il n'est pas présent

Acteurs : Instigateur, Mère, Mari

Acteur	Dialogue
1. Salutations d'usage	
Instigateur	Bonjour, Julia. Je suis content de vous voir. J'espère que tout va bien.
Mère	Mais oui, entrez. Moi aussi, je suis contente de vous voir. C'est gentil de passer me voir.
2. Poser des questions	
3. Écouter	
Instigateur	Quel âge a Pierre, maintenant ? Il va bien ?
Mère	Pierre a maintenant huit mois, et il ne va pas très bien. Il a attrapé un coup de froid il ya deux semaines et il n'est pas encore en très bonne forme.
Instigateur	Je suis vraiment désolé de cette nouvelle. Vous avez pu amener Pierre chez le docteur ?
Mère	Oui, j'y suis allée une fois. Heureusement, mon mari était là quand il allait très mal et il a pu nous emmener chez le docteur. Le docteur a dit qu'il doit voir Pierre encore une fois pour vérifier s'il guérit bien, mais mon mari est absent et n'a pas encore pu m'accompagner chez le docteur.
Instigateur	Et vous ne pouviez pas y emmener Pierre toute seule ?
Mère	C'est-à-dire que mon mari ne me permet pas de quitter la maison quand il n'est pas là. Comme je n'ai pas sa permission d'aller chez le docteur, je n'ai pas pu y retourner avec Pierre.
Instigateur	Ah, je comprends. Chaque fois que vous avez quelque chose à faire hors de la maison, votre mari doit vous donner la permission et être avec vous ?
4. Repérer	
Mère	Oui, je dois demander la permission à mon mari pour toute activité en dehors du foyer. Il doit par exemple me donner la permission pour que j'aille chercher de l'eau de temps en temps. Mais quand il s'agit d'avoir à faire à un autre homme, comme le docteur, sa permission ne suffit pas, il veut aussi être présent.
Instigateur	Je comprends, votre mari doit être avec vous pour aller chez le médecin. Et qu'est-ce que vous en pensez ?

Acteur	Dialogue
Mère	Mon mari m'aime beaucoup et veut me protéger ; c'est pour cela qu'il y a cette règle dans notre foyer. Mais c'est vrai que cela rend les choses plus difficiles pour moi puisqu'il travaille en dehors de la ville. Il faut que j'attende qu'il rentre à la maison pour qu'on puisse emmener Pierre chez le docteur, et j'ai peur que le rhume de Pierre empire s'il faut encore attendre pour aller chez le médecin.
Instigateur	Ça, c'est vrai. Il vaudrait mieux ne pas attendre plus longtemps. Votre mari est là ?
Mère	Oui, il vient d'arriver ce matin et il se repose. On a rendez-vous chez le docteur cet après-midi.
Instigateur	Formidable. Vous croyez qu'il pourrait venir nous rejoindre une minute ou deux ?
Mère	Oui, je vais aller le chercher.
5. Discuter	
Instigateur	Bonjour, je suis content de vous voir. Toutes mes félicitations, vous avez un fils magnifique et vous êtes un père si affectueux qui protège bien sa famille.
Père	C'est un plaisir de vous voir. Oui, j'adore ma femme et mon fils. Ils sont ce que j'ai de plus précieux au monde
Instigateur	Votre femme m'a dit qu'elle a besoin de votre permission chaque fois qu'elle doit quitter la maison pour une course. Elle ne peut pas non plus aller chez le docteur sans que vous l'accompagniez, n'est-ce pas.
Père	Effectivement, il y a beaucoup de commérages dans la communauté, et je ne veux pas qu'il y ait des racontars sur ma femme si elle va toute seule chez le médecin, surtout si ce médecin est un homme.
Instigateur	Certainement, je comprends que vous vouliez à tout prix protéger votre femme. Mais vous êtes au courant que, chaque fois qu'une femme va toute seule chez le médecin, une infirmière est présente pendant toute la consultation ?
Père	Ah non, je ne savais pas. C'est intéressant de l'apprendre.
6. Recommander	
Instigateur	Je comprends parfaitement votre souci et votre volonté de protéger votre famille. D'un autre côté, il est très important de suivre les conseils du médecin pour veiller à ce que les enfants guérissent le plus vite possible. Puisque vous savez maintenant qu'une infirmière reste en permanence dans le cabinet de consultation auprès de votre femme, Peter, et du docteur, puis-je vous faire une petite suggestion : Croyez-vous que vous pourriez donner l'autorisation à votre femme d'emmener Pierre chez le docteur chaque fois qu'elle estime que c'est nécessaire ?
Mère	Toujours ! ? Non, je pense que ce serait exagéré. J'aimerais bien que mon mari m'accompagne pour les contrôles de routine. Mais ce serait bien de pouvoir emmener Pierre chez le docteur sans sa permission quand il est malade.

Acteur	Dialogue
Père	Je suis d'accord avec ma femme. J'aimerais bien l'accompagner pour les contrôles de routine, mais c'est vrai que, quand Pierre est malade, elle ne devrait pas avoir à attendre ma permission pour l'emmener.
Instigateur	Ce serait bien, donc on pourrait faire comme ça : chaque fois que votre femme estime que Pierre ne va pas bien, elle peut l'emmener chez le docteur en assumant que vous êtes d'accord et qu'elle a votre permission. Ça va ?
Mère	Qu'est-ce que tu en penses, chéri ? Ce serait idéal, non ?
Père	D'accord, on peut essayer.
7. Tomber d'Accord	
Instigateur	La prochaine fois que je viendrai vous voir, on peut voir comment ça marche ainsi et éventuellement y réfléchir encore une fois. Qu'est-ce que vous en pensez ?
Père	Oui, on n'a qu'à voir comment ça marche.
Instigateur	Donc, on est d'accord que Julia a effectivement la permission d'emmener Peter chez le docteur si elle pense qu'il est malade ?
Père	D'accord.
8. Prochaine visite	
Instigateur	Formidable ! Je reviendrai dans quelques semaines pour voir si tout va bien. Ça ne vous dérange pas ? Et en cas de problème jusque-là, n'hésitez pas à passer me voir.
Mère	D'accord, je n'hésiterai pas. Merci d'être passé.
Instigateur	Il en a de la chance, Pierre, d'avoir un père et une mère qui s'occupent si bien de lui !

Option B

Comportement : Repousser un mariage précoce

Scénario : La mère ne veut pas que sa fille se marie à 16 ans, mais le mari y tient

Acteurs : Instigateur, Mère, Père

Acteur	Dialogue
1. Salutations d'usage	
Instigateur	Bonjour, Angela. Comment allez-vous ?
Mère	Bonjour. Cela fait longtemps que l'on ne s'est pas vus. C'est gentil de passer nous rendre visite
2. Demander	
3. Écouter	

Acteur	Dialogue
Instigateur	J'ai entendu dire que Paula va bientôt avoir seize ans, comment vous sentez-vous à cette perspective ?
Mère	Oui, c'est vrai. À la vérité, je suis contente mais je suis triste en même temps.
Instigateur	Je suis content que vous vous réjouissiez. Mais vous ne voulez pas me dire pourquoi cela vous fait aussi du souci que votre fille ait bientôt seize ans ?
Mère	Bien sûr. Ici, au village, la plupart des jeunes filles se marient dès qu'elles ont seize ans. Cela me fait de la peine parce que Paula est intelligente et pleine d'énergie, et je pense qu'elle pourrait faire beaucoup de choses pour la communauté. Si elle se marie, elle va arrêter d'aller à l'école et elle ne pourra pas devenir quelqu'un.
Instigateur	C'est vrai. Le mariage donne beaucoup de responsabilités.
Mère	Oui, et je suis sûre que, juste après le mariage, elle va tomber enceinte et donc arrêter l'école pour s'occuper de ses enfants. C'est exactement ce qui m'est arrivé à moi et je ne veux pas que ce soit la même chose pour elle. C'est mon mari qui veut que Paula se marie, il dit que c'est comme ça pour toutes les femmes.
Instigateur	Je comprends, ce genre de tradition est très courante dans notre communauté et elles sont difficiles à changer. Votre mari est à la maison aujourd'hui ?
4. Vérifier	
Mère	Oui, il est là. Il vient juste de rentrer des travaux des champs il y a quelques minutes.
Instigateur	Vous croyez qu'il voudrait bien échanger quelques mots avec moi ?
Mère	Oui, attendez, je vais l'appeler (elle appelle son mari pour qu'il vienne les rejoindre). Je vous présente mon mari, Paul.
5. Discuter	
Instigateur	Bonjour. Je suis content de faire votre connaissance. Toutes mes félicitations pour avoir élevé une jeune fille si jolie et si douée.
Père	Enchanté également de faire votre connaissance. Oui, je suis très fier de voir comment Paula a grandi.
Instigateur	J'ai appris que Paula allait bientôt avoir seize ans. Vous devez en être très heureux. On m'a dit aussi que les filles doivent bientôt se marier une fois qu'elles ont seize ans.
Père	Effectivement, ma mère, mes sœurs et presque toutes les femmes de ma connaissance de sont mariées à leur seizième année.
Instigateur	Et vous personnellement, pourquoi pensez-vous que c'est important que Paula se marie à seize ans, vous ne voulez pas me le dire ?
Père	C'est comme je viens de vous le dire, c'est la coutume ici dans notre communauté. Je n'en sais rien, moi, j'aime beaucoup Paula et je ne veux pas qu'elle reste sans avoir une famille. Les hommes risquent de ne plus vouloir se marier avec elle si elle est trop vieille, c'est aussi ça dont j'ai peur.

Acteur	Dialogue
Instigateur	Je vous remercie de me confier pourquoi vous vous faites du souci. Vous savez, les temps changent et à la ville maintenant, la plupart des filles attendent d'avoir plus de vingt ans pour se marier. Elles vont au collège avant de penser à se marier.
Père	Ah bon, je n'avais jamais entendu parler de cela. Je pensais que dans notre pays, toutes les filles se mariaient à seize ans.
6. Recommander	
Instigateur	Je sais que vous aimez beaucoup Paula. Vous ne pensez pas que vous pourriez peut-être laisser Paula décider quand elle veut se marier ?
Mère	Euh, c'est que je ne veux pas non plus qu'elle n'arrive plus à se marier.
Père	Oui, comme je vous l'ai dit, j'adore Paula et je veux qu'elle connaisse le bonheur d'avoir une famille.
Instigateur	Je comprends. Et pourquoi ne pas laisser Paula terminer l'école avant de lui demander de se trouver un mari ? Ce serait faisable, à votre avis ? Qu'est-ce que vous en pensez ?
Mère	Qu'est-ce que tu en penses, Paul ? Il lui reste seulement deux ans d'école. Moi je trouverais ça formidable que Paula ait son diplôme d'enseignement secondaire.
Père	C'est vrai, on pourrait essayer.
7. Tomber d'Accord	
Instigateur	Bon, alors on est d'accord pour laisser Paula passer son diplôme de secondaire avant de lui demander de penser à se marier ?
Père	D'accord, on peut attendre qu'elle termine ses études secondaires
8. Prochaine visite	
Instigateur	Formidable ! Je compte repasser vous voir d'ici deux semaines pour voir si tout va bien. Ça ne vous dérange pas ? Et en cas de problème d'ici là, n'hésitez pas à passer me voir.
Mère	D'accord, je n'hésiterai pas. Merci d'être passé.
Instigateur	Mais non, ce n'est pas nécessaire. En tout cas, je suis content si Paula a la chance de finir ses études secondaires.

Option C

Comportement : Réserver une part du poisson pêché dans les propres viviers (aquaculture) du foyer à l'alimentation de ses enfants

Scénario : La mère aimerait bien faire manger à ses enfants du poisson des viviers de la famille, mais le mari vend tout le poisson au marché

Acteurs : Agent pour Changement de Comportement (ACC), Mère, Père

Acteur	Dialogue
1. Salutations d'usage	
ACC	Bonjour, Angela. Comment allez-vous ? J'espère que la pisciculture marche bien. Toutes mes félicitations pour votre première récolte de poissons!
Mère	Bonjour. Cela fait longtemps que l'on ne s'est pas vus. C'est gentil de passer nous rendre visite.
2. Poser des questions	
3. Écouter	
ACC	Alors, ça va faire maintenant environ six mois que vous avez votre vivier. Comment ça marche ?
Mère	Ça marche plutôt bien. On a bénéficié d'un très bon accompagnement de spécialistes et on a essayé d'appliquer scrupuleusement tout ce que nos instructeurs nous ont enseignés sur la pêche.
ACC	C'est une joie d'entendre ça. Vous avez aussi reçu la visite de l'agent de santé local ?
Mère	Ah oui. Elle nous a dit que beaucoup d'enfants souffraient de malnutrition dans notre communauté et que nous devrions essayer de diversifier leur alimentation en leur donnant d'autres choses à manger, du poisson par exemple.
ACC	C'est vrai, ça. Le poisson est une importante source de protéines ! Alors, comment ça marche ?
Mère	Eh bien j'essaie, j'essaie, mais ce n'est pas si facile.
ACC	C'est parfois très dur de changer le menu de la famille, et je trouve ça très bien que vous essayiez malgré tout. Mais dites-moi, pourquoi c'est dur dans votre cas particulier ?
4. Repérer	
Mère	Eh bien, c'est que mon mari ne veut pas que je prenne du poisson de notre bassin pour préparer nos repas. Il préfère vendre tout le poisson afin de gagner plus d'argent.
ACC	Donc votre mari pense que les revenus de la vente au marché sont plus importants pour la famille que de diversifier l'alimentation de vos enfants ?
Mère	Oui, à son avis nos enfants ne sont pas différents des autres enfants du village et ils ont tous l'air en bonne santé. D'accord, parfois ils tombent malades, mais il dit que c'est normal.
ACC	Et vous, qu'est-ce que vous en pensez ?
Mère	Euh, c'est-à-dire que, dans les séances éducatives, on nous enseigne que les enfants doivent manger plus ainsi qu'une nourriture diversifiée pour veiller à ce qu'ils grandissent bien et robustes

Acteur	Dialogue
ACC	Ça, c'est vrai. Vous avez essayé d'en parler à votre mari ?
Mère	Oui, mais ce n'est pas si simple et il ne m'écoute pas toujours.
ACC	On pourrait peut-être lui en parler tous les deux. Il est là en ce moment ? Il ne pourrait pas nous rejoindre un instant ?
Mère	Oui, il est juste dehors. Attendez, je vais l'appeler (elle dit à son mari de venir). Voilà Cipriano, mon mari.

5. Discuter

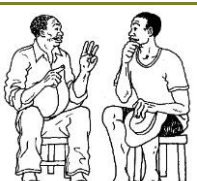
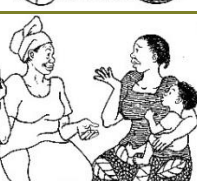
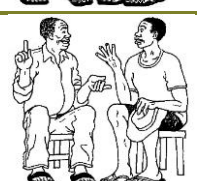
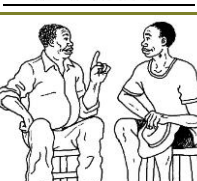
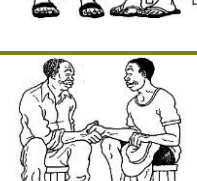
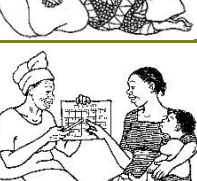
ACC	Bonjour, je suis content de vous rencontrer. Toutes mes félicitations, votre vivier est vraiment réussi ! Ça doit représenter beaucoup de travail, mais finalement vous avez pu faire votre première récolte. Ça, c'est une très bonne nouvelle.
Père	Enchanté également de vous rencontrer. Ah oui, je suis fier de notre bassin de poissons. Il a fallu du temps jusqu'à la première culture, mais cela a vraiment valu la peine.
ACC	Et vous vendez tout le poisson cultivé au marché pour augmenter vos revenus, si je comprends bien.
Père	Oh oui, presque tout le monde, ici dans la communauté, se réjouit de pouvoir manger du poisson, et mes voisins sont contents de venir l'acheter chez moi.
ACC	C'est bien que tout le monde aime manger du poisson. Le poisson est une bonne source de protéines, c'est important pour la croissance des enfants et pour avoir plein d'énergie. Et vos enfants, ils aiment manger du poisson ?
Père	Je n'en sais rien. A vrai dire, on ne leur en donne pas à manger car je les vends tous en raison du bon revenu qu'ils produisent. Je sais que ma femme aimerait bien leur en donner à manger, mais les enfants sont encore bien petits et, de toutes façons, ils ne mangent pas encore beaucoup.
ACC	C'est vrai que, quand les enfants sont en bas âge, ils sont encore bien petits. Mais c'est maintenant que leur croissance est importante. En fait, c'est dans cette phase de leur vie qu'ils ont le plus besoin de davantage de nourriture, surtout une alimentation de source animale, pour qu'ils continuent de bien se développer et deviennent des adultes grands et forts, et en bonne santé.
Père	Euh. Je n'y avais jamais pensé dans cette perspective. D'un autre côté, on a besoin de ces revenus.

6. Recommander

ACC	Je comprends parfaitement qu'il faut que vous gagniez de l'argent et que la vente du poisson au marché vous offre une source de revenus supplémentaire. Mais d'un autre côté, il est aussi important que vos enfants aient une bonne alimentation. C'est
-----	--

Acteur	Dialogue
	de ce que vous leur donnez à manger maintenant que va dépendre leur santé quand ils seront plus grands. J'aimerais bien vous faire une suggestion. Quand Angela prépare à manger, pourquoi ne l'aideriez-vous pas à ajouter un peu de poisson pour chaque membre de la famille : pour vous, pour elle, et pour chacun de vos enfants ? Il vous restera encore beaucoup de poissons à vendre et vos enfants bénéficieront des nutriments nécessaires à leur bonne croissance. Qu'est-ce que vous en pensez ?
Mère	Oh là là ! Du poisson tous les jours dans chaque assiette de la famille – Ça va faire beaucoup de poisson, tout ça !
	Euh, à mon avis, ça dépasse nos moyens de réserver tant de poisson juste pour la famille.
ACC	Vous avez raison, je comprends que manger du poisson tous les jours, c'est beaucoup demander. Mais pourquoi ne pas manger du poisson un jour sur deux ? Angela, vous pourriez parfois rappeler à Cipriano de garder un peu de poisson pour le repas familial ? Qu'est-ce que vous pensez de cette solution ?
Mère	Qu'est-ce que tu en penses ? Un jour sur deux, ce ne serait pas si mal. Les enfants adorent manger du poisson ...
Père	En effet, on pourrait essayer.
7. Tomber d'Accord	
ACC	Super ! Je vous propose de noter combien de poissons vous vendez par semaine et combien votre famille en mange. On pourrait aussi mesurer la taille des enfants maintenant et voir combien ils auront grandi dans quelques mois quand je reviendrai vous rendre visite !
Père	D'accord, on pourrait essayer pendant deux mois environ.
ACC	Donc on est bien d'accord : Tous les deux jours au moins, Angela cuisinera du poisson pour chaque membre de la famille ?
Mère et Père	Entendu
8. Prochaine visite	
ACC	Génial ! Je vais revenir dans deux mois pour voir comment ça marche. Ça vous va ? et si un inconvénient apparaîtrait entre temps, n'hésitez pas à passer me voir
Mère	D'accord, je n'hésiterai pas. Merci d'être passé nous voir
ACC	Mais non, ne vous inquiétez pas. Je suis content que ça marche avec votre bassin de pisciculture et qu'en plus des revenus supplémentaires pour la famille, l'alimentation de vos enfants va pouvoir en bénéficier

Polycopié : Étapes du Processus de Changement de Comportement Négocié

		1. Saluez la personne et établir un rapport de confiance.
		2. Interrogez la personne sur certaines habitudes ou comportements actuels.
		3. Mettez-vous à l'écoute de la personne interrogée et réfléchissez à ses paroles.
		4. Repérez toute difficulté, obstacle ainsi que leurs causes possibles ; décidez-vous sur la difficulté ou l'obstacle à traiter.
		5. Discutez avec la personne des différentes manières possibles de surmonter cet obstacle.
		6. Recommandez et négociez des actions faisables : Demandez au membre de la communauté quelles solutions il envisagerait ; proposez d'autres solutions et faites des suggestions possibles, et ensuite NÉGOCIEZ avec cette personne pour l'aider à choisir une possibilité ou une mesure qu'elle peut essayer d'appliquer.
		7. La personne accepte d'essayer une ou des solutions possibles, et cette personne répète la mesure à prendre convenue.
		8. Prenez rendez-vous pour la prochaine visite de suivi.

Polycopié : Grille d'Observation

L'instigateur a-t-il effectué les actions suivantes ?

- ☐ 1. **Salué** la personne et établi un rapport de confiance
- ☐ 2. **Interrogé** la personne sur certaines coutumes habituelles.
- ☐ 3. **Écouté** la réponse de la personne.
- ☐ 4. **Repéré** les obstacles ainsi que la meilleure façon de procéder pour la personne, compte-tenu des circonstances environnantes.
- ☐ 5. **Discuté** avec la personne des différentes façons de surmonter cet obstacle.
- ☐ 6. **Recommandé** des façons de surmonter l'obstacle et du comportement à adopter en attendant.
- ☐ 7. Obtenu l'**Accord** de cette personne pour essayer le comportement recommandé.
- ☐ 8. Pris un **Rendez-vous** pour la visite de suivi.

Demandez à l'instigateur de citer un aspect ou plus qu'il pense avoir bien réussi. Notez vos observations ci-dessous :

Mentionnez un point important sur lequel vous avez recommandé à l'instigateur de travailler pour qu'il s'améliore en vue de la prochaine fois.

Module : Triades d'Écoute¹

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Fait part d'une expérience personnelle en tant que membre d'un groupe subordonné
- Et ils se seront entraînés à l'écoute active

Durée

1 heure

Matériel

- Tableau à Feuilles et son support
- Gros feutre marqueur
- Polycopié : Techniques d'Écoute Active (1 exemplaire par participant)

Sens et But du Module

Les participants vont développer de l'empathie envers les autres en écoutant des expériences différentes des leurs et en méditant sur leur propre expérience en tant que membre d'un groupe subordonné.

Préparation Avancée

Ce module comporte une brève introduction à l'exercice d'écoute. Pour un exercice plus approfondi, voir la leçon sur le Changement de Comportement grâce à une Communication Efficace dans le manuel Faites de Moi un Agent de Changement.²

Au moment de décider comment, voire si, utiliser ce module avec un groupe particulier, il convient de considérer la nature potentiellement délicate des aspects qui peuvent surgir. Ainsi, si certains participants font partie d'une même équipe de travail connaissant des tensions, indiquez-leur de faire part d'expériences en dehors de leur travail. Si le groupe a besoin de travailler davantage sur les compétences d'écoute avant d'aborder la question du pouvoir, vous pouvez choisir un autre sujet de discussion.

Instructions

1. Revoir les Techniques d'Écoute Active (15 minutes)
 - 1a. Indiquez aux participants que : Maintenant, nous allons parler de nos propres expériences de rapports vécus en situation subordonnée, soumis à un pouvoir supérieur, et ce faisant exercer l'écoute active. Tout d'abord, on va discuter sur les trois techniques figurant sur le polycopié intitulé Techniques d'Écoute Active. Invitez un volontaire à lire à voix haute chacune des techniques indiquées sur le polycopié, puis demandez s'il y a des questions et apportez les clarifications nécessaires.

2. S'exercer aux Techniques d'Écoute Active : la Triade d'Écoute (30 minutes)

2a. Repartir les participants en groupes de trois et dites-leur que, dans chacun de leur groupe, ils devront prendre à tour de rôle la position du Locuteur, de l'Auditeur, et de l'Observateur. Le Locuteur raconte une de ses expériences en tant que membre d'un groupe subordonné (rapport de bas en haut). L'auditeur concentre son attention sur le locuteur en faisant appel aux trois techniques : écouter sans répondre, poser des questions d'éclaircissement, écouter et formuler différemment. L'observateur ne parle pas et se contente d'observer l'interaction entre le Locuteur et l'Auditeur, accordant une attention particulière à l'écoute active pratiquée par l'Auditeur. Une fois que le Locuteur a fini de parler, l'Observateur fait ses commentaires à l'Auditeur. Les observateurs doivent introduire leurs commentaires par des mots comme « et si... ? ou bien « Et pourquoi ne pas... » (Ce genre de commentaires doivent être bienveillants et encourageants, donc pas trop en détail – il s'agit juste d'apprendre ! Et les personnes objet des commentaires doivent juste dire « merci », et non commencer à argumenter ou expliquer pourquoi ils ont procédé de telle ou telle façon).

Vous avez 30 minutes en tout (10 minutes pour chaque constellation). Conseil au moniteur : Il s'agit d'une durée approximative. Si les participants n'ont pas fini, accordez-leur quelques minutes supplémentaires pour que tout le monde ait l'occasion de raconter son récit.

3. Compte-rendu des Triades d'Écoute (15 minutes)

3a. Faire revenir le groupe en grand cercle. Indiquez aux participants que : Nous allons commencer avec le rôle de Locuteur. Comment se sent-on quand on raconte une de ses expériences ? Qu'est-ce que ce rôle de locuteur vous a permis d'apprendre ? Laissez 2 ou 3 personnes faire part de leurs impressions.

3b. Dites que : Maintenant, nous allons donner la parole aux auditeurs. Comment se sent-on quand on est à l'écoute de ces récits ? Est-ce que c'était plutôt difficile ou facile d'appliquer les techniques d'écoute active ? Qu'est-ce que ce rôle d'auditeur vous a permis d'apprendre ? Laissez 2 ou 3 personnes faire part de leurs impressions.

3c. Dites que : Pour finir, comment avez-vous ressenti votre rôle d'Observateur. Est-ce que c'était plutôt difficile ou facile de rester à observer sans pouvoir intervenir ? Qu'est-ce que ce rôle d'observateur de l'interaction Locuteur-Auditeur vous a permis d'apprendre ? Laissez 2 ou 3 personnes faire part de leurs impressions.

3d. Récapitulez le module en disant que : Les rapports de force ont une influence tant sur notre vie personnelle que sur notre travail dans les communautés. Quand on fait partie du groupe dominant, on est souvent inconscient de sa position de pouvoir et tout aussi inconscient des positions correspondantes ayant un pouvoir moindre. En apprenant à percevoir les asymétries de pouvoir et en aidant les autres à faire de même, on développera la motivation de les aborder avec empathie et compassion.

¹ Adapté depuis: Matériel de formation Diversité et Égalité entre les Sexes de l'organisation CARE [CARE's Gender Equity and Diversity Training Material]. Copyright 2014. Coopération pour l'Aide et les Secours Partout [Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Utilisation autorisée. CARE Gender, Equity and Diversity Solutions.

² The FSN Network and CORE Group. 2015. Make Me a Change Agent: A Multisectoral SBC Resource for Community Workers and Field Staff. Washington, DC: The TOPS Program. <http://www.fsnnetwork.org/make-me-change-agent-multisectoral-sbc-resource-community-workers-and-field-staff>

Polycopié : Techniques d'Écoute Active¹

1. Écouter sans intervenir

L'auditeur se limite à la communication non verbale (contact visuel, hocher de la tête, posture ouverte) en intervenant brièvement par des « oui » « je comprends » pour montrer à l'interlocuteur que l'on est à son écoute et l'inviter à poursuivre.

L'auditeur doit éviter tout geste pouvant dénotant de l'ennui, comme regarder sa montre, tapoter des doigts, ou faire montre d'impatience pour en arriver à l'essentiel.

Cette technique incite le locuteur à parler en toute liberté et à exprimer ses idées.

2. Poser des questions pour clarifier

L'auditeur pose des questions spécifiques au locuteur pour clarifier ce que le locuteur veut dire.

Cette technique aide l'auditeur à obtenir davantage d'informations sur la situation afin de bien comprendre le locuteur. Elle aide le locuteur à considérer la situation ou le thème sous tous ses aspects en répondant aux questions sur ce qu'il pense. Cette technique peut aussi aider tant le locuteur que l'auditeur à évaluer des alternatives et des solutions possibles.

3. Écouter et reformuler

L'auditeur redit dans ses propres mots ce qu'il a compris des paroles du locuteur. Pour reformuler, l'auditeur peut recourir à des expressions de recadrage telles que « cela revient à dire que », « en d'autres termes », « si je vous comprends bien ». Cette technique permet à l'auditeur de vérifier qu'il a bien compris ce que le locuteur a dit. Elle permet aussi au locuteur de clarifier tout point que l'auditeur n'aurait pas bien compris après avoir écouté l'auditeur répéter en résumé ce qu'il vient de dire, l'auditeur pouvant alors écouter le locuteur rectifier ce qu'il avait mal compris.

¹ Extrait de: The FSN Network and CORE Group. 2015. Make Me a Change Agent: A Multisectoral SBC Resource for Community Workers and Field Staff. Washington, DC: The TOPS Program

Module : Laisser Vos Pieds Voter¹

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Réfléchi à leurs propres attitudes, convictions et valeurs morales en matière de genre et de diversité
- Écouté ce que les autres disent concernant leurs propres attitudes, convictions et valeurs morales en matière de genre et de diversité
- Discuté des différences touchant ces attitudes, convictions et valeurs morales en matière de genre et de diversité

Durée

1 heure

Matériel

- Deux pancartes, l'une affichant "d'accord" et l'autre "Pas d'accord"

Sens et But du Module

Nos valeurs sont profondément ancrées mais, généralement, elles ne sont pas clairement articulées ni examinées de plus près. À partir du moment où les participants doivent choisir un parti, ils devront approfondir les motifs de ce parti pris, ce qui est étroitement lié à leurs valeurs morales. Devant alors considérer ces valeurs morales, ils entendront l'opinion des autres défendant éventuellement des valeurs différentes et apprendront à respecter des opinions différant de la leur.

Préparation Avancée

Préparer 5 à 10 déclarations portant sur des attitudes et des convictions en matière de rôles sexospécifiques susceptibles d'influencer les règles gouvernant la communauté. Quelques exemples sont fournis plus bas, mais il faut veiller à ajuster ces questions à la culture et au langage de votre communauté. Écrire ou dessiner 2 pancartes : « D'accord » et « Pas d'accord », ou bien un visage souriant versus un froncement de sourcils. Placer ces pancartes de part et d'autre de la pièce.

Exemple de Déclarations d'Attitudes et Convictions Sexospécifiques

- C'est à la femme que revient la responsabilité de faire attention de ne pas tomber enceinte
- Une jeune fille de 15 ans a la liberté de décider de sa propre sexualité
- On a besoin d'une femme Commandant en Chef pour pouvoir progresser en matière d'égalité aux États-Unis
- En général, ce sont les femmes qui prennent les meilleures décisions concernant les dépenses à faire pour les enfants
- Les femmes perpétuent des stéréotypes qui les empêchent d'avoir une position d'égale tant au foyer que sur leur lieu de travail.
- En règle générale, les hommes commencent à s'impliquer davantage dans l'éducation des enfants

Passer en revue les exemples de questions prévues guider la discussion plus bas (2a.); adapter, éliminer ou ajouter des questions, selon les besoins du contexte.

Instructions

1. Voter (45 minutes)

1a. Faire se rassembler tous les participants au centre de la pièce, à mi-chemin entre les deux pancartes. Expliquez que : je vais vous lire une déclaration à haute voix. Si vous êtes d'accord avec la déclaration, allez-vous placer près de la pancarte « D'accord ». Si vous n'êtes pas d'accord, allez rejoindre la pancarte "Pas d'accord". Le but de ce module est de sonder en tout respect les valeurs morales et attitudes personnelles concernant des opinions généralement acceptées. Il ne s'agit pas ici de convaincre quiconque de quoi que ce soit mais plutôt d'encourager le dialogue. Si réagir à la déclaration vous met mal à l'aise, vous êtes libre de vous abstenir en vous plaçant en retrait.

1b. Lire la première déclaration. Accorder de 30 à 60 secondes aux participants pour décider du côté de quelle pancarte ils vont aller se déplacer. Les prier ensuite de discuter au sein de chaque groupe sur les raisons pour lesquelles ils ont opté pour ce côté-là, en leur accordant de 3 à 5 minutes. Puis demander à chaque groupe de choisir une personne qui va représenter leur position (ou récapituler leur discussion) face à l'autre groupe. Accorder 2 ou 3 minutes de dialogue. (Le cas échéant, rappeler aux participants qu'il s'agit d'écouter la perspective des autres et non pas de convaincre quiconque de changer d'avis.)

1c. Poursuivre pareillement avec les déclarations suivantes selon le temps à disposition.

2. Discussion (15 minutes)

2a. Faire revenir le groupe en grand cercle et guider la discussion sur l'exercice en posant les questions suivantes (ou d'autres questions similaires):

- Quel effet cela vous a fait de discuter sur ces différents types de valeurs morales ?
- Qu'est-ce que ce module vous a permis d'apprendre ?
- Avez-vous modifié votre opinion sur une de ces questions ?
- Comment vous êtes-vous décidé quand vous étiez seulement partiellement d'accord (ou pas d'accord) avec une valeur morale ?
- Comment pourriez-vous lancer une discussion sur des valeurs morales et des convictions communément acceptées avec d'autres membres de la communauté ?
- Est-ce que ces valeurs morales et ces convictions sont faciles ou difficiles à changer ?
- À quel genre de défis seriez-vous confrontés avec ce module ou une discussion sur les convictions dans les communautés où vous travaillez ?

¹ Adapté à partir des Idées et Actions dans *Ideas and Action: Addressing the Social Factors that Influence Sexual and Reproductive Health*. Copyright 2007 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. and from Social Analysis and Action Toolkit for Food and Nutrition Security, Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). 2017. Utilisation autorisée.

Module : Déballer son Balluchon de Privilèges¹

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Découvert certains privilèges inconscients dont ils bénéficient en faisant partie du groupe dominant
- Discuté des observations qu'ils ont faites et de ce qu'ils ressentent une fois leurs privilèges découverts

Durée

1 heure

Matériel

- Tableau à Feuilles et supports
- Gros feutres marqueurs
- Ruban adhésif

Sens et But du Module

Quand on appartient au groupe dominant, on bénéficie de certains bénéfices et privilèges sans avoir eu à les acquérir et dont on est souvent inconscient. Lorsqu'on commence à détecter ces privilèges, on commence alors à avoir plus d'empathie envers ceux appartenant au groupe subordonné, ce qui permet un meilleur dialogue et compréhension entre ces groupes.

Préparation Avancée

Ce module doit seulement être introduit une fois bien établie la confiance entre les participants du groupe, non en début d'atelier. Déterminer 4 à 5 groupes dominants dont les participants font partie. Inscrivez-les en haut d'une feuille du tableau et affichez ces feuilles autour de la pièce. Choisir les groupes selon le niveau d'aise que vous aurez observé chez les participants au cours des activités et discussions préalables, et ne pas aborder des thèmes hautement sensibles (tels que l'homosexualité en Afrique). Quelques exemples sont fournis dans l'encart plus bas.

Exemples de Groupes Dominants

- Blanc
- Homme
- Américain (ou Européen)
- Sans handicap physique

Instructions

1. Dresser une liste des privilèges (40 minutes)

- 1a. Dites aux participants que : Voici quatre (ou cinq) groupes dominants inscrits en tête des feuilles du tableau affichées autour de la pièce. Choisissez un des groupes auquel vous appartenez et allez-vous placer près de la feuille de tableau correspondante.
- 1b. Une fois que les participants ont rejoint un de ces groupes, demandez-leur de discuter et, sur la feuille du tableau, de dresser la liste de leurs privilèges, avantages et des bénéfices qu'ils ont en raison de leur appartenance à ce groupe.
- 1c. Une fois tous les groupes terminés, prier les participants de se promener autour de la pièce, de jeter un coup d'œil à toutes les listes et d'y ajouter tout point qui, à leur avis, est important et manque.

2. Discussion en groupe (20 minutes)

2a. Faire revenir le groupe en grand cercle et mener la discussion en posant les questions suivantes :

- Qu'avez-vous remarqué en dressant les listes ?
- Qu'avez-vous appris concernant les privilèges et le pouvoir ?
- Quels sont les privilèges dont vous n'étiez pas conscients auparavant ?
- Qu'est-ce que vous perdez avec la connaissance des caractéristiques de ce groupe dominant ?
- Dans quelle mesure s'agit-il d'un aspect important dans votre travail ?

¹ Adapté depuis: Matériel de Formation en matière de Diversité et Égalité entre les Sexes de l'organisation CARE. Copyright 2014 Coopération pour fournir Aide et Secours Partout (CARE). [*"CARE's Gender Equity and Diversity Training Matériel. Copyright 2014 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). Accord d'utilisation. Solutions CARE en matière de Genre, Égalité et Diversité [CARE Gender, Equity and Diversity Solutions]*]

Module : Voix

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Vu des exemples pour les trois types de voix que nous utilisons envers nos collaborateurs et les membres de la communauté
- Examiné et discuté la façon dont l'emploi de ces différentes voix est ressenti par les autres et auront une influence sur les efforts à fournir pour changer de comportements
- Apporté leurs idées pour veiller à renforcer l'usage de la « voix adulte »

Durée

1 heure

Matériel

- Polycopié : Sociodrames – Option Santé, ou Polycopié : Sociodrames – Option Agriculture (2 exemplaires)
- Tableau à Feuilles et son support

Gros feutre marqueur

Sens et But du Module

Bien que, selon nous, nous témoignions de respect envers nos interlocuteurs, ce n'est pas toujours le cas. Il est important de comprendre comment nous utilisons notre voix et quel effet a notre voix sur la personne avec qui on parle. Il importe de faire toujours un examen de nos motifs, de notre voix et de nos actions pour veiller à assurer notre fonction de véhicule de changement de façon positive.

Lorsque l'on cherche à influencer quelqu'un pour qu'il adopte ou maintienne un nouveau comportement, il est fort probable que nous allons employer envers cette personne une des trois attitudes ou « voix » primaires – celle du parent houspilleur, du parent indulgent, ou la voix adulte. Ces trois voix ne renvoient pas forcément à un statut parental ou à un âge particulier. Les circonstances de l'interaction, et la façon dont on agit ou réagit vont déterminer la voix que l'on va employer ainsi que les actions par lesquelles nous communiquons et réagissons face à la situation. Tous, nous employons ces trois voix en fonction de la situation et des circonstances.

Cherchant à faire évoluer des comportements, beaucoup d'entre nous ont souvent tendance à reprendre les voix parentales (du mode contrôle ou condescendant), traitant son interlocuteur en enfant et non en adulte. Il sera cependant plus probable que le changement de comportement désiré aboutisse et soit durable si l'interlocuteur est traité avec respect, d'égal à égal.

Préparation Avancée

Lire les exemples de sociodrames plus bas et les adapter si besoin en fonction du contexte et des comportements pertinents. Ces exemples sont écrits pour les secteurs de l'agriculture et de la santé, mais les notions sont applicables à toute une série de secteurs et de comportements. Il y a donc deux options (l'une pour la santé et l'autre pour l'agriculture) pour chaque « voix », mais ce module a

seulement besoin d'un sociodrame par « voix ». Il faut veiller à fidèlement garder les « voix » lors de l'adaptation

Avant la séance, demandez que six volontaires se proposent pour jouer les sociodrames (2 volontaires pour chacun des trois sociodrames). Imprimez deux exemplaires du polycopié choisi (Santé ou Agriculture) et découpez chaque sociodrame. Distribuez les exemplaires de sociodrames aux volontaires afin qu'ils le préparent à l'avance. Ne leur dites pas quelle est la « voix » représentée dans leur scénario. Choisissez soit les 3 scénarios Santé soit les 3 scénarios Agriculture, en fonction de votre contexte.

Exemples de Sociodrame : Option Santé

Parent Houspilleur

Un agent de santé se rend chez une mère dont l'enfant a la diarrhée. L'agent de santé réprimande la mère parce que son enfant est malade et qu'elle n'a pas suivi les instructions d'hygiène qu'on lui a enseignées. L'agent de santé dit à la mère de s'asseoir pendant qu'elle s'occupe de l'enfant. Elle administre des SRO à l'enfant puis le rend à sa mère d'un air irrité.

Parent Indulgent

Un agent de santé se rend chez une mère dont l'enfant a la diarrhée. L'agent de santé dit combien elle est désolée pour elle et la tapote gentiment sur le dos. L'agent de santé dit à la mère de s'asseoir pendant qu'elle s'occupe de l'enfant. Elle administre des SRO à l'enfant puis le remet dans les bras de sa mère. Ensuite, elle lui dit qu'elle reviendra le lendemain pour voir si l'enfant va mieux.

Adulte

Un agent de santé se rend chez une mère dont l'enfant a la diarrhée. L'infirmière dit : Je suis contente d'être passée. Je vois que vous êtes préoccupée. Qu'avez-vous fait jusqu'à présent pour essayer d'arrêter la diarrhée ? Elle fait preuve de compassion envers la mère, et elle invite la mère à rester avec elle pendant qu'elle examine l'enfant. Elle remet le sachet de SRO à la mère et lui montre comment administrer les SRO à l'enfant. L'agent de santé et la mère discutent toutes les deux sur la manière de continuer à soigner l'enfant avec des SRO faits maison et de continuer à l'alimenter. Elle invite la mère à venir à la clinique si elle a encore besoin d'aide. Pendant que la mère la raccompagne à la porte, l'agent de santé lui assure qu'elle-même peut soigner son enfant, lui donnant confiance en ses qualités de mère.

Exemples de Sociodrame : Option Agriculture

Parent Houspilleur

Un agent de vulgarisation agricole rend visite à une agricultrice. L'agent de vulgarisation réprimande l'agricultrice (du même ton de voix qu'on emploierait envers une vilaine petite fille) parce qu'elle n'a pas bien suivi les instructions agricoles qu'on lui a enseignées. Visiblement, l'agent de vulgarisation est fâché de constater que la parcelle de l'agricultrice est parsemée de jeunes plants agglutinés en touffes juxtaposant d'autres endroits sans aucun plant, alors qu'il lui avait enseigné de les planter en rangées suivant des intervalles réguliers. L'agent de vulgarisation dit à l'agricultrice que sa récolte ne va pas être bonne parce qu'elle n'a pas fait comme il lui a conseillé. Il ajoute qu'elle doit écouter plus attentivement ce qu'on lui enseigne, lui-même ayant un grand nombre d'années de formation et d'expérience alors qu'elle, elle n'est qu'une agricultrice pauvre et ignorante.

Parent Indulgent

Un/e agent de vulgarisation agricole rend visite à une agricultrice. Il/elle voit que la parcelle de l'agricultrice est parsemée de jeunes plants agglutinés en touffes juxtaposant d'autres endroits sans aucun plant, alors qu'il/elle lui avait enseigné de les disposer en rangées suivant des intervalles réguliers. L'agent de vulgarisation lui qu'il est désolé qu'elle n'ait pas compris comment on plantait correctement. Il/elle lui dit (*du ton de voix qu'on emploierait pour expliquer patiemment quelque chose à un enfant*) « Ce n'est pas grave ; Je vais tout réexpliquer et on peut s'exercer ensemble jusqu'à ce que vous y arriviez parfaitement. Je vois que, pour vous, ce n'est pas si facile de le faire ». L'agent de vulgarisation recommence à tout expliquer depuis le début et se met à replanter un à un les jeunes plants agglutinés en touffes. Il/elle dit à l'agricultrice qu'il/elle rapportera plus de jeunes plants dans les jours qui suivent afin qu'elles continuent à s'exercer ensemble à les planter correctement dans les espaces encore à faire.

Adulte

Un/e agent de vulgarisation agricole rend visite à une agricultrice pour discuter des progrès de l'expérience qu'elles ont décidée de faire en collaboration. Il y a un mois, ils/elles avaient discuté de deux méthodes de plantage : jeter les graines en pluie [répandre les graines sur une parcelle] ou bien les planter en rangées suivant des intervalles définis. Les deux s'étaient mises d'accord pour appliquer les deux méthodes et voir ainsi quelle parcelle allait produire les plantes les plus robustes ainsi que la meilleure récolte. Les deux méthodes de plantation des graines ont été employées il y a trois semaines. L'agent de vulgarisation rend visite à l'agricultrice pour discuter de ses observations jusqu'à présent. Ensemble, ils vont inspecter les champs. L'agent de vulgarisation demande son opinion à l'agricultrice quant à l'évolution des différents champs. Lequel a un meilleur rendement ? Quelle méthode pense-t-elle employer à l'avenir ?

Instructions

1. Sociodrames (45 minutes)

1a. Dites aux participants que : Maintenant nous allons observer les différentes manières que nous avons d'interagir avec les autres, et plus particulièrement avec ceux dont on essaye de changer le comportement. Nous allons voir trois scénarios qui, chacun, illustre une des « voix » que nous employons.

1b. Suite au premier sociodrame, demandez : Comment était le comportement de l'agent de santé/agent de vulgarisation ? Quel a été son effet sur le comportement de la mère/agricultrice ? A votre avis, comment s'est-elle sentie ? S'est-elle sentie responsabilisée ou déresponsabilisée ?

Après avoir écouté les réponses des participants, récapitulez la discussion : C'est ce que nous appelons l'attitude ou la « voix » du « parent houspilleur », parce que l'agent de santé ou de vulgarisation agit comme si la mère ou l'agricultrice était un vilain petit enfant qui mérite d'être réprimandé parce qu'il ne se comporte pas comme il faut. L'agent de santé ou de vulgarisation ne s'adresse pas à la mère ou à l'agricultrice avec respect et n'envisage pas qu'elle puisse avoir des raisons valables d'adopter ou ne pas adopter le comportement désiré.

Quand on prend cette « voix » envers un interlocuteur, non seulement on risque de le démotiver à adopter le comportement désiré mais on restera aussi sans comprendre les

obstacles réels qui l'ont empêché d'adopter ce nouveau comportement, laissant ainsi s'échapper l'occasion d'essayer de résoudre les obstacles qui existent.

- 1c. Suite au deuxième sociodrame, demandez : Comment chacune des deux personnes se comporte-t-elle et réagit cette fois-ci ? Quelles sont les différences par rapport au premier scénario ?

Après avoir écouté les réponses des participants, récapitulez en disant que : C'est ce que nous appelons l'attitude ou la « voix » du « parent indulgent » parce que l'agent de santé ou de vulgarisation traite la mère ou agricultrice en enfant incapable d'adopter le comportement voulu. L'agent de santé ou de vulgarisation mésestime les capacités de la mère ou de l'agricultrice soit de décider d'adopter le comportement désiré, soit de l'appliquer concrètement.

Lorsque l'on utilise cette "voix" avec son interlocuteur, on rate l'occasion de stimuler l'efficacité personnelle et d'améliorer les compétences nécessaires pour adopter un certain comportement.

- 1d. Suite au troisième sociodrame, demandez : Comment chacune des deux personnes se comporte-t-elle et réagit cette fois-ci ? Quelles sont les différences par rapport aux deux autres scénarios ?

Après avoir écouté les réponses des participants, récapitulez en disant que : C'est ce que nous appelons l'attitude ou la « voix » de l'« adulte » parce que l'agent de santé ou de vulgarisation traite la mère ou agricultrice d'égal à égal ayant le droit et la faculté de décider si ce comportement lui convient et s'il veut le mettre en œuvre.

Quand on emploie cette "voix", on reconnaît que son interlocuteur s'y connaît en la matière, on lui donne toute latitude pour essayer de nouveaux comportements (tester pour observer si les effets sont positifs et pour améliorer ses compétences), et on stimule l'efficacité personnelle (la conviction d'être capable d'un certain comportement et de surmonter les obstacles rencontrés).

2. Discussion (15 minutes)

- 2a. Demandez : Comment peut-on veiller à ce que nos interactions soient empreintes de respect et manifestent tant un comportement qu'une voix adulte envers ceux avec qui nous travaillons ? Veuillez écrire vos idées sur une feuille du tableau.

Polycopié : Sociodrames – Option Santé

(Découper en suivant les pointillés et distribuer aux volontaires pour qu'ils jouent les sociodrames.)

Un agent de santé se rend chez une mère dont l'enfant a la diarrhée. L'agent de santé réprimande la mère parce que son enfant est malade et qu'elle n'a pas suivi les instructions d'hygiène qu'on lui a enseignées. L'agent de santé dit à la mère de s'asseoir pendant qu'elle s'occupe de l'enfant. Elle administre des SRO à l'enfant puis le rend à sa mère d'un air irrité.

Un agent de santé se rend chez une mère dont l'enfant a la diarrhée. L'agent de santé dit combien elle est désolée pour elle et la tapote gentiment sur le dos. L'agent de santé dit à la mère de s'asseoir pendant qu'elle s'occupe de l'enfant. Elle administre des SRO à l'enfant puis le remet dans les bras de sa mère. Ensuite, elle lui dit qu'elle reviendra le lendemain pour voir si l'enfant va mieux.

Un agent de santé se rend chez une mère dont l'enfant a la diarrhée. L'infirmière dit : Je suis contente d'être passée. Je vois que vous êtes préoccupée. Qu'avez-vous fait jusqu'à présent pour essayer d'arrêter la diarrhée ? Elle fait preuve de compassion envers la mère, et elle invite la mère à rester avec elle pendant qu'elle examine l'enfant. Elle remet le sachet de SRO à la mère et lui montre comment administrer les SRO à l'enfant. L'agent de santé et la mère discutent toutes les deux sur la manière de continuer à soigner l'enfant avec des SRO faits maison et de continuer à l'alimenter. Elle invite la mère à venir à la clinique si elle a encore besoin d'aide. Pendant que la mère la raccompagne à la porte, l'agent de santé lui assure qu'elle-même peut soigner son enfant, lui donnant confiance en ses qualités de mère.

Polycopié : Sociodrames – Option Agriculture

(Découper en suivant les pointillés et distribuer aux volontaires pour qu'ils jouent les sociodrames.)

Exemples de Sociodrame : Option Agriculture

Un agent de vulgarisation agricole rend visite à une agricultrice. L'agent de vulgarisation réprimande l'agricultrice (du même ton de voix qu'on emploierait envers une vilaine petite fille) parce qu'elle n'a pas bien suivi les instructions agricoles qu'on lui a enseignées. Visiblement, l'agent de vulgarisation est fâché de constater que la parcelle de l'agricultrice est parsemée de jeunes plants agglutinés en touffes juxtaposant d'autres endroits sans aucun plant, alors qu'il lui avait enseigné de les planter en rangées suivant des intervalles réguliers. L'agent de vulgarisation dit à l'agricultrice que sa récolte ne va pas être bonne parce qu'elle n'a pas fait comme il lui a conseillé. Il ajoute qu'elle doit écouter plus attentivement ce qu'on lui enseigne, lui-même ayant un grand nombre d'années de formation et d'expérience alors qu'elle, elle n'est qu'une agricultrice pauvre et ignorante.

Un/e agent de vulgarisation agricole rend visite à une agricultrice. Il/elle voit que la parcelle de l'agricultrice est parsemée de jeunes plants agglutinés en touffes juxtaposant d'autres endroits sans aucun plant, alors qu'il/elle lui avait enseigné de les disposer en rangées suivant des intervalles réguliers. L'agent de vulgarisation lui qu'il est désolé qu'elle n'ait pas compris comment on plantait correctement. Il/elle lui dit (*du ton de voix qu'on emploierait pour expliquer patiemment quelque chose à un enfant*) « Ce n'est pas grave ; Je vais tout réexpliquer et on peut s'exercer ensemble jusqu'à ce que vous y arriviez parfaitement. Je vois que, pour vous, ce n'est pas si facile de le faire ». L'agent de vulgarisation recommence à tout expliquer depuis le début et se met à replanter un à un les jeunes plants agglutinés en touffes. Il/elle dit à l'agricultrice qu'il/elle rapportera plus de jeunes plants dans les jours qui suivent afin qu'elles continuent à s'exercer ensemble à les planter correctement dans les espaces encore à faire.

Un/e agent de vulgarisation agricole rend visite à une agricultrice pour discuter des progrès de l'expérience qu'elles ont décidée de faire en collaboration. Il y a un mois, ils/elles avaient discuté de deux méthodes de plantage : jeter les graines en pluie [répandre aléatoirement les graines sur une parcelle] ou bien les planter en rangées suivant des intervalles définis. Les deux s'étaient mises d'accord pour appliquer les deux méthodes et voir ainsi quelle parcelle allait produire les plantes les plus robustes ainsi que la meilleure récolte. Les deux méthodes de plantation des graines ont été employées il y a trois semaines. L'agent de vulgarisation rend visite à l'agricultrice pour discuter de ses observations jusqu'à présent. Ensemble, elles vont inspecter les champs. L'agent de vulgarisation demande son opinion à l'agricultrice quant à l'évolution des différents champs. Lequel a un meilleur rendement ? Quelle méthode pense-t-elle employer à l'avenir ?

Module : Styles et Domaines d'Apprentissage

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Appris ce que sont les trois domaines et les trois styles d'apprentissage
- Appliqué ces domaines et styles à une étude de cas

Durée

Une heure

Matériel

- Photocopies du récit 'Réunion du Village d'Ama' (un par participant)

Sens et But du Module

L'éducation officielle se concentre en général seulement sur les idées et, comme le déclare Paulo Freire, relève d'une « éducation bancaire », dans le sens où des informations sont déposées dans la tête des élèves et qu'ils sont supposés les retirer sur demande ou en cas nécessaire. Un réel apprentissage est cependant beaucoup plus que le retrait d'informations déposées et implique ce que l'on ressent (niveau affectif) concernant les idées et les notions que nous apprenons ainsi que ce que l'on peut faire (niveau psychomoteur) à partir de ces idées. L'apprentissage le plus profond se fait au niveau du domaine affectif.

En outre, l'éducation usuelle concentre principalement ses efforts sur un seul *style* d'apprentissage – habituellement d'ordre auditif, alors qu'il y a trois différents styles d'apprentissage – l'apprentissage kinesthésique (en faisant), visuel (en regardant) et auditif (en écoutant). On est tous capable d'apprendre quelque chose avec ces trois styles, mais on a généralement un style dominant avec lequel on apprend le mieux.

Pour mettre en œuvre avec efficacité des programmes de changement de comportement, il est important de tenir compte de la diversité des domaines et des styles d'apprentissage, et de reconnaître que tout le monde est différent !

Préparation Avancée

Relire le récit "Réunion au Village d'Ama" et apporter les modifications nécessaires pour l'adapter au contexte des participants de l'atelier.

Réunion au Village d'Ama

Ama Agyeman est un agent de vulgarisation agricole. Elle s'adresse à un groupe d'exploitantes agricoles lors d'une réunion de l'Association Épargne et Emprunt du Village (AEEV). Une évaluation à moyen terme a récemment révélé que, bien que les femmes cultivaient davantage de légumes et élevaient plus de poulets, elles n'en consommaient pas et que par conséquent, le taux d'anémie ne faiblissait pas

On demande à Ama d'aider le groupe à comprendre combien il est important qu'elles consomment une part de la production de leur parcelle et qu'elles aident à faire passer ce message auprès des autres femmes de la communauté. Il est important qu'elles comprennent l'importance de manger ces aliments parce qu'ils sont riches en fer, ce qui fortifiera leur sang et leur donnera plus d'énergie.

Elle commence par donner au groupe une liste des nutriments contenus dans les aliments que les femmes cultivent. Elle leur explique ensuite comment le fer est assimilé dans le corps. Ama sait très bien comment on cultive ces légumes et comment on élève les poulets, et elle a récemment appris l'importance nutritionnelle de ces aliments. Elle est enthousiaste d'avoir appris toutes ces nouvelles informations, elle a tout bien compris, et elle s'est appliquée à durs efforts pour résumer toutes ces informations afin de les transmettre aux femmes. Cherchant à bien faire passer le message, elle mentionne les conséquences des insuffisances en fer et les recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé en matière de fer pour les femmes.

Face à son audience des membres de l'AEEV, elle s'attache à bien expliquer le rôle du fer dans le corps et l'importance pour les femmes et les enfants de consommer des aliments riches en fer. A la fin, Ama demande, « Qu'est-ce que vous comptez faire pour encourager les autres femmes de la communauté à manger des aliments riches en fer ? »

Les membres de l'AEEV regardent Ama, puis se regardent entre eux, haussent les épaules et gardent le silence. Personne ne prend la parole. Ama pense alors que le groupe ne l'a pas comprise et elle se demande pourquoi.

Le présent module est une introduction sur la façon dont on peut faciliter l'apprentissage. Si votre groupe a besoin d'une plus grande orientation à ce sujet, veuillez consulter la leçon 'Faciliter le Changement de Comportement par une Démarche Efficiente' dans le manuel 'Faites de moi un Agent de Changement'.¹ Par ailleurs, ce module se limite à la conception de séances d'apprentissage et ne montre pas comment planifier une stratégie complète de changement de comportement. (Pour élaborer des stratégies de changement de comportement, veuillez consulter 'Élaborer un Plan en vue de Changer un Comportement'.)²

Instructions

1. Introduire les Domaines et Styles d'Apprentissage (15 minutes)

1a. Indiquez aux participants que : L'apprentissage fait appel à trois domaines : Quelqu'un peut m'en citer un ? Écoutez plusieurs réponses, puis récapitulez. Les trois domaines de l'apprentissage sont l'apprentissage cognitif, l'apprentissage affectif, et l'apprentissage psychomoteur.

- L'apprentissage cognitif porte sur les idées et fait appel à la tête
- L'apprentissage affectif fait appel aux sentiments et aux émotions et se situe au niveau du cœur
- L'apprentissage psychomoteur fait appel aux actions et aux idées et se situe au niveau de la tête et du corps

1b. Demandez à la ronde : Quelqu'un peut nous donner un exemple d'apprentissage cognitif ? Affectif ? Psychomoteur ? et attendre 1 ou 2 réponses par domaine.

1c. Indiquez aux participants que : En général, l'éducation officielle se concentre exclusivement sur les idées. Paulo Freire appelle ça une "éducation bancaire", parce que des informations sont déposées dans la tête des élèves qui sont ensuite supposés les en retirer sur demande ou en cas nécessaire. Un véritable apprentissage, selon lui, demande beaucoup plus que simplement étudier des idées et emmagasiner des informations. Cela implique aussi ce que l'on ressent (niveau affectif) à propos de ces idées et notions que nous sommes en train d'apprendre, ainsi que ce que nous pouvons en faire. C'est dans le domaine affectif que l'apprentissage se fait le plus en profondeur.

1d. Indiquez que : Outre ces domaines d'apprentissage, toute personne présente une combinaison de trois styles d'apprentissage. Quelqu'un les connaît-il ?

Attendre des réponses, puis récapituler: Les trois styles d'apprentissage sont l'apprentissage visuel, auditif et kinesthésique (mouvement). La plupart d'entre nous font appel à une combinaison de ces trois styles d'apprentissage, mais généralement l'un d'entre eux domine pour chaque personne. Tout le monde ayant un style d'apprentissage différent, nous devons ne pas oublier de faire appel à chacun de ces différents styles quand on organise une séance d'apprentissage.

2. Le récit d'Ama (25 minutes)

2a. Répartir les participants en petits groupes de 4 à 5 personnes. Distribuer à chacun un exemplaire du récit : Réunion au village d'Ama. Les prier de lire le récit puis, en petits groupes, de répondre aux questions plus bas. Accorder 10 minutes à leur lecture et discussion en groupe.

- Comment se déroule l'histoire ?
- Quel est le problème ?
- Comment ça se passe dans la vraie vie ?
- Pourquoi ça arrive ?
- Comment peut-on remédier à la situation ?
- Qui va s'en charger ?

2b. Puis, prier les groupes de réécrire le récit d'Ama de sorte qu'elle obtienne de meilleurs résultats, compte tenu des trois domaines et des trois styles d'apprentissage. Faites-les écrire leurs suggestions sur une feuille du tableau. Accorder 15 minutes à cet exercice.

3. Discussion en groupe complet (20 minutes)

3a. Une fois les groupes terminés (ou une fois les 15 minutes écoulées), demander à chacun des groupes d'afficher leurs suggestions au mur, puis accorder cinq minutes pour que chacun fasse le tour de la pièce et lise les idées des autres groupes.

3b. Faites revenir les participants en grand cercle, puis lancer une discussion en posant les questions suivantes :

- Est-ce que ça vous a été facile d'intégrer les dimensions affectives et psychomotrices ?
- Quel a été votre processus de réflexion pour repérer où faire intervenir les trois domaines d'apprentissage sans exception ?
- À votre avis, si la séance était conduite selon vos suggestions, quel effet cela aurait-il sur le groupe ?
- Comment pouvez-vous mettre en application les domaines et styles d'apprentissage dans le cadre de votre travail sur les changements de comportement et la DES ?

¹ Le manuel 'Faites de moi un Agent de Changement' [*Make Me a Change Agent manual*] est disponible sous: <http://www.fsnnetwork.org/make-me-change-agent-multisectoral-sbc-resource-community-workers-and-field-staff>

² Le manuel 'Élaborer un Plan en vue de Changer un Comportement' [*Designing for Behavior Change manual*] est disponible sous: <http://www.fsnnetwork.org/designing-comportement-change-agriculture-natural-resource-management-health-and-nutrition>

Polycopié : Récit de la Réunion au Village d'Ama

Ama Agyeman est un agent de vulgarisation agricole. Elle s'adresse à un groupe d'exploitantes agricoles lors d'une réunion de l'Association Épargne et Emprunt du Village (AEEV). Une évaluation à moyen terme a récemment révélé que, bien que les femmes cultivaient davantage de légumes et élevaient plus de poulets, elles n'en consommaient pas et que par conséquent, le taux d'anémie ne faiblissait pas.

On demande à Ama d'aider le groupe à comprendre combien il est important qu'elles consomment une part de la production de leur parcelle et qu'elles aident à transmettre ce message aux autres femmes de la communauté. Il faut qu'elles comprennent l'importance de manger ces aliments parce qu'ils sont riches en fer, ce qui fortifiera leur sang et leur donnera plus d'énergie.

Elle commence par donner au groupe une liste des nutriments contenus dans les aliments que les femmes cultivent. Elle leur explique ensuite comment le fer est assimilé dans le corps. Ama sait très bien comment on cultive ces légumes et comment on élève les poulets, et elle a récemment appris l'importance nutritionnelle de ces aliments. Elle est enthousiaste d'avoir appris toutes ces nouvelles informations, elle a tout bien compris et elle s'est appliquée à durs efforts pour résumer toutes ces informations afin de les transmettre aux femmes. Cherchant à bien faire passer le message, elle mentionne les conséquences des insuffisances en fer et les recommandations de l'Organisation Mondiale de la Santé en matière de fer pour les femmes.

Face à son audience des membres de l'AEEV, elle s'attache à bien expliquer le rôle du fer dans le corps et l'importance pour les femmes et les enfants de consommer des aliments riches en fer. A la fin, Ama demande, « Qu'est-ce que vous comptez faire pour encourager les autres femmes de la communauté à manger des aliments riches en fer ? »

Les membres de l'AEEV regardent Ama, puis se regardent entre eux, haussent les épaules et gardent le silence. Personne ne prend la parole. Ama pense alors que le groupe ne l'a pas comprise et elle se demande pourquoi.

Module : Code de la Cage à Oiseau

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Approfondi ce qui nous empêche de faire progresser nos comportements en termes d'égalité entre les sexes et diversité

Durée

1 heure

Matériel

- Polycopié : Code de la Cage à Oiseau avec questions au dos

Sens et But du Module

Fournir l'occasion de réfléchir en petits groupes sur les raisons pour lesquelles il arrive qu'on n'arrive plus à progresser, et sur les contraintes confinant notre comportement en matière d'égalité entre les sexes et diversité.

Instructions

1. Répartir les participants en petits groupes de 5 personnes maximum.
2. Distribuer le polycopié 'Cage à Oiseau' avec les questions au dos.
3. Demander aux participants de désigner une personne qui sera chargée de modérer la discussion (c'est-à-dire de lire une par une les questions figurant au dos, passant à la suivante une fois que la précédente a été discutée).
4. Examiner attentivement le dessin puis reprenant les questions figurant au dos :
 - Décrivez le dessin dans vos propres mots. Qu'est-ce que vous voyez dans ce dessin ?
 - Quel est le problème ? Comment se manifeste-t-il dans la vie réelle ?
 - En matière de DES, quelles sont les "cages" qui existent dans notre propre vie ?
 - Pourquoi restons-nous dans ces cages ?
 - Comment faire pour s'envoler par la porte ouverte ?
5. Se réassembler en grand groupe et demander aux participants de communiquer les idées qu'ils ont eues en petits groupes concernant chaque question.
6. Bilan ? Conclusions ?

Utiliser des Codes

Paolo Freire, connu comme le père de l'éducation populaire, promouvait l'usage de "codes" pour stimuler la discussion et rechercher les causes profondes des problèmes d'une communauté. Quand on reprend cette approche avec des groupes, il est utile de préalablement tester le "code" ou le stimulus choisi pour la discussion, pour s'assurer qu'il marche bien dans votre contexte.

Polycopié : Code de la Cage à Oiseau



Illustration de : Regina Doyle

Discussion - Questions sur le Code de la Cage à Oiseau

- Décrivez le dessin dans vos propres mots. Qu'est-ce que vous voyez dans ce dessin ?
- Quel est le problème ?
Comment se manifeste-t-il dans la vie réelle ?
- En matière de DES, quelles sont les "cages" qui existent dans notre propre vie ?
- Pourquoi restons-nous dans ces cages ?
- Comment faire pour s'envoler par la porte ouverte ?

Module : Boite Sexospécifique¹

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Examiné les rôles, les qualités et les comportements attendus d'un homme ou d'une femme, par qui ils sont imposés et les contraintes qu'ils impliquent
- Repéré et discuté quels rôles, comportements et attentes peuvent (et doivent) changer et comment y parvenir.

Durée

1 heure

Matériel

- Feuilles de tableau
- Gros feutres marqueurs

Sens et But du Module

La boite sexospécifique va permettre aux participants d'examiner quelles attentes la société nourrit envers eux en tant que femme ou homme, ainsi que les conséquences à craindre si l'on ne se plie pas à ces normes culturelles. Ce module offre un cadre inoffensif pour repérer ces rôles et ces comportements, d'autant plus qu'il touche des points vulnérables, les rapports de force et l'inégalité. Les participants pourront aussi commencer à voir quels sont les comportements et les attentes qui doivent évoluer et quelles démarches ils peuvent adopter pour y contribuer.

Préparation Avancée

S'il s'agit d'un atelier traitant tous ces modules ou la plupart, vous pouvez décider de choisir entre ce module et le Code de la Cage à Oiseau car nombre de leurs thèmes se recoupent. Si ces modules sont organisés à plus long terme, la Boite Sexospécifique peut être employée pour réviser ou rafraîchir les connaissances acquises dans le Code de la Cage (ou l'inverse).

Instructions

1. Travail en Petit Groupe (30 min)

- 1a. Répartir les participants en groupes non mixtes, c'est-à-dire composés exclusivement d'hommes ou de femmes. Dans ces groupes de même sexe, demander qu'une moitié du groupe travaille comme s'il était du sexe opposé.
- 1b. Distribuer à chaque groupe une feuille de papier du tableau, et demandez-leur de tracer un carré pas trop grand qui représentera leur boite sexospécifique. Dans ce carré, ils devront dessiner une femme "type" (en cas d'un groupe de femmes) ou (en cas de groupe masculin) un homme « type ».

- 1c. Demandez aux groupes de discuter des qualités, rôles et comportements attendus par la société de la femme ou homme « type », puis dessinez et écrivez ces mots-clés dans le carré. Demandez aussi aux participants de discuter d'où viennent ces attentes.
 - 1d. Une fois discutées ces attentes de la société, demandez aux groupes de réfléchir à ce qui se passe si une femme ou un homme n'agit pas conformément à ces règles. Ils devront écrire les conséquences à craindre en dehors du carré.
 2. Passer en revue (5 min)
 - 2a. Une fois tous les groupes terminés, demandez-leur d'aller consulter les feuilles des autres groupes, de les passer en revue et d'y rajouter des aspects manquants.
 3. Discussion en Groupe Complet (10 min)
 - 3a. Après avoir passé en revue chacune des boîtes, faire revenir les groupes en plénière et afficher les boîtes au mur à un endroit visible pour tous. Demandez qu'un délégué de chaque groupe présente et explique brièvement sa boîte dessinée aux autres. Menez la discussion en posant les questions suivantes :
 - a. Il a été comment, ce module, pour vous ? Comment vous a-t-il fait sentir ? C'était plutôt difficile ou facile ?
 - b. Quelles sont les contraintes incitant les gens à rester dans la boîte sexospécifique ? D'où proviennent ces contraintes ?
 - c. Dans quelle mesure ce confinement dans les stéréotypes sexuels ont-ils un impact sur la santé (le sida, l'alimentation, la sécurité nutritionnelle ou les moyens d'existence) ?
 - d. Quels avantages auraient les gens à gagner s'ils quittaient la boîte sexospécifique ? Mais aussi quels désavantages ?
 - e. Comment nos programmes peuvent-ils aider à quitter ces boîtes d'une façon positive ?
-

¹Adapté depuis *Idées et Action: Traiter les Facteurs Sociaux qui Influencent la Santé Sexuelle et Génésique [Ideas and Action: Addressing the Social Factors that Influence Sexual and Reproductive Health. Copyright 2007 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. Utilisation autorisée.*

Module : La Vie d'une Femme¹

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Repéré les normes sociales ayant des implications sexospécifiques.
- Examiné les effets de certaines normes sociales dans différents domaines de la vie d'une femme.

Durée

1 heure

Matériel

- Feuilles du Tableau
- Gros feutres marqueurs
- Polycopié : exemple de cercle (un polycopié par participant)

Sens et But du Module

Généralement, les normes sociales sont si bien ancrées que les gens appartenant à une culture donnée ne réfléchissent pas aux conséquences de ces normes sur la vie des femmes et jeunes filles. En repérant certaines normes ainsi que l'impact négatif qu'elles exercent dans des domaines particuliers de la vie des femmes, les participants vont se mettre à interroger quelques-uns de leurs préjugés culturels et percevoir des moyens d'améliorer l'égalité entre les sexes dans leur communauté.

Préparation Avancée

Préparez une feuille de tableau en traçant un grand cercle et plaçant un autocollant représentant une femme au milieu. Sur le pourtour du cercle, faites figurer les différents domaines de la vie d'une femme : éducation, position sociale, santé, moyens d'existence, rôles au sein du foyer, et sexualité. Rajouter des domaines pertinents en fonction du contexte.

Préparez une liste de normes sociales types pour stimuler la pensée des participants, par exemple la préférence pour le fils, les décisions financières du foyer aux mains des hommes, les filles devant se marier dès un certain âge, les femmes devant être accompagnées de leur mari chaque fois qu'elles sortent de leur foyer, etc.

Instructions

1. Introduction et Travail en Petits Groupes (25 min)

- 1a. Dites aux participants que : Maintenant, nous allons examiner quel impact ont, dans certains domaines, les normes sociales courantes sur la vie des femmes (ou jeunes filles) de la communauté. Nous allons étudier votre contexte particulier et examiner quel impact ont les normes sociales dans les différents domaines de la vie d'une femme.
- 1b. Montrez la feuille de tableau préparée à l'avance sur laquelle figure un cercle et les domaines de la vie d'une femme. Expliquez que : Nous allons nous diviser en groupes, et chaque groupe va

choisir une norme sociale différente ayant de l'importance dans votre contexte particulier. (Chaque groupe doit choisir une norme particulière différente). Écrivez cette norme en haut de votre feuille de tableau, puis tracez votre propre cercle avec les différents domaines de la vie d'une femme. Vous pouvez reprendre les domaines types déjà indiqués ici (sur la Feuille de Tableau préparée), en rajouter d'autres, ou bien en prendre des différents. Concernant chaque domaine cité, veuillez réfléchir à la façon dont la norme sociale va affecter une femme. Ainsi, si la norme choisie est le mariage à 15 ans, vous pourrez écrire qu'une femme ne va pas au bout de sa scolarité. En matière de santé, vous pourrez indiquer qu'elle va tomber enceinte, s'exposant en raison de son jeune âge à de plus grands risques de souffrir d'anémie et de dystocie.

1c. Demandez s'il y a des questions et, si besoin est, éclaircir tous les doutes. Demandez aux participants de dire successivement 1-2-3-4. (En fonction du nombre de participants ; dans le cas idéal, les groupes devraient avoir un maximum de cinq participants). Distribuez une feuille de tableau et un gros feutre marqueur par groupe. Circulez entre les groupes pendant qu'ils travaillent et répondre aux questions. Si les groupes ont du mal à repérer une norme sociale, donnez-leur des idées à partir de la liste préparée.

2. Compte-rendu des groupes (15 min)

2a. Demandez qu'une personne volontaire du premier groupe vienne présenter le cercle qu'ils ont élaboré. Ensuite, posez les questions suivantes aux autres groupes :

- Quels sont les autres impacts que cette norme peut avoir ?
- Quels sont les autres domaines de la vie d'une femme ou jeune fille que cette norme est susceptible d'affecter ?

2b. Poursuivre de même avec les groupes suivants.

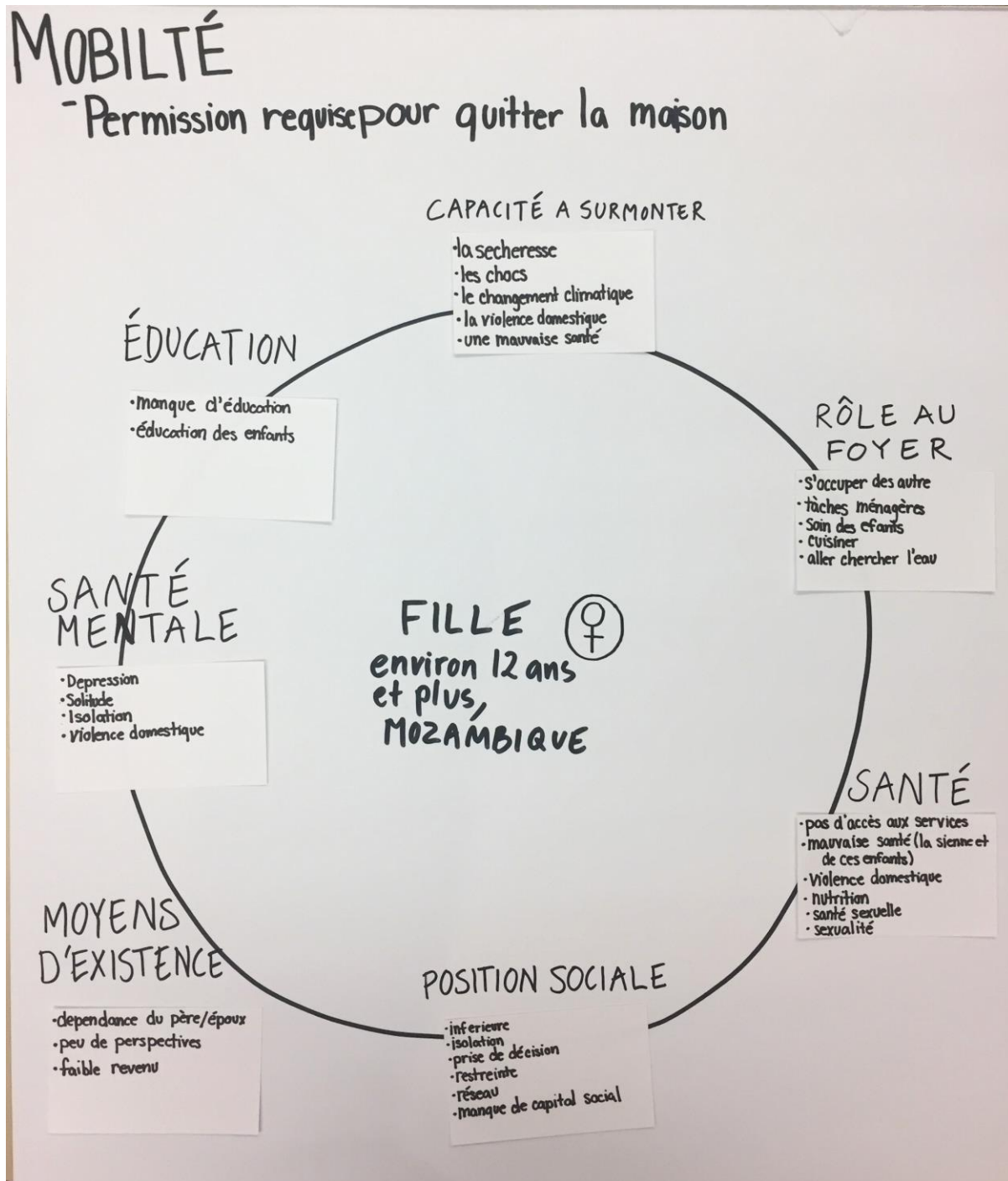
3. Discussion (5 min)

3a. Faire revenir les participants en plénière pour une réflexion sur l'exercice. Animez la discussion en vous aidant des questions suivantes :

- Qu'est-ce que cet exercice vous a-t-il permis d'apprendre ?
- Dans quelle mesure a-t-il modifié la vision que vous aviez de ces normes sociales ?
- Comment et avec qui pouvez-vous envisager d'utiliser ce module ?

¹ Adapté depuis: Idées et Actions: Traiter les Facteurs Sociaux ayant une Influence sur la Santé Sexuelle et Génésique [*Ideas and Action: Addressing the Social Factors that Influence Sexual and Reproductive Health*]. Copyright 2007 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. ainsi que de Analyse Sociale et Trousse d'Actions pour la Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle [*Social Analysis and Action Toolkit for Food and Nutrition Security*], Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE). 2017. Utilisation Autorisée.

Exemple de Cercle Achievé



Module : Toujours, Parfois, Jamais

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Examiné des manières de repérer des comportements plus ou moins difficiles à faire évoluer
- Et exercé quelques stratégies de changement de comportements en jumelage

Durée

1 heure 15 minutes

Matériel

- Tableau à Feuilles ou feuilles du tableau pour chaque groupe
- Gros feutres marqueurs
- Ruban-cache
- Cartes de comportement

Sens et But du Module

La diversité et l'égalité entre les sexes renvoie à un domaine si vaste que l'on est bien en peine de décider par où commencer. Désigner exactement quels comportements promouvoir et comment le faire peut représenter un défi de taille. Le présent module a pour but de faire réfléchir les participants plus particulièrement sur les comportements, leur viabilité, et les différentes approches en matière de changement.

Préparation Avancée

Passer en revue la liste des comportements en vue des cartes du module et, si besoin est, les adapter à votre contexte.

S'il s'agit d'un atelier s'étalant sur plusieurs jours, vous pouvez décider de choisir entre ce module et le suivant – Les Cultures Évoluent, Faire Évoluer la Culture - car nombre de leurs thèmes se recoupent. Si ces modules sont organisés à plus long terme, l'un pourra servir à rafraîchir sous un nouvel angle les connaissances acquises dans l'autre.

Instructions

1. Introduire au module. Indiquez aux participants que, détournant notre attention de nous-mêmes, nous allons concentrer notre attention sur les gens vivant dans les communautés dans lesquelles nous travaillons (20 minutes).
 - 1a. Les participants doivent se répartir en petits groupes de 4 à 5 personnes.
 - 1b. Distribuer une pile de cartes de comportement à chaque groupe. Expliquer que des comportements figurent sur les cartes. Les groupes désireront peut-être ajouter d'autres comportements, mais faites-le seulement s'il s'agit de comportements bien PARTICULIERS propres à des adultes, non s'il s'agit de comportements très généraux.

Exemple : Est-ce que “Témoigner de respect envers les personnes âgées » renvoie à un comportement spécifique ? (Non, il s’agit d’un comportement général). Demandez aux participants de citer des façons plus spécifiques de témoigner de respect envers les personnes âgées.

- 1c. Demandez aux participants de prendre deux feuilles de papier et d’y tracer quatre colonnes. En haut, écrire *Toujours, Parfois, Jamais*, ou bien, si vous préférez *Habituellement, De Temps en Temps, et Rarement*, les mots ‘toujours’ et ‘jamais’ étant un peu trop tranchés pour la plupart des cas. Puis, dresser la liste des comportements sous chaque colonne. La feuille du tableau ressemblera à la suivante :

	TOUJOURS	PARFOIS	JAMAIS
Réparer le toit	Hommes		Femmes
Cultiver le maïs		Hommes et Femmes	
Faire les courses au marché			
Cuisiner les repas			

- 1d. Lire chaque comportement, et vérifier si tout le groupe est d’accord sur la colonne où placer ce comportement (dans les communautés où vous travaillez, les femmes montent-elles toujours, parfois, ou jamais à vélo ? Et les hommes ?).
- 1e. Ajouter d’autres comportements supplémentaires, typiques de votre communauté ou projet, si vous le désirez.
2. Discussion en plénière (15 minutes)
- 2a. Demandez aux groupes de faire part de quelques-uns des comportements mentionnés, dans quelle catégorie ils les ont rangés et si le groupe a eu du mal ou non à se mettre d’accord.
- 2b. Dans l’optique d’un changement social et de comportement, quel sont les comportements qui paraissent le plus difficile à changer (ceux toujours, parfois, ou jamais adoptés) ? (Il est très probable que les participants diront que les comportements toujours ou jamais adoptés sont les plus difficiles à changer).

Expliquer que rares sont les personnes prêtes à essayer quelque chose si elles n’ont jamais vu quelqu’un d’autre le faire auparavant, et qu’il sera difficile pour elles d’arrêter de faire quelque chose répondant à une norme sociale et culturelle profondément ancrée dans leur communauté. Expliquer que généralement, il est plus difficile de pousser au changement dans les catégories de comportement ‘toujours’ et ‘jamais’, car ces catégories sont souvent associées à des normes sociales et culturelles fortes dans leur communauté. En conséquence, pour promouvoir efficacement le changement, le mieux est en règle générale de commencer par la colonne du milieu – encourageant un renforcement ou délaissement d’un comportement déjà familier et adopté par certaines femmes ou hommes de la communauté, ceci indiquant qu’il est probablement faisable et acceptable dans la communauté. Il peut cependant s’avérer important de travailler dès le départ sur des comportements plus difficiles à faire évoluer – et dans ce cas, il faut recourir aux interventions prévues pour s’attaquer à l’évolution des normes. Veuillez consulter le module : Les Cultures Évoluent, Faire Évoluer la Culture pour de plus amples informations sur le travail consacré à promouvoir le changement au niveau des normes sociales.

3. Élaborer des stratégies CSC pour travailler sur les comportements (20 minutes)

- 3a. En petits groupes, choisissez un comportement figurant sous la liste 'parfois' et élaborer quelques stratégies de changement de comportement destinées à renforcer ou affaiblir ce comportement. *Utiliser le polycopié¹ (tableaux et graphiques de méthodes de changement de comportement mises en pratique) ou bien d'autres approches de votre connaissance en matière de changement de comportement.*
- 3b. Laisser les groupes communiquer les stratégies qu'ils ont trouvées. Expliquer que, dans nos projets, il faudrait aussi souvent faire un peu de recherche formative pour en apprendre davantage sur les déterminants et les motivations, ce qui aiderait l'élaboration de stratégies de changement de comportement adaptées au contexte et efficaces. (Mentionner la liste de ressources.)

Liste de comportements possibles en vue des cartes du module, sans obligation de les reprendre tous !

- Pêcher
- Tisser
- Laver le linge
- Cultiver
- Chasser
- Cuisiner
- S'occuper des enfants
- Aller chercher l'eau
- Faire les courses au marché
- Monter à vélo
- Monter à motocyclette
- Réparer le toit
- Conduire un camion
- Boire de l'alcool
- Aller à l'école
- Assister aux réunions de la communauté
- S'occuper des membres de la famille âgés ou malades
- Aider les enfants à faire leurs devoirs scolaires
- Crier, se mettre manifestement en colère
- Frapper son conjoint ou compagnon intime
- Décider des dépenses du foyer
- Travailler en dehors de la maison
- Être sexuellement fidèle au '[conjoint
- Aller à l'église

¹ <https://osf.io/bpxwq/>

Module : Les Cultures Évoluent, Faire Évoluer la Culture

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Réfléchi aux changements culturels qui ont eu lieu au cours de leur vie
- Approfondi la différence entre respecter la culture et faire évoluer la culture
- Discuté quand et comment il convient de pousser à une évolution des normes sociales et culturelles

Durée

1 heure 30 minutes

Matériel

- Tableau à Feuilles ou, pour chaque petit groupe, une feuille du tableau, des marqueurs et du ruban-cache

Sens et But du Module

On croit généralement qu'il est difficile ou impossible de faire évoluer la culture dans le cadre du changement social et de comportements. Beaucoup d'agents de développement estiment que l'évolution culturelle va au-delà de leurs compétences. On peut cependant observer que, dans les communautés et les sociétés, les normes en matière de comportements évoluent avec le temps. Le but de ce module est de nous aider à explorer comment, grâce à notre travail, on peut contribuer à des discussions ou des activités étudiant la valeur des normes culturelles, en respectant et préservant les traditions qui marchent bien pour tout le monde, mais en envisageant aussi des façons d'adapter ou d'interrompre des pratiques qui sont préjudiciables et restrictives pour les femmes et les hommes, les fillettes et les garçons.

Préparation Avancée

S'il s'agit d'un atelier s'étalant sur plusieurs jours, vous pouvez décider de choisir entre ce module et le précédent – Toujours, Parfois, Jamais - car un grand nombre de leurs thèmes se recoupent. Si ces modules sont organisés à plus long terme, l'un pourra servir à rafraîchir sous un nouvel angle les connaissances acquises dans l'autre.

Instructions

Introduire le module. Expliquer aux participants que nous allons consacrer un peu de temps à réfléchir sur ce qui a changé depuis que nous étions enfants. Certaines choses sont restées pareilles, mais d'autres ont changé, non ? Par exemple, qui se rappelle du temps quand la plupart des gens n'avaient pas de portable ?

1. Changements dans les activités des enfants – quels changements se sont opérés depuis votre enfance, ou bien aucun ? (20 minutes)
 - 1a. Les participants doivent se répartir en petits groupes de 4 à 5 personnes (s'ils ne sont pas déjà en petits groupes).
 - 1b. Dites aux participants que : Dans chacun de vos petits groupes, parlez pendant 5 minutes environ sur la vie des enfants quand vous étiez petits, et comment les choses ont changé aujourd'hui pour les enfants, dans votre communauté.
 - 1c. Sur une feuille du tableau, prévoir deux colonnes selon l'exemple plus bas :

GARÇONS D'ALORS

LES GARÇONS DE MAINTENANT

- 1d. Maintenant, réfléchissez particulièrement aux choses que les garçons n'avaient pas le droit de faire, ou qu'on décourageait les garçons de faire quand vous étiez enfants. Inscrivez-les dans la colonne de gauche. Les garçons n'avaient peut-être pas le droit d'apprendre à faire la cuisine, même s'ils en avaient envie.
- 1e. Dans la colonne de droite, montrez si cette restriction a changé ou s'est maintenue en inscrivant 'pareil' ou 'changé'.
- 1f. Maintenant, pensez aux choses que les garçons avaient le droit de faire, ou qu'on encourageait de faire, dressez-en la liste dans la colonne de gauche et, dans la colonne de droite, comme précédemment, montrez si cette restriction a changé ou s'est maintenue en inscrivant 'pareil' ou 'changé'. On encourageait sans doute davantage les garçons à s'adonner à des jeux physiques plus musclés.
- 1g. Sur une autre feuille du tableau, marquez en haut :

LES FILLES D'ALORS

LES FILLES DE MAINTENANT

- 1h. Maintenant, réfléchissez particulièrement aux choses que les filles n'avaient pas le droit de faire, ou qu'on décourageait de faire quand vous étiez enfants. Inscrivez-les dans la colonne de gauche. Les filles n'avaient peut-être pas le droit de mettre des pantalons pour aller à l'école.
 - 1i. Dans la colonne de droite, montrez si cette restriction a changé ou s'est maintenue en inscrivant 'pareil' ou 'changé'.
 - 1j. Maintenant, réfléchissez aux choses que les filles avaient le droit de faire, ou qu'on encourageait de faire, dressez-en la liste dans la colonne de gauche et, dans la colonne de droite, comme précédemment, montrez si cette restriction a changé ou s'est maintenue en inscrivant 'pareil' ou 'changé'.
2. Changements dans ce que font les hommes et femmes adultes – Y a-t-il eu des changements à ce niveau depuis votre enfance ? (15 minutes)
 - 2a. Demandez aux participants de discuter en petits groupes et, sur une troisième feuille de tableau, de faire une liste de quelques changements qu'ils ont remarqués dans la vie des adultes par rapport au temps de leur enfance. Y a-t-il des choses que les hommes font maintenant et qui

étaient exclusivement réservées aux femmes auparavant ? Ou inversement, des choses que font maintenant les femmes et qui, auparavant, étaient uniquement effectuées par les hommes ?

3. Discussion plénière (15 minutes)

3a. Demandez les points importants de chaque groupe. Puis posez des questions supplémentaires :

- Avez-vous vu beaucoup de changements depuis le temps où vous étiez petit ?
- Ces changements s'inscrivent-ils à votre avis dans une évolution positive, ouvrant davantage de possibilités et de chances aux femmes et aux hommes, aux fillettes et aux garçons ?
- D'autres changements s'inscrivent-ils à votre avis dans une évolution moins positive ou malsaine ? Certaines traditions précieuses ont-elles été perdues selon vous ? Des femmes et des hommes, des fillettes et des garçons ont-ils perdu des chances dans certains domaines ?

3b. Récapitulez les grands traits de la discussion (ajoutant, si besoin est : on a tendance à percevoir la culture comme quelque chose de statique et immuable, et à traiter les traditions comme quelque chose devant toujours être respecté. Le but de ce module est de démontrer que la culture évolue. Parfois la culture évolue rapidement, parfois lentement, parfois les changements apportent une amélioration, d'autres fois ce sont de précieuses traditions qui disparaissent. La culture s'apparente à une rivière, toujours en mouvement, toujours en train de changer, jamais immobile.

3c. Demandez : Qu'est-ce que cela signifie de respecter la culture ? Dans le cadre de notre travail, comment savoir quand respecter la culture et quand aider à provoquer une évolution ?

3d. Comment, dans le cadre de notre travail avec les communautés, encourager les communautés à garder les traditions de valeur ?

3e. Demandez : Quelles traditions sont-elles difficiles de respecter ? (Si aucune n'est mentionnée, citez l'excision génitale des femmes par exemple). Comment aborder de semblables questions délicates, et donner son soutien à l'évolution de pratiques traditionnelles préjudiciables

Pour plus d'informations : CSC Approches pour Faire Évoluer et des Normes Sociales

Voici quelques méthodes pour faire évoluer les normes sociales, de Kok, G., Gottlieb, N. H., Peters, G.-J. Y., Mullen, P. D., Parcel, G. S., Ruiter, R. A. C., Fernández, M. E., Markham, C., & Bartholomew, L. K. (2015). **Taxonomie des Méthodes pour faire Évoluer les Comportements ; une Approche de Mappage des Interventions. [A Taxonomy of Comportement Change Methods; an Intervention Mapping Approach]**. Revue Psychologie Santé [matériel supplémentaire](http://bit.ly/2h4cfh2) [http://bit.ly/2h4cfh2] [Health Psychology Review, supplemental material], Tableau 10.

- Stéréotypes véhiculés dans les mass media
- Divertissement, éducation
- Journalisme de ciblage comportemental
- Mobilisation des réseaux sociaux.

D'autres approches se rapportent au modèle des [Groupes d'Assistance](http://www.fsnnetwork.org/care-groups-training-manual-program-design-and-implementation) [http://www.fsnnetwork.org/care-groups-training-manual-program-design-and-implementation], modèle qui s'est révélé efficace pour changer durablement les normes gouvernant la communauté, et à l'utilisation des récits ou témoignages guidés (voir le manuel [Faites de moi un Agent de Changement](http://www.fsnnetwork.org/make-me-change-agent-multisectoral-sbc-resource-community-workers-and-field-staff) [http://www.fsnnetwork.org/make-me-change-agent-multisectoral-sbc-resource-community-workers-and-field-staff] pour les leçons sur l'utilisation des récits et témoignages guidés) aidant les membres de la communauté à s'imaginer comment ce serait d'adopter de nouveaux comportements et de changer les normes sociales.

Module : Tirer des Leçons de l'Expérience d'Autrui

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Réfléchi sur un article traitant de l'expérience acquise avec des approches CSC en vue de la DES
- Discuté des approches fructueuses ou des leçons à tirer de ces exemples
- Envisagé comment de telles approches pourraient être appliquées dans notre travail

Durée

45 – 60 minutes

Matériel

- Tableau à Feuilles
- Gros feutres marqueurs
- Articles de journaux ou articles non publiés

Sens et But du Module

Dans ce module, les participants seront incités à tirer des leçons de l'expérience d'autres professionnels, voire à s'inspirer de ceux qui ont réussi à faciliter l'évolution et se sont affrontés à des questions difficiles. Ce module fait appel à nos facultés cognitives et va permettre aux participants d'exercer leur pensée critique sur les différentes façons dont d'autres ont poussé au changement.

Préparation Avancée

Chercher et imprimer des études ou articles de journaux sur des agents d'exécution qui se sont consacrés à accompagner des changements de comportement en matière de diversité et d'égalité entre les sexes. Faire suffisamment de photocopies d'articles pour que chaque participant ait un article à lire.

Les moniteurs devront lire auparavant tous les articles et préparer des questions pour faire démarrer une discussion sur chacun d'eux si besoin est.

Prévoir qu'il faut prévoir un certain temps à l'avance pour que les participants lisent leur article la veille en tant que devoir ou bien au cours du module. Voici quelques exemples d'articles que nous avons utilisés :

Mettre Fin à l'Excision Génitale des Femmes : Une Approche Positive Déviante en Égypte¹

Evaluation de l'Initiative des Pères Responsables, Engagés et Aimants concernant le Châtiment Corporel des Enfants et la Violence du Compagnon Intime dans le nord de l'Ouganda²

Article sur l'Engagement des Pères du CRS au Nicaragua³

Instructions

1. Répartir les participants en groupes (ou leur laisser le choix de décider quel groupe rejoindre selon l'article qui les intéresse le plus de lire). Par conséquent, si vous avez quatre textes et 20 participants, vous aurez quatre groupes de 5, chaque groupe se consacrant à un texte différent. Si vous avez par contre seulement 2 ou 3 textes, vous pouvez donner le même texte à 2 groupes différents.
 - 1a. Si possible, demandez aux participants de lire leur texte la veille à titre de devoir à la maison. Sinon, prévoir un temps suffisant pour qu'ils le lisent durant le cours. Priez-les de souligner les mots ou les phrases qu'ils jugent importants durant leur lecture.
 - 1b. (Après avoir lu) Demandez aux membres du groupe de se consacrer d'abord à discuter sur leur article en petits groupes. (15-30 minutes)
 - i. Qu'est-ce qui vous a le plus frappé quand avez lu cet article ? Qu'est-ce qui vous a étonné ou le plus éveillé votre intérêt ?
 - ii. Qu'est-ce qui a bien marché dans le programme ? Ou alors, qu'est-ce qui n'a pas bien marché ? Y a-t-il eu des effets imprévus, tant positifs que négatifs ?
 - iii. Quelles sont les idées que cet article vous donne et que vous pourriez éventuellement appliquer dans votre travail ou dans votre vie ?
 - 1c. Demandez aux participants de désigner une ou deux personnes de leur groupe qui sera chargé de rendre compte de leur travail en plénière. Ces délégués de groupe devront être capables de résumer leur article ainsi que les grands traits de la discussion de leur groupe.
2. Discussion Plénière (20 minutes)
 - 2a. Faire revenir les participants en grand cercle, les membres des petits groupes restant assis les uns près des autres au sein du cercle. Demandez qu'un volontaire du premier groupe fasse un compte-rendu, les membres des autres groupes devant intervenir si quelque chose d'important manque à leur avis.

Prévoir un certain temps pour les questions et la discussion. Si besoin est, les moniteurs peuvent poser leurs questions préparées à l'avance destinées afin d'approfondir la réflexion.
 - 2b. Répéter la même procédure pour chacun des groupes.
3. Discussion en vue du Bilan (5 - 10 minutes)
 - 3a. Demandez aux participants : Repensant à tous les articles que nous avons lus et sur lesquels nous avons discuté, percevez-vous des points en commun ? Le genre de changements auquel les gens ont procédé vous ont-ils étonné ? L'un de ces exemples vous a-t-il fait changer d'avis sur un certain point, ou vous a-t-il aidé à percevoir une nouvelle possibilité dans votre vie personnelle ou dans votre travail ?

Quelles autres façons existe-t-il de tirer des leçons de l'expérience d'autrui (les participants pourront citer des visites sur le terrain, interviewer d'autres professionnels, ou bien regarder des documentaires)

On pense parfois que les pratiques culturelles bien ancrées sont trop difficiles à changer. Il existe pourtant des exemples qui sont source d'inspiration et peuvent nous inciter à tenter une nouvelle approche. On peut énormément apprendre de l'expérience des autres

¹ <http://www.positivedeviance.org/pdf/publications/Ending%20FGC.pdf>

² http://irh.org/wp-content/uploads/2016/10/REAL_Pères_Prevention_Science_2016.pdf

³ <http://www.mcsprogram.org/wp-content/uploads/2015/08/CRS-Nicaragua-OR-Brief.pdf>

Module : Faire le Lien entre le Changement Social et de Comportement (CSC) et la Diversité et l'Égalité entre les Sexes (DES)

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Repérer des voies concrètes permettant au CSC de contribuer à la DES
- Discuté de ressources et méthodologies particulières pour faire progresser la DES dans le cadre de leur travail

Durée

45 min – 1 heure

Matériel

- Tableau à Feuilles
- Gros feutres marqueurs

Sens et But du Module

Un grand nombre d'activités de ce guide en appellent à l'expérience de chacun et incitent les participants à explorer ce qu'ils pensent et ressentent eux-mêmes en matière de diversité et égalité entre les sexes. Des notions de CSC ont également été introduites pour tous ceux qui sont nouveaux dans ce domaine. Cette dernière séance a pour but d'aider les participants à réfléchir stratégiquement sur la façon de faire le lien entre ces deux piliers de leur travail. Elle devra aboutir à fournir des éléments de réponse à la question : « Comment peut-on utiliser le CSC pour améliorer la DES dans les communautés où nous travaillons ? »

Préparation Avancée

Cette séance devra se nourrir des discussions qui ont émergé au cours des modules précédents, et les moniteurs auront toute liberté d'adapter les thèmes et points de discussion présentés ici pour épouser les intérêts et les besoins du groupe.

Instructions

1. Réunir les participants en grand cercle pour la discussion finale. Dites que : maintenant, nous allons tenter de repérer des façons concrètes d'appliquer le CSC en vue d'améliorer la DES dans les communautés où nous travaillons.
2. Fixer les comportements à cibler (15 min)
 - 2a. Demandez aux participants : Quels sont les thèmes généraux en rapport avec la Diversité et l'Égalité entre les Sexes qu'on essaie souvent de traiter dans le cadre de votre travail ? Dresser

une liste de ces grands thèmes au tableau à feuilles au fur et à mesure que les participants les mentionnent.

2b. Priez les participants de travailler en petits groupes (de 2 ou 3 personnes) pour revoir le polycopié sur la rédaction de déclarations de comportement en rapport avec les thèmes généraux qui viennent d'être cités et s'entraîner à en écrire quelques-uns.

2c. Au bout de 5-10 minutes, faire retourner les participants en grand cercle et leur demander de faire part de quelques-unes des déclarations. Le groupe pourra y apporter les ajustements nécessaires.

3. Établir la priorité entre les comportements à traiter (20 min)

3a. Maintenant, nous allons discuter des comportements que nous devrions choisir d'attaquer en premier. Cet ordre de priorité peut se déterminer de différentes façons :

- Suivant leur lien évident avec de meilleurs résultats – économiques, pour la santé ou autre. Quels sont les comportements qui sont prouvés avoir une incidence positive sur les résultats (permettre aux filles d'aller plus longtemps à l'école, retarder leur mariage, et quoi encore ?)
- Ventiler les données selon le sexe peut parfois nous conduire à des problèmes manifestes touchant l'égalité entre les sexes, mais cette méthode risque aussi de nous en occulter d'autres de grande importance. Rappelez-vous l'exemple du Nicaragua concernant l'implication des hommes dans les soins de santé après la naissance du nourrisson ? Le problème des consultations à l'ANC n'aurait jamais été détecté avec une ventilation des données.
- Quel serait le genre de comportements permettant d'obtenir facilement les résultats désirés, ouvrant la voie aux objectifs à plus long terme, autrement dit les fruits mûrs sur le point de tomber ? Quoi par exemple ?
- Certains comportements semblent difficiles à attaquer mais sont très importants, et il est difficile de savoir par où commencer.
 - L'exemple FGC en Égypte et l'exemple MCH au Nicaragua nous ont permis d'en apprendre sur le **PD**. Qui a de l'expérience concernant l'utilisation du **PD** ? Il s'agissait de résoudre quels problèmes ? Le **PD** peut apporter une aide dans certains cas et certaines approches PD sont déjà appliquées localement par un petit nombre, ce qui serait faisable dans le cadre d'une communauté. Quels serait le genre de comportements coriaces pour lesquels on pourrait utiliser l'approche **PD** ?
 - Et qu'en est-il du TIPS ? Qui a entendu parler du TIPS ou le connaît d'expérience ? Vous vous rappelez le cours sur le changement de comportement négocié ? Le changement de comportement négocié est une approche de CC dérivée des Essais de Pratiques Améliorées (sigle en anglais : TIPS), une approche de recherche formative élaborée par le Groupe Manoff.

3b. Dites aux participants de : Supposer que dans nos communautés nous décidons d'offrir un cours destiné aux femmes afin d'améliorer leurs compétences en lecture et calcul. Le problème, c'est qu'aller en cours et faire les devoirs prend du temps, un temps normalement réservé à leurs autres obligations. On va donc chercher à stimuler le partage des tâches pour faciliter aux femmes la gestion de leur temps, et donc stimuler l'implication des hommes dans des tâches traditionnellement réservées aux femmes. Pour tester cette approche, on élaborera une courte

liste de tâches éventuelles dont le partenaire pourrait éventuellement se charger, et on négocierait avec le couple pour décider laquelle il pourrait reprendre.

- 3c. Demandez aux participants d'inscrire sur une feuille de papier une idée ou deux de partage des tâches qu'ils pourraient proposer pour la courte liste de tâches éventuelles mentionnée plus haut, en vue d'une recherche formative TIPS.
- 3d. Demandez aux participants de communiquer quelques-unes de leurs idées et, en tant que groupe, d'en choisir quelques-unes pour une étude potentielle.
4. Déterminer comment promouvoir les comportements (15 min)
 - 4a. Demandez aux participants : Une fois que vous avez décidé des comportements à promouvoir, qu'est-ce qu'il faut faire ensuite ? Il vous faut sans doute encore rechercher COMMENT, au mieux, promouvoir ces comportements.
 - 4b. Indiquez que : Une façon d'étudier les comportements fait appel à l'Analyse des Barrières. Qui connaît l'AB ? Il s'agit d'un autre genre de recherche formative où on interviewe les gens pour connaître leurs barrières et motivateurs en commun, comparant à partir d'un certain nombre de critères les réponses des personnes appliquant déjà le comportement désiré avec les personnes ne l'ayant pas encore adopté. Ce type d'étude marche le mieux quand il existe déjà un bon nombre de gens appliquant déjà le comportement désiré et peut servir de source d'informations pour votre étude. Une telle approche ne servirait pas à décider des comportements à promouvoir mais vous aiderait à choisir parmi les activités et messages permettant COMMENT promouvoir certains comportements.

Et si seulement peu de personnes ont déjà adopté ce comportement ? Comment savoir ce que les membres de la communauté pensent, ressentent et savent au sujet de ce nouveau comportement ?

 - Le plus simple, tel que Paolo Freire nous encourage à le faire, serait de partir d'un élément susceptible de déclencher une discussion, ainsi le Code de la Cage à Oiseau, pour en apprendre plus sur la façon dont la communauté perçoit le problème et envisage des solutions possibles.
 - Beaucoup d'apprentissage participatif et d'activités en action pourraient être effectués, ainsi les activités avec des jeux de cartes.
 - 4c. Une autre ressource à disposition est le manuel 'Faites de Moi un Agent de Changement'. Qui connaît ce manuel ? Il fournit des leçons approfondissant les connaissances en matière d'approches en changement de comportement qui pourront vous être utiles, ainsi les récits, les témoignages guidés, etc. Quand les gens ne connaissent pas une nouvelle pratique, il peut s'avérer très utile de les aider à se l'imaginer.
 - 4d. Des feuilletons vidéo ou radiophoniques peuvent aussi représenter une excellente introduction à de nouvelles pratiques et sont d'autant plus efficaces quand les gens ressemblent et parlent comme l'audience ciblée, et aussi lorsqu'ils sont suivis d'une discussion en groupe et de la volonté d'essayer d'adopter un certain comportement, ou encore d'un accompagnement et engagement personnel tel que le Changement de Comportement Négocié.
5. Dernières Questions (5-10 min)
 - 5a. Posez une dernière question générale pour lancer la discussion, telle que : Comment pouvons-nous autrement promouvoir la diversité et l'égalité entre les sexes dans les communautés où nous travaillons ?

Module : Tête, Cœur, Mains, et Pieds

Objectifs du Module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Eu l'occasion de réfléchir sur ce qu'ils ont personnellement appris, comment leurs visions ont été élargies, et sur leurs impressions de l'atelier.
- Eu l'occasion de réfléchir et d'envisager des démarches futures grâce aux acquis de l'atelier

Durée

15 minutes

Matériel

- Papier, stylos, feutres de toutes les couleurs

Sens et But du Module

Ce module livre l'occasion aux participants de réfléchir sur ce qu'ils ont personnellement appris, comment leurs visions ont été approfondies et quelles sont leurs impressions de l'atelier, ainsi que d'envisager leurs futures démarches compte tenu des acquis de cet atelier.

Préparation Avancée

Revoyez le module Domaines et Styles d'Apprentissage afin d'intégrer ces notions dans la discussion (2b).

Selon la composition du groupe, vous pourrez choisir entre ce module et le suivant, « Vue panoramique ». Le présent module est sans doute le plus indiqué si les participants viennent de multiples organisations diverses, tandis que « Survoler » marchera sans doute mieux dans un groupe issu d'une même organisation ou projet.

Instructions

1. Réflexion Personnelle (10 min)

- 1a. Expliquez que cet exercice fournit l'occasion de réfléchir sur ce que l'on pense et ressent, ou sur les démarches que les participants envisagent à l'avenir compte tenu des apports de l'atelier.
- 1b. Sur une feuille du tableau, dessinez une personne en exagérant la tête, la poitrine, les mains et les pieds. Dessinez un cœur dans la poitrine.
- 1c. Expliquez qu'on s'approche de la fin du temps passé ensemble, et que l'on va consacrer un peu de temps à ce que vous avez appris (la tête), ce que vous avez ressenti (le cœur), et sur ce que vous comptez faire après l'atelier (les mains et les pieds).
- 1d. Priez alors les participants de faire un dessin similaire à celui de la feuille du tableau, et accordez-leur un certain temps à réfléchir individuellement sur leur façon propre de faire leur

dessin et d'y ajouter des mots pour exprimer leurs réflexions au niveau de la tête, du cœur, des mains et des pieds.

2. Discussion Plénière (5 min)

- 2a. Faire revenir le groupe en cercle et demander que quelques volontaires fassent part de leurs réflexions au niveau de la tête, du cœur, des mains et des pieds.
- 2b. Demander à la ronde : pourquoi peut-il s'avérer important d'impliquer sans exception la tête, le cœur, les mains et les pieds ? Si les participants ne le mentionnent pas, leur rappeler le module sur les trois domaines d'apprentissage (Idées, Sentiments et Actions, ou autrement dit l'Apprentissage Cognitif, Affectif et Psychomoteur) *si ce module a été traité au cours de l'atelier.*

Module : Survol Panoramique

Objectifs du module

Au terme de ce module, les participants auront :

- Eu l'occasion de réfléchir sur ce qu'ils ont personnellement appris, comment leurs visions ont été approfondies et sur leurs impressions de l'atelier.
- Eu l'occasion de réfléchir et d'envisager des démarches futures grâce aux acquis de cet atelier

Durée

45 minutes

Matériel

- Feuille du tableau où figurent 3 questions
- Papier, stylos, feutres de toutes les couleurs

Sens et But du Module

Pour pouvoir améliorer la diversité et l'égalité entre les sexes dans notre propre vie et sur nos lieux de travail, il est d'abord nécessaire de faire une évaluation de la situation en place. Tout le monde doit consacrer un certain temps à faire l'état des lieux et à déterminer les structures, intérêts, attitudes, valeurs et actions qui favorisent la DES et quels autres s'opposent en fait à un environnement ouvert à la diversité et à un rapport équitable entre les sexes. Une fois ce point effectué, chacun pourra se préparer à de nouvelles formes d'interaction et s'efforcer d'instaurer les changements jugés nécessaires pour s'attacher à promouvoir la diversité et l'égalité entre les sexes sur nos propres lieux de travail et dans nos sphères d'action

Préparation Avancée

Selon la composition du groupe, vous pourrez choisir entre ce module et le précédent, « Tête, Cœur, Mains et Pieds », lequel sera sans doute le plus indiqué si les participants viennent de multiples organisations diverses, tandis que « Vue Panoramique » marchera sans doute mieux dans un groupe issu d'une même organisation ou projet.

Écrire les questions "Vue Panoramique" (voir plus bas) sur une feuille du tableau et l'afficher à un endroit visible pour tous.

Instructions

1. Réflexion Personnelle (20 minutes)

- 1a. Faire réunir les participants en grand cercle. Distribuer une feuille de papier vierge à chaque participant, ainsi que des feutres ou des stylos.
- 1b. Indiquez que : Pour améliorer la diversité et l'égalité entre les sexes sur nos lieux de travail, nous devons d'abord faire une évaluation de la situation en place. Une fois que nous l'aurons fait, nous serons prêts à envisager de nouvelles interactions avec notre entourage et à effectuer les

changements nécessaires. Dans le moment présent, imaginez que vous êtes en train de survoler votre organisation en hélicoptère. Sur votre feuille de papier, veuillez répondre aux trois questions suivantes (figurant sur la feuille de tableau affichée):

Questions

- Quels sont les aspects de la DES que vous voyez qui marchent bien ?
- Quels sont les aspects de la DES que vous voyez qui auraient besoin d'amélioration ?
- De retour à votre organisation, qu'est-ce que vous pouvez faire pour améliorer la DES

2. Discussion en Petits Groupes (15 minutes)

2a. Prier les participants de se répartir en groupes de trois personnes, si possible en fonction de leur organisation, unité de travail, service (ou tout autre regroupement logique), et d'échanger quelques-unes de leurs réponses.

3. Discussion Plénière (10 minutes)

3a. Revenir en grand cercle et demander que des volontaires fassent part de leurs réponses ou bien de questions particulières sur lesquelles ils aimeraient connaître l'avis ou recevoir des suggestions de la part des autres.

Liste de Ressources

- Cain, Susan. 2012. *Quiet: the power of introverts in a world that can't stop talking* New York: Crown Publishers.
- Food Security and Nutrition Network Social and Behavioral Change Task Force. 2013. *Designing for Behavioral Change: For Agriculture, Natural Resource Management, Health and Nutrition*. Washington, DC: The Technical and Operational Performance Support (TOPS) Program. <http://www.fsnnetwork.org/designing-comportement-change-agriculture-natural-resource-management-health-and-nutrition>
- The FSN Network and CORE Group. 2015. *Make Me a Change Agent: A Multisectoral SBC Resource for Community Workers and Field Staff*. Washington, DC: The TOPS Program. <http://www.fsnnetwork.org/make-me-change-agent-multisectoral-sbc-resource-community-workers-and-field-staff>
- Hope, Anne and Sally Timmel. 1984. *Training for transformation: A handbook for community workers*. Gweru: Mambo Press. <http://www.grailprogrammes.org.za/>
- Heath, Chip, and Dan Heath. 2007. *Made to stick: why some ideas survive and others die*. New York: Random House.
- Heath, Chip, and Dan Heath. 2011. *Switch: how to change things when change is hard*. Waterville, Me: Thorndike Press.
- Hillenbrand, Emily and Diane Lindsey, Ramona Ridolfi and Astrid Von Kotze. 2015. *Nurturing Connections – Adapted for Homestead Food Production and Nutrition*. New York, NY: Helen Keller International. <http://www.fsnnetwork.org/nurturing-connections-adapted-homestead-food-production-and-nutrition>
- Ivankovich, Megan and Taroub Harb Faramand. 2015. *Enhancing Nutrition and Food Security during the First 1,000 Days through Gender-sensitive Social and Comportement Change: A Technical Resource Guide*. Washington, DC: CORE Group. <http://www.wiher.org/enhancing-nutrition-and-food-security-during-the-first-1000-days-through-gender-sensitive-social-and-comportement-change/>
- Kittle, Bonnie. 2013. *A Practical Guide to Conducting a Barrier Analysis*. New York, NY: Helen Keller International. <http://www.fsnnetwork.org/practical-guide-conducting-barrier-analysis>
- Liberating Structures: Including and Unleashing Everyone. <http://www.liberatingstructures.com>
- The Technical and Operational Performance Support (TOPS) Program. 2015. *Designing Participatory Meetings and Brownbags: A TOPS Quick Guide to Linking Development Practitioners (Version 2)*. Washington, DC: The TOPS Program. <http://www.fsnnetwork.org/designing-participatory-meetings-and-brownbags-tops-quick-guide-linking-development-practitioners>