

# Impliquer les hommes dans l'amélioration de la santé maternelle et néonatale

GUIDE DE L'ANIMATEUR FORMATION DES AGENTS DE SANTÉ FORMATION DE 3 JOURS



Cover photo: Sara A. Fajardo/CRS

Copyright © 2014 Catholic Relief Services. All Rights Reserved.

For any commercial reproduction, please obtain permission from  
[pqpublications@crs.org](mailto:pqpublications@crs.org) or write to:

Catholic Relief Services  
Overseas Operations Communications Team  
228 West Lexington St.  
Baltimore, MD 21201-3413 USA

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Programme général</b> .....	<b>2</b>
Matériels nécessaires à la tenue de l'atelier : .....	3
<b>JOUR 1</b> .....	<b>4</b>
Présentations (30 minutes) .....	4
Session 1 : Concepts de base (2 heures) .....	4
Session 2 : Comportements des hommes et normes sociales (1 heure et 45 minutes) .....	8
Session 3 : Sélection des agents de changement (1 heure) .....	9
Session 4 : Responsabilités des agents volontaires de changement (2 heures et 15 minutes) .....	11
<b>JOUR 2</b> .....	<b>17</b>
Révision, lecture et amendement du rapport du J1 (30 minutes) .....	17
Session 5 : Pratiquer la négociation pour un changement de comportement (1h 45 mn) .....	17
Session 6 : Formation des agents de changement pour effectuer les visites de suivi (1 heure 45 minutes) .....	20
Session 7 : Encadrement des agents de changement (2 heures) .....	21
Session 8 : Conservation et interprétation des données par l'agent de changement (1 heure) .....	22
Session 9 : Organisation et évaluation des activités de sensibilisation de la collectivité .....	23
<b>JOUR 3</b> .....	<b>27</b>
Révision, présentation et amendement du rapport du J2 (30 minutes) ..	27
Session 10 : Planification de la formation des agents de changement (4 heures, pause comprise) .....	27
Session 11 : Matériel pour les agents de changement (2 heures) .....	28
Session 12 : Prochaines étapes et clôture (1 heure) .....	30

# PROGRAMME GÉNÉRAL

**Atelier de formation des formateurs pour impliquer les hommes dans l'amélioration de la santé maternelle et néonatale**

## PLAN DE L'ATELIER DE TROIS JOURS SUR LA FDF

JOUR 1			
Heure	Activité ou session	Responsable/ Facilitateur	√ pour passer au suivant*
8:00 – 8:30	Installation et Présentations des participants		
08:30 – 10:30	<b>Session 1</b> : Concepts de base		
10:30 – 10:45	Pause		
10:45 – 12:30	<b>Session 2</b> : Comportements masculins et normes sociales		
12:30 – 13:30	Déjeuner		
13:30 – 14:30	<b>Session 3</b> : Sélection des agents de changement		
14:30 – 15:30	<b>Session 4</b> : Responsabilités des agents de changement		
15:30 – 15:45	Pause		
15:45 – 17:00	<b>Session 4</b> : Suite Responsabilités des Agents de Changement		
JOUR 2			
08:00 – 08:30	Présentation et Amendement du rapport du Jour 1		
08:30 – 10:30	<b>Session 5</b> : Pratique de la négociation en vue du changement de comportement		
10:30 – 10:45	Pause		
10:45 – 12:30	<b>Session 6</b> : Former les agents de changement aux visites de suivi et à la résolution des problèmes		
12:30 – 13:30	Déjeuner		
13:30 – 15:30	<b>Session 7</b> : Supervision attentive aux agents de changement		
15:30 – 15:45	Pause		
15:45 – 16:15	<b>Session 8</b> : Conservation et interprétation des données par l'agent de changement (1 heure)		
16:15 – 17:00	<b>Session 9</b> : Organisation et évaluation des activités pour la sensibilisation communautaire		
JOUR 3			
08:00 – 08:30	Présentation et Amendement du rapport du Jour 2		
08:30 – 10:30	<b>Session 10</b> : Planification de la formation des agents de changement		
10:30 – 10:45	Pause		
10:45 – 12:30	<b>Session 10</b> : Suite Planification de la formation des agents de changement		
12:30 – 13:30	Déjeuner		
13:30 – 15:30	<b>Session 11</b> : Présentation du Matériels destinés aux agents de changement		
15:30 – 15:45	Pause		
15:45 – 16:15	<b>Session 12</b> : Prochaines étapes et clôture		

\* Utiliser cette colonne pour montrer les sessions qui ont été sautées ou parcourues rapidement si le test préliminaire ou une évaluation des besoins en formation montre que les stagiaires comprennent parfaitement le sujet.

## **MATÉRIELS NÉCESSAIRES À LA TENUE DE L'ATELIER :**

Papier vierge pour tableau de conférence – 40 à 50 feuillets

Grands feuillets autoadhésifs jaunes – 1 paquet

Marqueurs : noirs, verts, bleus, marron

Ruban de masquage – 2 rouleaux

Papier format A4 – 50 feuilles ou moins

*Il faut des tableaux à feuillets mobiles spécifiques pour différentes sessions ; il faudra donc les préparer à l'avance. Vous voudrez donc bien passer en revue les instructions relatives aux sessions à l'avance pour voir ce qu'il faut préparer.*

**VEUILLEZ LIRE TOUTES LES INSTRUCTIONS CI-DESSOUS POUR TOUTES LES SESSIONS *AVANT* DE COMMENCER L'ATELIER !**

# JOUR 1

## PRÉSENTATIONS (30 MINUTES)

- a. Exercice de brise-glace choisi par l'animateur ou mené par un participant à l'atelier (15 minutes)
- b. Chaque participant(e) se présente (15 minutes)

## SESSION 1 : CONCEPTS DE BASE (2 HEURES)

### Matériel :

Tableau de conférence préparé et contenant les objectifs globaux de l'atelier

Tableau à feuillets mobiles préparé et contenant la définition des termes *équité entre les sexes et égalité entre les sexes* (à maintenir couvert jusqu'au moment où vous en aurez besoin)

Tableau à feuillets mobiles contenant des objectifs d'implication des hommes dans le changement de comportement en matière de santé maternelle et néonatale (SMN)

Tableau à feuillets mobiles contenant les résultats du Nicaragua (indicateurs de résultats)

### Objectifs de la session :

À la fin de cette session, les participants seront en mesure de :

1. Décrire les rôles que les hommes jouent aujourd'hui sur la SMN,
2. Articuler la différence qui existe entre l'équité entre les sexes et l'égalité entre les sexes,
3. Expliquer ce que nous entendons par impliquer les hommes dans le changement de comportement en matière de SMN.

### 1. Réflexion et rédaction (30 minutes)

- a. Remettre à chaque participant deux grands feuillets autoadhésifs jaunes. Leur demander de penser aux hommes (époux et pères) de la population cible. Quels rôles positifs spécifiques ces hommes jouent-ils dans la santé de leurs épouses et enfants ? Les participants **écriront** une idée sur leur premier feuillet autoadhésif en utilisant de gros caractères. (5 minutes)
- b. Lorsqu'ils auront fini, leur demander de placer leurs feuillets sur le mur, côte à côte, chaque participant(e) lisant à haute voix son idée. (5 minutes)
- c. L'animateur invite deux participants à s'avancer et à regrouper les réponses qui se ressemblent en catégories. (Exemple : cultiver pour nourrir la famille, acheter

la nourriture, prendre en charge les frais médicaux, etc., iraient sous la catégorie « Approvisionnement ». Parmi les autres catégories possibles on pourrait citer les prestataires de soins de santé, les décideurs, etc.) L'animateur écrit rapidement les rubriques à poster au mur en haut de chaque catégorie. (5 minutes)

- d. Demander aux participants **d'écrire** des idées sur le second feuillet autoadhésif concernant la façon dont les hommes pourraient avoir une influence négative sur la santé de leurs épouses et de leurs enfants. Qu'ils fassent preuve de réalisme en ne donnant que des idées tirées de l'expérience qu'ils ont eue à ce jour dans le projet plutôt que de stéréotyper. (5 minutes)
- e. Répéter les processus de lecture et de catégorisation des notes. (Une catégorie devrait émerger qui entrave l'accès aux services de santé.) (10 minutes)

## 2. Dessin (35 minutes)

- a. Diviser les participants en deux groupes ; donner à chaque groupe un tableau de conférence et des marqueurs. Leur demander de **dessiner** les rôles dévolus à chaque sexe tels qu'ils sont perçus dans la population cible. Inviter un groupe à dessiner les attentes locales relativement à la grossesse et demander à l'autre groupe de dessiner les rôles dévolus à chaque sexe relativement aux suites de l'accouchement. Quel est le rôle du mari ? Quel est le rôle de la femme ? (15 minutes)
- b. Une fois les dessins achevés, inviter les participants à les coller au mur. Inviter les deux groupes à se rassembler près des dessins. Ils peuvent demander à l'autre groupe des explications sur tout ce qui manque de clarté au niveau du dessin. (10 minutes)
- c. **Poser la question suivante** : Quelles sont les pratiques saluaires qu'encourage le projet en faveur des femmes lors de la grossesse ? Par exemple, diversifier davantage son alimentation et travailler moins pendant la grossesse ou prendre part aux consultations prénatales (CPN). Parmi les pratiques saluaires après l'accouchement il faut inclure la recherche de soins post-natals, l'allaitement à la demande, une plus grande consommation d'aliments, etc. **Poser la question suivante** : Vu les rôles illustrés dans les dessins, est-ce que les hommes interviennent d'une manière ou d'une autre dans ces pratiques saluaires ? Continuer d'axer la discussion sur les rôles actuels. **Poser la question suivante** : Les hommes ont-ils même une idée des pratiques saluaires ? Inviter les participants à regagner leur place. (10 minutes)

## 3. Discussion à l'aide des tableaux à feuillets mobiles (15 minutes)

Écrire les mots *égalité entre les sexes* en haut d'un tableau à feuillets mobiles. Demander aux participants de définir cette expression. Écrire leurs idées sur le tableau à feuillets mobiles. À présent, leur demander si l'expression *équité entre les sexes* leur est familière. Dans quelle mesure est-elle différente de l'expression *égalité entre les sexes* ? Montrer la définition sur le tableau de conférence déjà préparé.

### TABLEAU À FEUILLETS MOBILES

*L'équité entre les sexes renvoie à l'impartialité et à la justice dans la répartition des avantages et responsabilités entre les femmes et les hommes. Le concept reconnaît que les femmes et les hommes ont des besoins différents et des forces différentes et que ces différences doivent être identifiées et prises en compte pour corriger le déséquilibre qui existe entre les sexes.*

*Il y a égalité entre les sexes lorsqu'il n'y a aucune discrimination fondée sur le sexe d'une personne dans la fourniture d'opportunités, l'octroi de ressources et d'avantages ou dans l'accès aux services.*

#### 4. Présentation par l'animateur (40 minutes)

- a. **Poser la question suivante** : Serait-il important, éventuellement, d'impliquer les hommes si nous voulons améliorer la santé maternelle et néonatale ? Dresser la liste sur un tableau de conférence au fur et à mesure que les participants donnent leurs idées. Ces idées pourraient inclure les suivantes : les hommes ont souvent la mainmise sur les ressources familiales nécessaires au transport ou aux frais médicaux ; les hommes prennent les décisions dans le foyer ; ils décident de ce qu'une femme peut faire et où elle peut aller ; l'on s'attend à ce que les femmes donnent aux hommes la meilleure partie des aliments et qu'elles fassent le travail qu'ils exigent ; les hommes s'attendent à ce que les femmes prennent en charge l'ensemble des soins concernant l'enfant et effectuent l'ensemble des travaux ménagers, ainsi de suite. **(15mn)**

**Expliquer ce qui suit** : Généralement, lorsque nous pensons aux comportements ou pratiques liés à la SMN nous pensons à ce que la femme devrait faire, comme nous venons d'en discuter à l'aide des dessins. Le concept de l'implication des hommes est axé sur les responsabilités de ces derniers en tant que pères et époux, au-delà des rôles dévolus à la femme et à l'homme que nous avons notés sur les feuillets autoadhésifs. Ce concept a été introduit dans le Programme de subventions de la santé pour la survie de l'enfant au Nicaragua et a amélioré les résultats du projet. Montrer le tableau de conférence contenant les résultats du Nicaragua. **(10 minutes)**

- b. Expliquer que le but de l'atelier est d'aider les participants à acquérir des compétences en animation pour former des agents du changement/conseillers dans la manière d'appuyer les hommes à tenter de nouveaux comportements. Montrer le tableau de conférence contenant les objectifs du présent atelier. **(5 minutes)**

## TABLEAU À FEUILLETS MOBILES

### Objectifs de l'atelier

À la fin de cet atelier, les participants seront en mesure de :

1. faire preuve de compétences en animation nécessaires à la formation des volontaires afin de promouvoir le changement chez les hommes,
2. mettre en pratique des méthodes clés, notamment la négociation en vue du changement de comportement et d'une supervision attentive,
3. décrire les concepts sous-jacents à l'implication des hommes dans l'amélioration de la santé maternelle et néonatale, ainsi que les procédés permettant de travailler avec les hommes,
4. planifier les étapes de la sélection et de la formation des agents volontaires du changement et de l'élaboration des matériels qu'ils vont utiliser.

- c. Montrer le tableau de conférence contenant les résultats relatifs à l'implication des hommes dans le changement de comportement en matière de SMN et demander à un autre participant de lire chaque résultat. Expliquer que le présent atelier a pour but de préparer les participants à former les volontaires qui auront un rôle clé dans la mise en œuvre de l'initiative Implication des hommes dans l'amélioration de la santé maternelle et néonatale. **(5 minutes)**

## TABLEAU À FEUILLETS MOBILES

Résultats de l'utilisation de la méthodologie destinée à l'Implication des hommes dans le changement de comportement en matière de SMN :

1. Comprendre la perception que les hommes ont de leur rôle.
2. Rendre les hommes plus à l'aise avec l'idée de se percevoir comme des partenaires bienveillants et responsables.
3. Faciliter aux hommes un environnement favorable à différents niveaux (au foyer, dans la communauté et dans la structure de santé) leur permettant de pratiquer et d'adopter des comportements salutaires en matière de SMN.

- c. Distribuer le programme de l'atelier et passer rapidement en revue chaque journée. **(5 minutes)**

**PAUSE CAFÉ (15 minutes)**

## SESSION 2 : COMPORTEMENTS DES HOMMES ET NORMES SOCIALES (1 HEURE ET 45 MINUTES)

### Matériels :

Feuilles pour tableau à feuillets mobiles, chaque tableau étant préparé avec les titres suivants : Grossesse ; Accouchement ; Post-partum ou Postnatal ; Soins postnatals

### Objectifs de la session :

À la fin de cette session, les participants seront en mesure de :

1. Concevoir une première liste des comportements masculins susceptibles d'appuyer les pratiques maternelles et néonatales que promeut le projet,
2. Expliquer de quelle manière les normes sociales influencent les pratiques des hommes et des femmes et ce qu'il faut pour changer les normes sociales.

### 1. Travail de groupe pour concevoir les listes sur des tableaux de conférence (45 minutes)

- a. Avant l'exécution de cette activité, l'animateur devra demander une liste des comportements clés que le projet veut promouvoir. Ensuite, diviser les participants en groupes de quatre ou cinq. Donner à chaque groupe un jeu de marqueurs et feuilles de tableau de conférence préparés. Demander à chaque groupe de réfléchir aux pratiques salutaires que le projet promeut pour l'étape figurant sur le tableau du groupe. Quels sont certains des obstacles que rencontrent les femmes dans l'adoption de ces pratiques ? Les groupes devront parler des obstacles dont ils ont eu connaissance à travers la recherche formative et l'intervention auprès des femmes et pas seulement de la spéculation.
- b. **Poser la question suivante :** De quelles manières les époux et les pères peuvent-ils appuyer l'adoption de ces pratiques salutaires ? Inviter les groupes à en dresser la liste sur leurs tableaux de conférence. Placer les tableaux achevés au mur en respectant une certaine distance entre eux.
- c. Inviter les participants à faire le tour des tableaux pour les lire et y ajouter d'autres idées.

### Liste des comportements salutaires que le groupe prioritaire va pratiquer

Pratiques SMN salutaires	Obstacles	Comment les hommes pourraient-ils aider
1.		
2.		
3.		

## **2. Présentation par l'animateur (30 minutes)**

Lorsque les participants auront rejoint leurs places, expliquer que beaucoup de comportements, y compris les rôles dévolus aux sexes et les pratiques de santé, mœurs et coutumes traditionnels sont ce que nous appelons *normes sociales*. Les gens agissent ainsi car c'est ce que leur entourage attend d'eux. C'est dès l'enfance qu'ils apprennent ces rôles et comportements, à travers le renforcement de ce qui est acceptable ou non.

**Poser la question suivante :** Comment un enfant apprend-il qu'il est inacceptable de jeter des pierres aux passants ? Les participants pourraient dire qu'il ne voit personne d'autre le faire ou que les gens lui jettent un regard mauvais ou le réprimandent. Expliquer le scénario ci-après : Mary a très envie d'aller à l'école mais ses parents pensent que ce n'est pas important pour une fille. Mais lorsque ses parents se rendent compte qu'une fille sur deux dans la communauté va à l'école et que les autres parents leur confirment que c'est bon pour les filles, ils décident alors de laisser Mary y aller. **Poser la question suivante :** Est-il difficile pour quelqu'un ou pour une famille d'adopter une nouvelle pratique différente de la norme sociale ? Pourquoi ?

## **3. Discussion (30 minutes)**

**Poser la question suivante :** À quel changement avez-vous assisté depuis l'enfance au niveau de certaines normes sociales ? Comment pouvons-nous améliorer les normes sociales ? Écrire les idées des participants sur un tableau à feuillets mobiles. Ces idées pourraient inclure les suivantes : s'assurer du soutien des leaders religieux ou communautaires en faveur du changement, faire comprendre à tous l'importance du changement, susciter l'émulation (avoir recours à la pression des pairs), faire de certaines personnes des modèles de la nouvelle norme sociale et informer les autres des résultats positifs obtenus. En résumé, expliquer qu'il faut que la majorité accepte la nouvelle norme sociale, que les leaders adhèrent au changement et trouvent un moyen permettant aux populations d'apprendre ou de voir les avantages qu'induit le changement. Dans cet atelier, nous allons à présent apprendre le procédé permettant de susciter un changement au niveau d'une norme sociale, c'est-à-dire, dans quelle mesure les hommes peuvent-ils adopter de nouveaux comportements pour améliorer la vie et la santé de leurs épouses et de leurs enfants.

## **DÉJEUNER (1 heure)**

## SESSION 3 : SÉLECTION DES AGENTS DE CHANGEMENT (1 HEURE)

### Matériels :

Papier pour imprimante vierge

Tableau à feuillets mobiles

### Objectifs de la session :

À la fin de cette session, les participants seront en mesure de :

1. Identifier ce dont les hommes ont besoin pour pouvoir changer de comportements,
2. Définir des critères de sélection des agents de changement,
3. Déterminer le processus de sélection des agents de changement.

### 1. Discussion (60 minutes)

- a. **Poser la question suivante** : Si nous voulons que les hommes changent certaines pratiques ou adoptent de nouveaux comportements qui vont participer à l'amélioration de la santé de leurs épouses et de leurs enfants, que leur faudra-t-il maîtriser pour y arriver ? Accorder quelques minutes de remue-méninges aux participants, depuis leurs tables. Identifier et écrire des comportements salutaires spécifiques à adopter, puis, examiner en détail les facteurs déterminants liés à chacun d'eux. (Par exemple, si le comportement salubre suppose que les hommes encouragent les épouses à l'allaitement maternel exclusif, ils auront probablement besoin d'informations sur les avantages de l'allaitement maternel (AM). Par contre, si vous voulez qu'ils accompagnent leurs épouses pour l'accouchement, ils auront probablement besoin d'informations, mais aussi de compétences leur permettant de poser des questions pendant la prise en charge ou pour négocier l'obtention de quelque congé, ou pour épargner de l'argent pour le transport.) Écrire leurs idées sur un tableau à feuillets mobiles. Discuter de chacun des thèmes ci-après : **(15 minutes)**

**Informations** : Quel genre d'informations ? Où les trouveront-ils ? En ont-ils déjà connaissance ?

**Soutien et conseils** : Qui pourrait leur apporter ce soutien ?

**Solutions aux obstacles au changement** : Qui pourrait les aider à imaginer des stratégies leur permettant de surmonter les obstacles ?

- b. **Poser la question suivante** : Ne semblerait-il pas que nous ayons besoin de quelqu'un qui travaillerait directement avec les hommes pour leur fournir informations et soutien et les aider à trouver des solutions ? Nos agents de santé communautaire actuels peuvent-ils se charger de ce rôle ? Pourquoi ou pourquoi pas ? Quel avantage tirerait-on à bénéficier de l'apport d'une autre personne qui ne s'occuperait que des hommes ? De quel genre de personne s'agirait-il ?

Utiliser un tableau de conférence pour noter les caractéristiques suivantes : homme, même âge que les hommes cibles, compréhensif, peut-être quelqu'un du même niveau socio-économique, quelqu'un qu'ils connaissent et en qui ils ont confiance. Expliquer que nous allons appeler cette personne un Agent de changement. **(10 minutes)**

- c. **Dire ce qui suit** : Revenons à nos communautés cibles. Comment nous y prendre pour trouver des hommes prêts à être agents volontaires de changement ? **Accorder 10 minutes à la discussion.**

Dès que les participants acceptent que les volontaires devront être sélectionnés par les membres de la communauté, expliquer qu'il nous faudra un agent de changement volontaire pour tous les dix hommes du groupe cible. Le premier groupe cible, ce sont les époux des femmes enceintes. **Poser la question suivante** : Comment connaître le nombre de femmes enceintes dans la communauté ? Les participants pourraient dire que peut-être, les ASC du projet disposent déjà d'un recensement des femmes enceintes et éventuellement même de cartes de leur zone d'habitation. **Poser la question suivante** : En l'absence de ces documents, comment conduire un recensement ? Quel est l'avantage que procure aussi la conception d'une carte ? Qui pourrait aider à la réalisation du recensement et des cartes ? Les participants pourraient répondre que les ASC ou les matrones et les leaders de la communauté pourraient aider à cette tâche. Expliquer que nous avons besoin de ces informations avant de pouvoir prendre la décision relative au nombre d'agents de changement nécessaire pour chaque communauté.

- d. Diviser les participants en trois ou quatre groupes. Donner à chaque groupe une feuille de papier format A4 et leur demander de dresser le plus rapidement possible la liste des critères désirables chez un agent de changement. Ces critères pourraient inclure les suivantes : alphabétisé, responsable, volontaire, résident permanent, pas timide, met déjà en pratique certains des comportements, ainsi de suite. **(5 minutes)**

Au bout des 5 minutes, accrocher au mur un tableau de conférence vierge et demander à chaque groupe de lire, tour à tour, un de leurs critères et l'écrire au tableau à feuillets mobiles. Continuer jusqu'à affichage complet de tous les critères identifiés sur le tableau à feuillets mobiles. **Poser la question suivante** : Tous les participants sont-ils d'accord sur ces critères ? Des critères y figurent-ils concernant des personnes qui ne feraient pas de bons agents de changement ? Les participants pourraient identifier des attributs tels que alcoolique, maltraite son épouse, etc... **(10 minutes)**

- e. **Poser la question suivante** : Quel serait le meilleur moyen de transmettre les critères de sélection aux leaders de la communauté ? Les participants pourraient suggérer que les leaders de la communauté élaborent leur propre liste et l'alimenter au besoin. **(5 minutes)**
- f. Expliquer que les agents volontaires de changement sélectionnés devront accepter de prendre part à la formation, d'aller voir tous les quinze jours dix foyers, maintenir des dossiers simples et participer aux activités organisées de la communauté. **(5 minutes)**

## SESSION 4 : RESPONSABILITÉS DES AGENTS VOLONTAIRES DE CHANGEMENT (2 HEURES ET 15 MINUTES)

### Matériels :

Tableau à feuillets mobiles préparé contenant les étapes de la démarche que suivent les agents de changement

Tableau à feuillets mobiles préparé contenant la liste des matériels dont aura besoin un agent de changement

Exemples de matériels qu'utilise un agent de changement provenant d'un autre pays, si possible un des huit posters utilisés pour le diagnostic

Documentation contenant les étapes relatives à la négociation en faveur du changement de comportement

### Objectifs de la session :

À la fin de cette session, les participants seront en mesure de :

1. Décrire le procédé de changement de comportement que les agents de changement vont utiliser,
2. Définir le rôle d'un agent de changement pour élaborer un profil de poste,
3. Expliquer la négociation en faveur du changement de comportement.

### 1. Présentation par l'animateur suivie de débats (15 minutes)

- a. Expliquer qu'une fois que nous avons déterminé quels comportements promouvoir pour cibler les hommes, nous devons préparer les agents volontaires de changement à leur rôle, qui consiste principalement un contact individualisé avec les hommes de la cible. Montrer le tableau de conférence contenant les étapes constitutives du rôle de l'agent de changement : (10 minutes)
  1. Identifier les hommes cibles (dix par volontaire).
  2. **Établir le contact initial** avec la famille et expliquer l'initiative pour que la femme comprenne qu'elle l'aidera. Ceci peut se faire dans une réunion avec plusieurs femmes plutôt que par le biais de visites à domicile individuelles.
  3. Procéder à une **deuxième visite** afin de rencontrer l'homme seul à seul pour évaluer le comportement que ce dernier pratique déjà et ceux qu'il ne pratique pas (procéder au **diagnostic**.) À combiner éventuellement avec une visite initiale à domicile en parlant d'abord à l'épouse et aux autres membres de la famille et ensuite à l'homme seul à seul.
  4. Procéder à une **troisième visite** afin d'expliquer à l'homme ce qui justifie le soutien des hommes à l'amélioration de la SMN Lors de cette visite, utiliser les démarches de la "négociation en faveur du changement de comportement" pour demander à l'homme lesquels des comportements figurant sur la liste il est disposé à adopter. Mettre par écrit l'accord conclu avec lui.

5. Procéder à **d'autres visites** une ou deux fois par mois pour voir si l'homme adhère toujours à son engagement et l'aider à imaginer des solutions aux obstacles qui l'empêchent de changer.
6. Renforcer positivement l'homme et tous ceux qui l'aident à changer, notamment la famille et les amis.
7. \* Coordonner avec les prestataires de soins de santé et autres volontaires de la communauté et leaders communautaires afin de programmer et de mener des activités d'apprentissage en faveur des hommes, des couples et d'autres membres de la communauté.
8. Tenir des registres relatifs aux contacts qui ont été établis avec les hommes, ainsi que les changements relevés dans leur comportement et d'autres activités.

\* En expliquant l'Étape 7, revenir en arrière et lier la discussion à celle relative aux normes sociales à la Session 2.

- b. Répondre à toutes questions que poseront les participants concernant les responsabilités des agents de changement. Expliquer que, dans une autre session, nous parlerons des outils dont un volontaire devra disposer. **(5 minutes)**

## **2. Jeu de rôle (15 minutes)**

Inviter trois participants à s'avancer. Couvrir le tableau à feuillets mobiles. L'un des participants jouera le rôle de quelqu'un qui a été élu par les leaders communautaires comme volontaire mais n'était pas présent à la réunion. L'un des autres participants jouera le rôle d'un membre du personnel du projet, et l'autre le rôle d'un leader communautaire. Ils sont venus informer le volontaire de son élection, lui expliquer ce qu'on attend de lui et s'assurer de son acceptation et engagement. **(5 minutes)**

À la fin du jeu de rôle, demander aux autres participants ce qu'ils pourraient ajouter à l'explication ou pour motiver l'homme à accepter le rôle d'agent de changement. **(10 minutes)**

## **3. Discussion (15 minutes)**

- a. **Identification des hommes cibles** : Expliquer que les hommes cibles sont ceux-là dont l'épouse est enceinte, dont l'épouse vient d'accoucher ou dont le nourrisson a moins d'un mois. **Poser la question suivante** : Comment identifier les hommes cibles? Les participants peuvent se souvenir du recensement dont il a été question précédemment ou dire qu'un autre volontaire de la santé soutient déjà les hommes. **Poser la question suivante** : Pendant combien de temps un agent de changement va-t-il travailler avec chaque homme ? Les participants devraient répondre en disant que la période devrait aller au moins jusqu'à l'accouchement de son épouse et après réception des consultations post-partum et postnatales pour le bébé. **Poser la question suivante** : Comment l'agent de changement va-t-il remplacer cet homme au sein de ses dix hommes cibles ? Les participants peuvent reconnaître que le recensement doit être mis à jour en permanence afin de saisir les nouvelles grossesses. **Poser la question suivante** : Qui

va s'en charger ? Les participants doivent admettre que ceci pourrait varier si le projet dispose déjà d'un système de maintien d'un recensement actif. Expliquer que les agents de changement devront s'accorder entre eux et décider de qui va se charger des hommes nouvellement identifiés à mesure que le projet avance avec les années. **(10 minutes)**

- b. **Sélection des comportements** : Expliquer que le **personnel du projet** sélectionnera les comportements du projet et les testera sur le terrain avec un nombre limité d'hommes pour voir s'il est possible de les adopter avant de former des agents volontaires de changement ou d'identifier les hommes cibles.
- c. Présenter sur un tableau de conférence le contenu de la boîte à outils qu'un agent de changement utilisera. Si possible, soulever pour les faire voir des exemples des matériels en provenance du Nicaragua ou d'un autre pays. Expliquer que les participants auront l'occasion lors d'une prochaine session de regarder de plus près les matériels et proposer des adaptations. **(5 minutes)**

#### TABLEAU À FEUILLETS MOBILES

##### **Boîte à outils destinée aux agents de changement**

- Recensement des hommes
- Plan des activités à mener lors des différentes visites (étapes)
- Graphique de diagnostic
- Graphiques techniques (SPN, PALUDISME, etc.)
- Posters/tableaux de conférence pour les conseils

Cartes rappel sur lesquelles les hommes enregistreront leurs comportements  
Formulaire de notification ou registre des activités

#### **PAUSE CAFÉ (15 minutes)**

#### **4. Présentation suivie de débats (15 minutes)**

- a. **Établir le contact initial** : Il s'agit, entre autres, d'expliquer l'initiative à la famille et de s'assurer que l'épouse comprend dans quelle mesure ladite initiative l'aidera elle et son bébé. **Poser la question suivante** : Selon vous, que va-t-il se passer lors de la première visite auprès de chaque homme cible ? Comment l'agent de changement va-t-il se présenter ? Qui sera présent ? Comment l'agent de changement va-t-il vérifier la grossesse de l'épouse ? Expliquer qu'au Nicaragua, certaines femmes se sont senties mal à l'aise ou menacées lorsque leurs époux ont commencé à donner un coup de main dans la maison ou à s'occuper des enfants.

Expliquer qu'il serait possible de combiner la première et la deuxième visite, si la maison est éloignée ou s'il est difficile de trouver les hommes à domicile. L'agent

de changement rencontrerait d'abord l'épouse et d'autres membres de la famille et ensuite seulement l'homme, en tête-à-tête.

### **5. Jeux de rôle (20 minutes)**

- a. Inviter deux participants à s'avancer et à traiter sous forme de jeu de rôle ce que l'agent de changement dira pour expliquer l'initiative à la femme. **(10 minutes)**
- b. **Procéder au diagnostic lors de la seconde visite : Poser la question suivante :** Que se passe-t-il lors de la seconde visite lorsque l'agent de changement veut parler à l'homme ? Comment l'agent va-t-il s'y prendre pour parler à l'homme en tête-à-tête ?

Inviter quatre à cinq personnes à traiter cette visite sous forme de jeu de rôle rapidement. Un participant jouera le rôle de l'agent de changement, un autre incarnera l'homme et le reste des participants jouera le rôle des autres membres de la famille. Seul l'agent de changement peut continuer au point d'expliquer l'objet de la visite à l'homme en tête-à-tête. **(10 minutes)**

### **6. Explication de l'affiche (10 minutes)**

À la fin du jeu de rôle, montrer aux participants le poster destiné au diagnostic. Expliquer qu'une fois que l'agent de changement est seul avec l'homme, il lui montre une série de posters représentant les comportements possibles et lui demande s'il pratique déjà chacun d'eux. Dans la mesure où les posters représentent des comportements liés à la grossesse, à l'accouchement et aux soins au nourrisson, l'agent de changement ne choisira que les comportements intéressant la famille. Par exemple, si la femme est proche de son terme, l'agent mettra l'accent sur ce qui a été fait lors de la grossesse, sans cependant poser de question sur l'accouchement prochain ou les soins néonataux. Si le couple a déjà des enfants, l'agent de changement pourrait s'enquérir de ce que l'homme a fait au cours du dernier accouchement et avec ce nourrisson-là. Il consignera alors les réponses sur de petites photocopies des posters avec le nom de l'homme et la date. **Poser la question suivante :** Pourquoi est-il important que l'agent de changement maintienne un ton et une expression très neutres et dénués de jugement pendant le diagnostic ? Lorsqu'il a fini le diagnostic, l'agent de changement fixe une heure et un jour où il reviendra et demande à l'homme de réfléchir sur les comportements révélés par le diagnostic.

### **7. Introduction du concept de négociation pour le changement de comportement – Discussion (30 minutes)**

- a. **Dire ce qui suit :** À présent, nous allons parler de la méthodologie de changement de comportement appelée « négociation pour le changement de comportement. »  
**Poser la question suivante :** Quelqu'un parmi vous est-il familier avec cette méthodologie ? Expliquer que la négociation pour le changement de comportement est une technique de counseling que l'on utilise avec les personnes. Distribuer la documentation contenant les étapes. Inviter un participant à se présenter devant la classe pour représenter l'homme cible. Procéder à une démonstration de la

négociation en faveur du changement de comportement, y compris toutes les étapes figurant dans la documentation :

## **Documentation**

- Discuter de la situation réelle sur la base du diagnostic effectué lors de la première ou de la deuxième visite.
  - Lire tous les comportements concernant cet homme et identifiés lors du diagnostic et qu'il n'a pas pratiqués, comme par exemple permettre à son épouse d'aller aux consultations prénatales CPN.
  - Utiliser les tableaux de conférence pour expliquer l'importance des comportements adéquats. Par exemple, expliquer les avantages des CPN et les risques encourus de ne pas y aller.
  - Renforcer la perception que d'autres pourraient avoir s'il pratique un comportement associé à celui d'un homme bon, d'un 'bon père' ou d'un époux responsable.
  - Demander à l'homme s'il est disposé à aider son épouse à jouir d'un accouchement sans risque et avoir un bébé en bonne santé.
  - Lui montrer la liste des pratiques liées aux CPN (par exemple, l'accompagner aux CPN ou s'occuper des enfants pendant que quelqu'un d'autre l'accompagne, etc.). Demander laquelle il est prêt à adopter.
  - Noter celles qu'il a choisies et lui dire qu'il peut vous contacter à tout moment pour en parler davantage avant la prochaine visite.
  - Confirmer la date (dans les deux semaines) à laquelle vous reviendrez voir comment il va.
- b. Expliquer que lors des visites de suivi, l'agent de changement évaluera les progrès de l'homme quant à l'adoption des comportements choisis, l'encouragera et l'aidera à trouver des solutions aux obstacles qui l'empêchent d'adopter le comportement. L'agent de changement pourrait parler aux autres membres de la famille pour s'assurer leur concours au niveau des changements ou exprimer son reconnaissance pour le soutien déjà apporté à l'homme.

## **8. Évaluation quotidienne (5 minutes)**

Donner à chaque participant la moitié d'une feuille de papier sur laquelle ils complètera les phrases ci-après :

1. La chose la plus intéressante que j'ai apprise aujourd'hui, c'est \_\_\_\_\_.
2. Ce que je n'ai pas bien compris c'est \_\_\_\_\_.
3. Ce dont j'aimerais discuter ou à propos duquel apprendre davantage demain c'est \_\_\_\_\_.

## **FIN DU JOUR 1**

# JOUR 2

## RÉVISION, LECTURE ET AMENDEMENT DU RAPPORT DU J1 (30 MINUTES)

### Matériel :

Tableau à feuillets mobiles rappelant les objectifs de chaque séance du Jour 1

Tableau à feuillets mobiles rappelant les objectifs de chaque séance du Jour 2

Demander aux participants de noter un point qu'ils ont retenu la veille. Demander à quelques participants de lire ce qu'ils ont noté. Exposer les objectifs de la séance du Jour 1 et demander aux participants s'ils pensent qu'ils ont été atteints. Si l'évaluation quotidienne de la veille a révélé des points non compris, lire ces points et demander à un participant d'expliquer ou faites-le vous-même. Exposer les objectifs de la séance du Jour 2 et demander à différents participants de les lire à haute voix.

## SESSION 5 : PRATIQUER LA NÉGOCIATION POUR UN CHANGEMENT DE COMPORTEMENT (1H 45 MN)

### Matériel :

Tableau à feuillets mobiles montrant les étapes d'une négociation pour un changement de comportement

Documentation de la liste de contrôle de la supervision

### Objectifs de la séance :

À la fin de cette session, les participants seront en mesure de :

1. Décrire comment fournir des informations aux familles,
2. S'exercer à faire un diagnostic durant la première visite,
3. Mettre en pratique les compétences en matière de conseil lors de la deuxième visite et des visites suivantes,
4. Pratiquer l'écoute active lors des visites à domicile.

## 1. Jeu de rôle en binômes (45 minutes)

### TABLEAU À FEUILLETS MOBILES

#### Étapes de la négociation pour le processus de changement de comportement :

**1. Saluer la famille et solliciter l'autorisation de s'entretenir avec l'homme.**

**2. Établir de bonnes relations :**

- Établir des rapports cordiaux avec l'homme. Exposer les raisons de la visite. Rechercher un endroit approprié pour discuter en privé.
- Établir un contact visuel lors de la conversation.

**3. Se référer au diagnostic effectué lors de la visite précédente.** Est-il important de continuer à faire le diagnostic au fur et à mesure que la grossesse progresse afin de se focaliser sur les différents comportements à différents stades de la grossesse (prénatal, naissance, postnatal/nouveau-né) ?

**4. Fournir des commentaires sur ce que le foyer fait de bien et ce qu'il pourrait améliorer.** Encourager les agents de changement à utiliser des formules du genre « ce que le foyer fait de bien et ce qu'il pourrait améliorer » afin de ne pas laisser comprendre qu'ils agissent mal ou passent à côté (même si cela peut s'avérer vrai)

**5. Lire à haute voix les comportements que l'homme a avoué ne pas avoir, puis lui demander pourquoi il n'a pas ces comportements. Encourager l'agent de changement à conseiller l'homme pour trouver des solutions susceptibles de faciliter la pratique des comportements non sélectionnés. Enfin, demander quel comportement il aimerait commencer à adopter.**

**6. Fournir à l'homme les informations nécessaires pour prendre des décisions.**

**7. Demander si les informations sont claires et s'il a le moindre doute en procédant comme suit :**

- Poser des questions sur les informations que vous venez de partager avec lui.
- Ne pas orienter le participant vers la réponse. S'il n'arrive pas à répondre, réexpliquer avec patience. L'encourager à poser toutes les questions qu'il peut avoir et répondre à chacune d'elles.
- L'encourager à prendre une décision et à choisir le comportement à adopter

**6. Au besoin, faire des propositions complémentaires et mentionner les avantages positifs.**

**7. Pousser l'homme à s'engager dans des pratiques nouvelles (et améliorées) précises.**

**8. Examiner ensemble certaines difficultés qu'il pourrait rencontrer et étudier comment les surmonter. Lui demander de répéter ce qu'il a accepté d'essayer de faire et les étapes générales qu'il entend suivre pour y arriver.**

**9. Féliciter l'homme pour ses progrès.**

**10. Promettre de faire le point en fixant la date et l'heure de la prochaine visite dans les deux semaines suivantes.**

- a. Expliquer qu'aujourd'hui nous allons pratiquer la négociation pour le changement de comportement. Diviser les participants en binômes et demander-leur de pratiquer les étapes de la négociation pour le changement de comportement l'un avec l'autre. Les participants doivent à tour de rôle être chacun un agent de changement. Ils peuvent choisir comme exemple parmi les comportements énumérés sur le tableau de conférence des comportements du Jour 1. Placer sur le tableau de conférence des étapes de la négociation pour le changement de comportement dans un endroit visible pour tous lors de la pratique. **(40 minutes)**
- b. Rassembler le groupe et discuter de toutes les questions ou préoccupations. **(5 minutes)**

## 2. Synthèse de la liste de contrôle de supervision (10 minutes)

Distribuer la liste de contrôle de supervision et accorder cinq minutes de lecture aux participants. **Poser la question suivante** : Avez-vous des questions sur la liste de contrôle ? Apporter des précisions si nécessaire.

## 3. Jeu de rôle suivi d'une discussion (45 minutes)

- a. Répartir les participants en groupes de trois. Chaque membre du groupe jouera à son tour le rôle d'agent de changement, de l'homme ou du membre d'équipe chargé de la supervision. **(30 minutes)**
- b. Lorsqu'ils ont terminé, leur demander s'ils pensent pouvoir former des volontaires pour mener la négociation pour le changement de comportement. **Poser la question suivante** : Quelles difficultés les volontaires sont-ils susceptibles de rencontrer ? A quel point les volontaires pourraient-ils avoir besoin d'un d'encadrement pour mener à bien leur mission ? **(15 minutes)**

<b>Documentation à distribuer : Liste de contrôle d'observation : Contact n° 3</b>		
<b>Comment cela s'est passé pour l'agent de changement ? Cochez oui ou non pour les actions suivantes :</b>	<b>OUI</b>	<b>NON</b>
1. Saluer l'homme de façon conviviale et instaurer la confiance.		
2. Poser des questions sur les pratiques actuelles identifiées à partir du diagnostic et écouter ses propos.		
3. Le cas échéant, identifier les principaux problèmes et sélectionner le plus urgent à résoudre.		
4. Renforcer les avantages positifs relatifs à l'adoption de nouveaux comportements liés à ce problème.		
5. L'agent de changement et l'homme sont-ils parvenus à trouver ensemble de solutions envisageables ?		
6. Sont-ils parvenus à identifier et à se mettre d'accord sur des solutions possibles ?		
7. Lui Rappeler les solutions choisies et l'aider à réfléchir sur les éventuels obstacles et la manière de les surmonter.		
8. Féliciter l'homme pour sa disposition à essayer de nouveaux comportements.		
9. Fixer un rendez-vous pour la visite de suivi.		
Citer une ou plusieurs actions positives de l'agent :		
Quels aspects à améliorer pour la prochaine fois recommandez-vous à l'agent ? Citez un aspect particulièrement important		

**PAUSE (15 minutes)**

## SESSION 6 : FORMATION DES AGENTS DE CHANGEMENT POUR EFFECTUER LES VISITES DE SUIVI (1 HEURE 45 MINUTES)

### Matériel :

Aucun

### Objectifs de la séance :

À la fin de cette session, les participants seront en mesure de :

1. Expliquer comment aider un homme à surmonter les obstacles,
2. Pratiquer une méthodologie de formation pour les visites de suivi.

### 1. Jeux de rôle (1 heure)

Demander aux participants de reprendre chacun son partenaire avec qui ils ont pratiqué la négociation pour le changement de comportement. Cette fois, ils vont pratiquer de la visite de suivi. La personne qui joue le rôle de l'homme doit présenter un obstacle au respect de son engagement à adopter l'un des comportements. Par exemple, l'on pourrait dire : « j'avais promis d'accompagner ma femme à toutes les quatre visites prénatales, mais finalement j'ai décidé d'aller travailler en ville pour les 5 prochains mois ». L'agent de changement devra l'aider à réfléchir à une solution pour s'assurer que la femme passe ses visites de soins prénatals. Pour citer un autre exemple d'obstacle, l'homme pourrait dire : « j'avais promis d'apporter toute la récolte du champ pour qu'elle n'ait pas à porter une lourde charge, mais c'est trop de travail pour moi tout seul et je ne peux pas faire deux voyages par jour avant la tombée de la nuit ». Pendant le jeu de rôle, l'animateur devra circuler et écouter pour vérifier que les « agents de changement » aident véritablement l'homme à réfléchir à des solutions en posant des questions qui le font réfléchir plutôt qu'en lui donnant une solution. Lorsque tous les participants auront joué les deux rôles, rassembler l'ensemble des participants.

### 2. Discussion (45 minutes)

- a. **Poser la question suivante** : A quel point vous sentez-vous à même d'enseigner aux agents de changement volontaires comment aider à la résolution des problèmes ? D'après vous, quels types d'obstacles les hommes devront-ils surmonter lors de l'adoption de nouveaux comportements ? Avant de former les agents de changement, serait-il utile de procéder à une recherche formative sur les attitudes des hommes et des femmes concernant l'adoption de nouveaux comportements par les hommes ? Autres types d'obstacles que les hommes pourraient rencontrer ?
- b. **Poser la question suivante** : Comment les agents de changement conserveront-ils leurs données relatives à leurs visites de suivi ? Pourquoi est-il important pour eux de se souvenir du comportement que l'homme essaie d'adopter et des obstacles qu'il a rencontrés ? Quand sauront-ils qu'il est temps que l'homme essaie un autre comportement ? Faites savoir au groupe que nous aborderons plus tard dans la journée la conservation de données.

### DÉJEUNER (1 heure)

## SESSION 7 : ENCADREMENT DES AGENTS DE CHANGEMENT (2 HEURES)

### Matériel :

Ordinateurs portables

### Objectifs de la séance :

À la fin de cette session, les participants seront en mesure de :

1. Décrire comment évaluer les performances de l'agent de changement et formuler des commentaires,
2. Créer une liste de contrôle de l'encadrement pour les visites de suivi et les séances de groupe,
3. Enumérer les voies et moyens possibles pour motiver les agents de changement à rester dans le projet,
4. Exécuter un jeu de rôle sur la résolution des problèmes avec les agents de changement.

### 1. Discussion (30 minutes)

- a. Expliquer que, peu importe le nom qu'on lui donne (encadrement ou suivi), nous devons évaluer en permanence les performances des agents de changement, car l'efficacité de l'initiative dépend largement de leur travail. Aujourd'hui, dans une session précédente, nous avons abordé certaines informations que les agents de changement pourraient recueillir, par exemple, le nombre d'hommes adoptant de nouvelles pratiques. **Poser la question suivante :** Outre leurs rapports, quelles autres méthodes pourrait-on utiliser pour assurer l'encadrement ? Les participants peuvent suggérer aux encadreurs d'accompagner les agents de changement lors des visites à domicile des activités communautaires qu'ils organisent, ainsi que des réunions périodiques avec l'ensemble des agents de changement d'une communauté pour discuter des progrès et des difficultés.
- b. Discuter si le projet peine actuellement à conserver les volontaires. **Poser la question suivante :** Quelles raisons pourraient pousser les agents de changement à abandonner le projet ? Les participants peuvent identifier diverses raisons : les agents sont découragés lorsque les hommes n'acceptent pas leur conseil, lorsqu'ils se rendent compte que le travail leur prend trop de temps sans générer d'avantages personnels et qu'ils ont d'autres activités, ou encore qu'ils ne se sentent pas à l'aise dans leur rôle d'agent de changement ou avec d'autres agents de changement, etc.

## **2. Travail de groupe (45 minutes)**

a. Répartir les participants en trois groupes comme suit :

**Le Groupe 1 prépare des listes de contrôle d'encadrement** à utiliser pour accompagner les agents de changement durant les visites à domicile initiales et de suivi. Ils peuvent également améliorer la liste de contrôle distribuée pour observer la « négociation pour le changement de comportement ».

**Le Groupe 2 discute et énumère** les voies et moyens d'encourager les agents de changement à continuer.

**Le Groupe 3 prépare un jeu de rôle** dans lequel un agent de changement expose différents problèmes à un encadreur, puis la façon dont l'encadreur pourrait aider l'agent à trouver des solutions : (a) lors des visites à domicile, l'agent de changement ne trouve jamais l'homme sur place à l'heure prévue ; (b) l'épouse de l'homme recherche l'agent de changement à l'église pour l'informer que son mari ne respecte pas son engagement ; ou (c) l'agent de changement ne sait plus quels tableaux de conférence utiliser aux fins de conseils sur les signes de danger pour la grossesse vs. les conseils après l'accouchement.

## **3. Présentation du travail de groupe (20 minutes)**

Les groupes 1 et 2 auront 10 minutes chacun pour présenter leur travail et répondre aux questions.

## **4. Jeux de rôle (10 minutes)**

Le groupe trois aura 10 minutes pour présenter les trois jeux de rôle et recevra des suggestions sur la façon dont les encadreurs peuvent être plus utiles.

## **5. Synthèse (15 minutes)**

L'animateur résume l'importance de l'encadrement pour garantir le succès et répondre à toutes les questions en suspens.

**PAUSE (15 minutes)**

# **SESSION 8 : CONSERVATION ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES PAR L'AGENT DE CHANGEMENT (1 HEURE)**

## **Objectifs de la séance :**

À la fin de cette session, les participants seront en mesure de :

1. Décider des informations que les agents de changements doivent fournir pour suivre et planifier leur propre travail dans le projet,
2. Préparer un registre à l'intention de l'agent de changement.

### **1. Questions de réflexion (20 minutes)**

Expliquer que l'on sait désormais que chaque agent de changement sera responsable de dix hommes dont les femmes sont enceintes. Les agents de changement travaillent avec ces hommes pendant quelques mois jusqu'à ce que chaque nouveau-né ait un mois. **Poser la question suivante** : De quelles informations les agents de changement ont besoin pour suivre chaque homme ? Les participants peuvent décrire les visites à chaque homme, les comportements que l'homme choisit d'essayer à chaque étape, les obstacles que l'homme surmonte grâce à leur aide, les comportements que l'homme a abandonnés et le stade de grossesse de la femme (grossesse, accouchement, nouveau-né). **Poser la question suivante** : Pourquoi doivent-ils conserver ces informations ? Comment vont-ils utiliser ces informations ? Le projet devra-t-il compiler et utiliser ces informations ? Pourquoi ? Compte tenu du niveau d'alphabétisation des agents de changement, quel genre de registre pourrait-on concevoir pour eux ? Noter les idées des participants sur un tableau à feuillets mobiles. Par exemple, les participants peuvent suggérer un registre entièrement visuel, semi visuel et /ou téléphonique mobile

### **2. Travail de groupe (30 minutes)**

Diviser les participants en groupes de travail. Demander à chaque groupe de préparer un registre à utiliser par l'agent de changement. **(15 minutes)**

Ensuite, demander à chaque groupe de présenter sa version. Pour le moment, ils n'ont pas besoin d'une version parfaite, mais ils peuvent utiliser ces idées pour préparer une version finale à l'entame de l'initiative. **(15 minutes)**

### **3. Questions et réponses (10 minutes)**

**Poser la question suivante** : Quels types d'informations les membres du personnel devront-ils recueillir pour suivre les performances des agents de changement ? Suivre les progrès réalisés dans le changement des comportements ? Hommes pris en compte ? Comment les membres du personnel obtiennent-ils ces informations auprès de l'agent de changement sans surcharger ce dernier avec des rapports à rédiger ? Comment le projet utilisera-t-il ces données ? (Utiliser et partager les cibles du projet)

## **SESSION 9 : ORGANISATION ET ÉVALUATION DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION DE LA COLLECTIVITÉ**

### **Objectifs de la séance :**

À la fin de cette session, les participants seront en mesure de :

1. Décider du type de sensibilisation à l'égalité des sexes nécessaire pour les différents publics,

2. Enumérer les différents types d'activités qui peuvent être utilisés pour atteindre ces publics afin d'influencer les attitudes et les normes sociales,
3. Enumérer des critères permettant de déterminer si les événements communautaires sont couronnés de succès.

### **1. Explication suivie de séance de brainstorming (25 minutes)**

- a. Rappeler qu'au Jour 1, nous avons abordé les normes sociales et que le changement de comportement des hommes passe par le changement de ces normes sociales. Par exemple, si l'homme doit commencer à se charger de la corvée de l'eau afin de soulager sa femme des tâches domestiques pendant la grossesse, il a plus de chances de réussir si ses amis et ses voisins comprennent également la noblesse de l'acte et si d'autres hommes se chargent de la corvée d'eau. Cette tâche domestique devient ainsi acceptable pour les hommes. Par conséquent, la norme sociale selon laquelle il revient aux femmes d'aller chercher de l'eau change. **Poser la question suivante** : Comment peut-on s'assurer que les amis, les voisins d'un homme et d'autres personnes qui viennent au puits comprennent que c'est un acte de noblesse que d'aller chercher de l'eau pour aider sa femme enceinte ? Accorder cinq minutes de réflexion aux participants, puis leur demander de proposer leurs idées.

- b. Noter toutes les idées sur un tableau à feuillets mobiles. Exemples de solutions :

*Spots Radio*

*Lancement de messages lors de réunions (VSL, groupements d'agriculteurs, groupements féminins, églises, etc.)*

*Implication des pasteurs à travers des explications pendant les sermons*

*Inviter les agents de santé communautaires et les matrones d'en parler aux personnes et groupes avec qui ils travaillent*

*Les agents de santé peuvent conseiller les patients*

*Organiser des événements ludiques tels que des événements sportifs et parler sans cesse aux hommes de leurs responsabilités.*

*Affiches dans les lieux publics, les autobus*

*Messages via les téléphones portables*

- c. **Poser la question suivante** : Qui va organiser ces activités, particulièrement les événements de groupe ? Insister sur la coordination entre les agents de santé communautaire, les dirigeants communautaires et les agents de changement.

### **2. Questions suivies d'un travail de recherche d'idées en groupe, puis questions de discussion (20 minutes)**

- a. **Poser la question suivante** : Lorsque nous convoquons une réunion de groupe ou un événement pour la communauté par exemple, inviter tous les pères de nouveau-

nés à une réunion pour leur apprendre comment prendre soin de l'enfant, comment déterminer si l'événement a été un succès ou non. Pourquoi voulons-nous savoir cela ? Cela serait-il un succès si seulement 3 personnes sur 20 répondaient à l'invitation ? Cela serait-il satisfaisant si les participants s'asseyaient tranquillement pendant deux heures à écouter ?

Demander aux participants de travailler avec leurs partenaires de table pour déterminer les critères d'évaluation du succès d'une réunion ou d'un événement. Ils doivent penser à la façon de recueillir des informations pour améliorer les événements ultérieurs. Par exemple, ils peuvent proposer de rendre visite aux hommes invités qui ne se sont pas présentés pour s'enquérir des raisons de leur absence. Au bout de 15 minutes, leur demander de faire part de leurs idées avec tout le monde. Noter les idées sur un tableau à feuillets mobiles.

- b. Poser la question suivante :** Quel est l'avantage de conduire des activités et des événements de sensibilisation avant les visites à domicile des agents de changement ? Quels types de messages voudrions-nous envoyer au cours de ces activités ou événements ? Les participants peuvent mentionner les concepts généraux qui sous-tendent la responsabilité de l'homme de s'occuper de sa femme et de son enfant : pourquoi tout le monde doit être concerné par la réduction de la morbidité et de la mortalité maternelle et néonatale ? Qu'est-ce qu'un mari responsable ? Pourquoi certains rôles ne doivent pas forcément être sexospécifiques ? Etc.

Une fois qu'ils ont terminé, préciser que nous allons continuer à parler davantage de la formation des agents de changement dès le lendemain et d'en apprendre davantage sur les outils à utiliser dans leur travail.

### **3. Évaluation quotidienne (5 minutes)**

Donner à chaque participant la moitié d'une feuille de papier sur laquelle ils complèteront les phrases ci-après :

1. La chose la plus intéressante que j'ai apprise aujourd'hui, c'est \_\_\_\_\_.
2. Ce dont j'aimerais discuter ou à propos duquel apprendre davantage demain c'est\_\_\_\_\_.

### **Préparation de la révision et du rapport du lendemain :**

Choisir trois participants pour passer en revue en 20 minutes les points de la matinée précédente. Ils devront se préparer en consultant le programme, les tableaux de conférence et les notes pour résumer les étapes du processus du travail de l'agent de changement. Ils peuvent préparer des tableaux de conférence résumés, des documents à afficher sur le projecteur ou utiliser d'autres moyens de présentation à leurs collègues. Ils doivent essayer de rendre la présentation participative.

## **FIN DU JOUR 2**

## JOUR 3

### RÉVISION, PRÉSENTATION ET AMENDEMENT DU RAPPORT DU J2 (30 MINUTES)

Les participants présélectionnés passeront en revue pour leurs collègues les rôles et responsabilités des agents de changement et les étapes à suivre pour persuader les hommes d'adopter de nouveaux comportements. *(20 minutes)*

Lorsqu'ils auront terminé, l'animateur élucide toutes les questions émanant de l'évaluation quotidienne de la veille. *(10 minutes)*

### SESSION 10 : PLANIFICATION DE LA FORMATION DES AGENTS DE CHANGEMENT (4 HEURES, PAUSE COMPRISE)

#### Matériel :

Exemplaires du plan de formation des agents de changement pour chaque participant  
Ordinateurs portables

#### Objectifs de la séance :

À la fin de cette session, les participants seront en mesure de :

1. Décrire le plan de formation des agents de changement,
2. Planifier les méthodes à utiliser pour la formation des agents de changement.

#### 1. Groupes de travail (lecture, discussion en groupe, rédaction des plans de formation) (4 heures)

- a. Répartissez les participants en cinq groupes de travail. Distribuer des copies du plan de formation des agents de changement ; accorder 10 minutes aux participants pour lire le plan. Ils peuvent éventuellement consulter l'ordre du jour de cet atelier. Poser la question suivante : Compte tenu du contexte dans lequel on se trouve et du niveau de compréhension de base des agents de changement potentiels, quels sont les sujets qui vous semblent nécessiter davantage d'attention ? Lesquels nécessitent moins de temps ? Demander à chaque groupe de trouver un consensus et de noter les modifications effectuées sur leurs copies du programme de formation. *(1 heure)*
- b. Demander à chaque groupe de se concentrer sur un jour différent du plan. Le Groupe 1 prend le Jour 1, et ainsi de suite. Leur tâche est de décider des méthodes de formation qu'ils vont utiliser pour la formation. Rappelez-leur de penser à cet atelier pour des idées. La première étape consiste à résumer les méthodes et le matériel pour chaque

session. Une fois la tâche terminée, demander à chaque groupe de présenter ses idées au reste des participants avant de recevoir des commentaires. **(1 heure)**

- c. Demander aux groupes de rédiger un plan de formation développé comprenant le détail du contenu et des méthodes de leurs jours assignés. Ils peuvent éventuellement répartir les sessions entre les membres du groupe. Ils peuvent profiter du reste de la matinée pour le faire, y compris la pause-café, jusqu'à 12:00. L'animateur circulera en permanence entre les groupes pour discuter de leurs plans et de leurs idées. **(2 heures)**

## **2. Discussion de synthèse au sein du grand groupe (30 minutes)**

Convoquer à nouveau tout le monde pour dernière demi-heure avant le déjeuner. Si les groupes n'ont pas fini, ils auront le temps de poursuivre durant l'après-midi ou après l'atelier. **Poser la question suivante** : Qu'est-ce qui fonctionne mieux : former les agents de changement pendant cinq jours consécutifs ou pendant un ou deux jours par mois ? Peut-être un jour par semaine pendant cinq semaines ? Permettez-leur d'en discuter entre eux. S'ils connaissent le nombre approximatif de grossesses attendues dans la zone cible, peuvent-ils estimer le nombre d'agents de changement nécessaire ? Noter qu'ils ne peuvent travailler que dans une zone cible limitée avec l'initiative. **Poser la question suivante** : Qui peut aider à la formation des agents de changement ? Leur accorder suffisamment de temps pour débattre de ce qui motiverait quelqu'un à être (et à rester) agent de changement, ou encore de quelle façon le personnel peut aider à soutenir leur engagement

### **DÉJEUNER (1 heure)**

## **SESSION 11 : MATÉRIEL POUR LES AGENTS DE CHANGEMENT (2 HEURES)**

### **Matériel :**

Exemples de documents provenant du Nicaragua pour le diagnostic et le changement de comportement avec une traduction en anglais

Huit affiches pour le diagnostic

Série de 12 documents de rappel

### **Objectifs de la séance :**

À la fin de cette session, les participants seront en mesure de :

1. Décider de la façon d'adapter les documents au contexte local,
2. Expliquer comment et quand les agents de changement vont utiliser ces documents,
3. décrire le processus d'essai des documents adaptés.

### **1. Analyse des documents de Communication pour le Changement de Comportement (CCC) réels utilisés (30 minutes)**

- a. Montrer les documents CCC du Nicaragua et expliquer comment les agents de changement les ont utilisés.
- b. Permettez aux participants de se faire passer entre eux les documents et les traductions pour les examiner de près.
- c. Dès qu'ils auront fini, demander aux participants d'expliquer à nouveau comment chaque support est utilisé par l'agent de changement.

### **2. Adaptation des documents en petits groupes (60 minutes)**

- a. Répartissez les participants en groupes de travail. **Poser la question suivante :** Comment les documents devront-ils être adaptés pour ce contexte précis en dehors de l'évidente nécessité de changer les images des personnes locales illustrées ? Demander à un groupe d'examiner de près une partie des documents et de dresser une liste des adaptations nécessaires. **(30 minutes)**
- b. Ensuite, poser les documents et les listes d'adaptation sur les tables et inviter tout le monde à se déplacer pour lire les suggestions. Ils peuvent ajouter d'autres idées aux listes. Leur accorder du temps pour discuter et parvenir à un consensus sur les adaptations nécessaires. **(20 minutes)**
- c. Essayer de savoir si le projet ou un autre projet dans le pays dispose de documents ou d'images qu'on peut utiliser **(10 minutes)**

### **3. Test préalable des documents nouveaux ou adaptés (30 minutes)**

Expliquer que lorsqu'on adapte les documents ou que l'on en crée de nouveaux à utiliser dans les communautés, ces documents doivent faire l'objet d'un test préalable. **Poser la question suivante :** Pourquoi devons-nous le faire ? En guise de réponse, les participants peuvent avancer qu'il s'agit de s'assurer que les images sont bien comprises, que le message est clair et que la taille et les couleurs sont adaptées à l'utilisation (par exemple, les petites polices pour le conseil et les grandes polices pour les groupes).

**Poser la question suivante :** Qui peut expliquer comment tester au préalable les documents ? Les participants peuvent suggérer de remettre les documents à un groupe de membres de la communauté et de leur demander ce qu'ils voient, ce qu'ils comprennent, s'ils le constatent clairement, s'ils approuvent les images et les couleurs utilisées, etc. Demander aux participants de partager toutes les expériences vécues lors du test préalable des documents et ce qu'ils ont appris. **Poser la question suivante :** Combien de temps pourrait prendre le processus d'adaptation et de test préalable ? Comment pouvons-nous gagner du temps avec le processus ?

**PAUSE (15 minutes)**

## **SESSION 12 : PROCHAINES ÉTAPES ET CLÔTURE (1 HEURE)**

### **Matériel :**

Tableaux de conférence vierges

Formulaires d'évaluation de l'atelier

### **Objectifs de la séance :**

À la fin de cette session, les participants seront en mesure de :

1. Planifier les prochaines étapes pour la préparation à la formation des agents de changement,
2. Identifier la personne responsable de la conduite des différentes activités du plan,
3. Fixer les dates de sélection et de formation des agents de changement.

### **1. Discussion sur les prochaines étapes (45 minutes)**

Laisser le chef du projet diriger cette session. Il ou elle aura la liste des participants sur des tableaux de conférence, les prochaines étapes concrètes après l'atelier et désignera les personnes qui seront responsables de chaque étape ou activité.

### **2. Évaluation finale de l'atelier (15 minutes)**

Distribuer le formulaire d'évaluation de l'atelier et demander aux participants de le remplir. Dès qu'ils ont terminé, leur demander à quel point ils se sentent à même de former les agents du changement. Les remercier pour leur participation et leur souhaiter beaucoup de succès.

