



# Un voyage vers une masculinité pacifique

PROGRAMME DE FORMATION POUR UNE MASCULINITÉ ÉQUITABLE DU POINT DE VUE DU GENRE

PROGRAMME POUR LES ANIMATEURS

# Un voyage vers une masculinité pacifique

## Programme de formation pour une masculinité équitable du point de vue du genre

Ce programme est prévu pour être utilisé par les responsables de la mise en œuvre des projets, les planificateurs et les praticiens de l'intégration du genre et du développement de la jeunesse dans les programmes de CRS. L'objectif est de soutenir le changement de comportement individuel, de développer des compétences socio-émotionnelles et de changer les normes socialisées et les idées intériorisées de ce que cela signifie d'être un homme. L'objectif est que les animateurs utilisent ce manuel pour guider les adolescents et les hommes dans un voyage vers une identité masculine plus équitable du point de vue du genre.

Le programme ci-joint contient les grandes lignes d'une formation pour des adolescents, dirigée par des modèles masculins, à travers un « rite de passage » inspiré de la doctrine sociale catholique et utilisant les principes du cadre de l'édification de la paix 3B/4D de CRS. Les pages qui suivent contiennent : un guide détaillé des activités, des recommandations pour la formation des animateurs, des outils et des réflexions pour les animateurs et des propositions de calendrier.

## Remerciements

Ce programme de formation a été mis en route en réponse à une question d'apprentissage et à la nécessité pour CRS de multiplier les occasions d'impliquer les adolescents de sexe masculin dans des programmes visant à surmonter les normes de genre sociétales. Nous avons préparé ce programme avec tout notre cœur et dans l'espoir qu'il améliorera la vie de nombreux jeunes hommes et de leurs communautés partout où CRS intervient dans le entier. Les experts techniques, les conseillers en matière de genre, l'équipe EQUIP et les praticiens du développement de la jeunesse ont tous participé à la création et à la compréhension de la manière d'incorporer les idées de l'approche 3B/4D de l'édification de la paix, ainsi que des rites de passage initiatiques masculins inspirés par le Père Richard Rohr et des pratiques fondées sur les faits dans la création de cet outil de programmation.

L'auteur tient à remercier tous les collègues et conseillers techniques de CRS qui ont mis à profit leur expérience et leur expertise pour relire et réviser le programme tout au long du processus. Un merci particulier à Michelle Kendall, Lucy Steinitz, Isabel Aguilar, Rick Jones, Jean-Baptiste Talla, Raymond Mukengere, Tapfuma Murove, Michelle Marland, Nell Bolton, Bob Groselema, Sergio Lopez et Don Rogers, pour toutes les conversations, les réflexions et les conseils qui ont permis d'atteindre cet objectif.

Un remerciement spécial aussi à l'extraordinaire équipe de CRS Ghana qui a lancé le premier test pilote du programme avec le projet *Gender-equitable masculinity* en FY21. Votre passion et votre détermination ont mis ce programme sur les rails ! Le projet a également fourni des fonds pour l'édition, la conception et la publication de cette version préliminaire du programme. Merci à Abby Johnson, RTA de WARO et à toute l'équipe du projet GEM : Caroline Dery, David Pwayidi, Jacqueline Shrader, Baba Gariba, Christina Gallagher, et le reste de l'équipe de CRS Ghana qui ont apporté leur soutien tout au long du processus.

Les sessions de ce guide sont tirées de divers manuels, internes et externes à CRS, qui sont indiqués dans la bibliographie à la fin du guide.

Catholic Relief Services est l'agence humanitaire internationale officielle de la communauté catholique des États-Unis. Le travail d'assistance et de développement de CRS est accompli par l'intermédiaire de programmes d'intervention d'urgence, VIH, santé, agriculture, éducation, microfinance et édification de la paix. CRS soulage la souffrance et apporte une assistance à des personnes dans le besoin de plus de 100 pays, sans considération de race, de religion ni de nationalité.

## Préface

La doctrine sociale catholique, avec sa contribution au développement humain intégral (DHI), appelle Catholic Relief Services à promouvoir des relations justes entre tous, garantissant que les femmes, les hommes, les garçons et les filles (FHFG) ont la possibilité, la capacité, la voix et le soutien dont ils ont besoin pour participer sur une base égale, réaliser leur plein potentiel et réduire les inégalités et les déséquilibres de pouvoir. Offrir des opportunités, des ressources et des perspectives de vie équitables aux FHFG afin qu'ils puissent prendre des décisions pour leur propre vie et contribuer à leur famille et à leur communauté est essentiel pour atteindre pleinement le développement humain intégral. En reconnaissant ce besoin, CRS comprend que les programmes qui visent à atteindre des résultats équitables et à garantir que toutes les personnes sont en mesure de vivre une vie de dignité humaine et d'équité doivent impliquer les hommes et les garçons pour remettre en question les normes nuisibles sur ce que signifie être un homme, les normes hyper-masculines et la dynamique inégale du pouvoir qui les accompagnent. CRS espère amener les hommes et les garçons à réfléchir à la manière dont les conceptions de la « virilité » sont influencées par les normes de genre inégales et encourager les hommes à passer des notions néfastes de ce que « cela signifie d'être un homme » au positif inné que chaque personne porte en elle, qui n'est pas toujours célébré ni mis en avant. Ces résultats ne profitent pas seulement aux hommes et aux garçons eux-mêmes, mais ont également des implications positives pour leurs familles, les femmes, les filles et les communautés.

Nous reconnaissons que nous avons tous hérité de normes et d'attitudes car nous avons grandi avec ces idées de normes et attitudes standard héritées de nos systèmes sociaux : nos familles, nos communautés, l'école, les pairs etc. et que les changer peut être un voyage personnel difficile, même si nous le voulons. Nous sommes ensemble dans ce processus, nous apprenons en cours de route, un pas à la fois. Il n'y a pas de définition exacte de ce que serait une manière paisible et positive d'être un homme, mais nous comprenons les traits de caractère que les hommes et les garçons peuvent développer pour échapper aux conséquences négatives de la version stéréotypée d'une virilité hyper-masculine. Nous pouvons souvent trouver dans nos communautés des exemples déjà présents de masculinité positive, même s'ils ne sont pas forcément célébrés. Nous pouvons utiliser ces exemples pour renforcer notre voyage en direction d'une société plus juste, qui respecte la dignité humaine de chacun, est moins violente pour tous et permet plus d'équité pour tous, tout cela étant des objectifs du développement humain intégral. Si nous voulons ce changement, nous devons reconnaître ce que nous avons tous à offrir de positif et le mettre en valeur, individuellement et collectivement. C'est un voyage que les garçons et les hommes peuvent entreprendre ensemble ou individuellement. Si ce que nous voulons, c'est une société plus pacifique et plus équitable, il faudra peut-être des changements dans la communauté à tous les niveaux, communautaire, relationnel, organisationnel et individuel. Il est évident que ce ne sera pas forcément facile, mais le but est d'améliorer nos communautés, en particulier pour permettre une société plus pacifique, plus juste et plus équitable, un moi plus pacifique et la promotion de relations justes. Le résultat de tous ces changements est une diminution de la violence et des souffrances (mal) : en d'autres termes, une plus grande paix, une véritable paix intérieure en nous-mêmes ainsi que dans notre religion et nos familles.

Ce programme a été créé avec cette vision en tête. Il ne s'agit pas de faire honte aux hommes et aux garçons pour certains attributs négatifs qui peuvent être attribués à des normes hyper-masculines, mais de découvrir, de rêver et de créer collectivement une identité masculine plus paisible à travers un voyage guidé, un rite de passage du garçon à l'homme. L'idée est d'aider les garçons et les hommes, dans les communautés où CRS travaille, à apprendre et à renforcer les compétences, les connaissances et les attitudes nécessaires pour défendre les vérités universelles de la dignité humaine et des relations justes pour tous.

Ce rite de passage est un voyage entre les idées enfantines de ce que cela signifie d'être un vrai homme et une meilleure compréhension de ce qu'est *réellement* et de ce que peut être un homme mature et pacifique, pas seulement pour sa communauté, mais aussi pour lui-même, pour sa famille et pour sa capacité à créer et maintenir des relations justes.

En toute solidarité, Jimi Hummer – Conseiller technique Genre de CRS,



# Table des matières

<b>Un voyage vers une masculinité pacifique .....</b>	<b>i</b>
Programme de formation pour une masculinité équitable du point de vue du genre .....	i
Remerciements .....	i
Préface .....	iii
<b>Informations de contexte sur Un voyage vers une masculinité pacifique – Programme de formation pour une masculinité équitable du point de vue du genre .....</b>	<b>1</b>
Pourquoi avons-nous besoin de ce rite de passage ? .....	1
Rites de passage .....	2
<b>Mettre en place le rite de passage : Directives pour les formateurs, les planificateurs et les gestionnaires .....</b>	<b>7</b>
Objectif .....	7
Méthodologie : Principales interventions .....	7
<b>Directives pour les responsables de la mise en œuvre du programme et les animateurs.....</b>	<b>11</b>
Préparation et planification : Avant la formation .....	11
Suivre, évaluer, adapter et apprendre .....	16
Comment utiliser ce guide .....	19
Horaire du programme .....	22
<b>Plans d'activités .....</b>	<b>23</b>
<b>Session 1 : Accueil. Créer un espace sûr (Binding et Bonding) .....</b>	<b>23</b>
<b>Session 2 : Qu'est-ce que la Boîte de l'homme ? (Binding et Bonding) .....</b>	<b>34</b>
<b>Session 3: Qu'est-ce que le pouvoir? (Binding et Bonding) .....</b>	<b>43</b>
<b>Session 4 : Résolution de conflits et notre pouvoir de changement (Binding et Bonding) .....</b>	<b>51</b>
<b>Session 5 : Relations justes avec soi et avec les autres (Bonding et Bridging).....</b>	<b>58</b>
<b>Session 6 : Prendre un engagement pour vivre une vie saine et renforcer nos réseaux (Bonding et Bridging) .....</b>	<b>65</b>
<b>Session 7 : Concevoir et rêver une nouvelle masculinité : Prendre la tête en tant que champions du genre (Bonding et Bridging) .....</b>	<b>77</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>86</b>
Annexe 1 : Activités supplémentaires possibles .....	86
Annexe 2 – Concepts clés du genre.....	95
Annexe 3 : Questionnaire pour un groupe de discussion avec des participants potentiels ...	97
Annexe 4 : Tests avant/après ; Évaluation des animateurs .....	100
Annexe 5 : Exemple d'emploi du temps pour la formation de formateurs .....	107
Annexe 6 : Banque d'activités de formation amusantes.....	109
Principes pour les directives relatives au COVID-19- .....	113
<b>Références.....</b>	<b>115</b>



Sam Phelps/CRS

## Informations de contexte sur Un voyage vers une masculinité pacifique – Programme de formation pour une masculinité équitable du point de vue du genre

### Pourquoi avons-nous besoin de ce rite de passage ?

Les initiations masculines et les rites de passage sont bien documentés à travers l'histoire, avec des pratiques différentes dans le monde. Traditionnellement, les initiations masculines visaient à perpétuer les idées de force, de courage, de pouvoir et de contrôle masculins et d'autres normes socialisées de la virilité pour diverses raisons. Ces rites se sont perdus au fil du temps pour de nombreuses raisons. Conscient que ces processus initiatiques peuvent également avoir un résultat positif en rassemblant des adolescents pendant leur passage culturel et développemental vers l'âge d'homme, ce programme de formation décrit un nouveau type de rite de passage. Cette nouvelle approche initiatique tient compte du fait que les jeunes hommes ont souvent du mal à trouver leur identité masculine et vise à surmonter certains des problèmes auxquels ils sont confrontés et, en fin de compte, aura des effets positifs pour les jeunes hommes, leurs familles et leurs pairs au niveau individuel, relationnel et communautaire. Ce rite de passage cherche à développer et à renforcer les connaissances, les compétences et les attitudes autour de vérités universelles sur l'importance des relations justes. Des relations justes qui sont fondées sur le respect, la compréhension, la dignité humaine, l'équité et la justice. Ce programme aidera les animateurs à guider les jeunes hommes pour qu'ils développent des compétences socio-émotionnelles tangibles.

Tout d'abord, examinons quelques idées de base qui sont importantes pour comprendre la nécessité de ce rite de passage

La définition de la masculinité désigne les comportements, attitudes et valeurs que les sociétés attendent des hommes et des garçons, ainsi que la socialisation à ces attentes. La version extrême de cela est appelée hyper-masculinité. Les effets négatifs des normes de genre hyper-masculines sur les garçons et les hommes, et sur les femmes et les filles, sont bien documentés : partout dans le monde, la discrimination et la violence structurelles et sociales continuent de priver les femmes et les filles de leurs droits fondamentaux et de leurs opportunités dans tous les domaines de la vie. Nous savons que tous les humains ont été créés à l'image de Dieu et que tous les humains méritent la dignité humaine, le respect et l'équité, même si beaucoup de systèmes de normes hyper-masculines rendent cela difficile, non seulement pour les femmes et les filles, mais aussi pour de nombreux hommes et garçons. Si beaucoup d'hommes bénéficient d'un système et de normes qui privilégient la domination masculine, ce n'est pas vrai pour tous, et ces avantages ont un coût, notamment des risques accrus pour la santé physique et mentale, une diminution de l'intimité et de l'épanouissement dans les relations, et une augmentation de la mortalité due aux maladies chroniques et à la violence

Ces normes hyper-masculines socialisées ont toute une série d'effets négatifs sur les garçons et les hommes, qui sont poussés à paraître invulnérables, à exercer le contrôle dans leurs relations et, en particulier chez les adolescents et les jeunes hommes, à prendre des risques, ce qui peut nuire à leur santé physique et à leur bien-être psychosocial. De nombreux hommes et garçons qui ne présentent pas ces traits hyper-masculins souffrent également, ce qui se traduit souvent par des violences et des discriminations. En reconnaissant ces problèmes, nous espérons créer des systèmes qui favorisent des relations justes, fondées sur la justice, le respect, l'égalité et l'équité. Ces nouveaux systèmes sont bénéfiques pour les hommes et les garçons, ainsi que pour les femmes et les filles, en réduisant la violence interpersonnelle, en comprenant le pouvoir et les conflits, en améliorant la santé mentale et en favorisant des relations plus bienveillantes et plus justes.

Les idées d'hyper-masculinité sont créées de plusieurs manières et intégrées dans les sociétés sous forme de normes socialisées sur ce que cela signifie d'être un vrai homme. Ces idées sont socialisées chez les garçons et chez les filles en termes de ce que signifie être un homme et une femme ; elles sont renforcées à tous les niveaux de leur système socio-écologique. Il s'agit d'une construction sociale de ce que signifie être un « homme » et encore plus un homme hyper-masculin. Si on aide les garçons/hommes à aborder ces questions par le biais d'un modèle socio-écologique, englobant leur niveau individuel, relationnel et communautaire, un véritable changement peut se produire et la guérison peut commencer pour ces garçons/hommes, leurs familles et la communauté dans son ensemble. La masculinité fait partie du genre car c'est un concept relationnel. Du point de vue de l'édification de la paix, cet aspect relationnel de toute dynamique sociale est crucial. De plus, des hommes demandent maintenant qu'on aborde ces idées car ils se rendent compte de comment ces normes affectent leur bien-être.

## Rites de passage

Compte tenu de la nécessité d'aider les adolescents de sexe masculin à développer et à renforcer un concept plus sain de ce que cela signifie d'être un homme, une sorte de rite de passage est une tradition séculaire qui fait passer le garçon de l'enfance à l'âge d'homme. Cependant, dans le monde d'aujourd'hui, dans de nombreux pays, nous avons plus ou moins perdu ces rituels d'initiation masculine et nous laissons plutôt de nombreux adolescents découvrir cela par eux-mêmes, interpréter leurs rôles d'hommes dans leurs communautés par eux-mêmes, avec peu de conseils ou de compréhension. Bien sûr, certaines initiations masculines dans le passé ont pu contribuer à renforcer les idées d'hyper-masculinité, le fait qu'il fallait protéger, procréer et subvenir aux besoins, en prenant le pouvoir et le contrôle par tous les moyens possibles, souvent par différentes formes de violence. Mais le processus d'initiation masculine ne doit pas forcément



renforcer ces idées d'hyper-masculinité, il peut au contraire aider les adolescents à devenir des hommes pacifiques et matures.

Nous proposons plutôt un nouveau type de rite de passage. Pour que les jeunes hommes acquièrent les compétences, les connaissances et les attitudes nécessaires pour devenir des hommes matures, ils doivent avoir des modèles masculins qui leur servent d'exemple et leur montrent le chemin. De plus, grâce à la compréhension du développement humain, nous savons que l'adolescence est un point critique. C'est la phase de développement au cours de laquelle le cerveau subit des changements spectaculaires. À ce stade, ils sont capables de commencer à réfléchir de manière critique sur eux-mêmes et sur la façon dont ils interagissent avec les autres. Nous savons également que les garçons adolescents sont l'un des groupes démographiques qui augmentent le plus et qu'ils sont l'avenir de nos communautés. Ce rite de passage est un investissement dans l'avenir de nos communautés. Guider les jeunes hommes vers une vie plus saine aura également un impact sur nos communautés dans leur ensemble.

---

*« L'hypothèse générale qui sous-tend tous les rites initiatiques est que, si une communauté de sages anciens ne montre pas à un jeune garçon ce qu'est le vrai pouvoir, il cherchera toujours le faux pouvoir et passera sans doute une grande partie de sa vie à rechercher le prestige, les avantages et les possessions. Le manque d'exposition personnelle et sociale à une véritable profondeur rend la plupart des jeunes vulnérables aux religions de pacotille, aux cultes et aux foules comme substituts à la grandeur, en cherchant le salut dans leur travail ou leur compagnie, en vendant leur âme pour la renommée ou le fondamentalisme. »*

– Fr. Richard Rohr

## Qu'est-ce que ce nouveau rite de passage ?

On a beaucoup écrit et étudié sur le sujet des rites de passage dans de nombreuses cultures de beaucoup de pays différents. L'un des principaux théoriciens de la nécessité d'un rite de passage de l'enfance à l'âge d'homme est le prêtre franciscain Richard Rohr. En étudiant le développement humain et l'histoire des rites de passage, Rohr souligne qu'il est nécessaire pour les jeunes garçons de passer par ce rite de passage, afin d'acquérir les compétences nécessaires pour être un homme positif, pacifique et mature.

Un tel rite implique souvent, à un degré ou à un autre, une séparation de l'ancien, une étape liminale ou intermédiaire, et une réincorporation dans un nouvel état ou une nouvelle station. Plus précisément, nous devons d'abord nous séparer de la vie courante, nous devons créer un espace pour que les adolescents se sentent en sécurité et commencent ce processus sans les distractions de la vie quotidienne et suffisamment à l'aise pour trouver un terrain d'entente sur des sujets qui affectent leur vie à tous. C'est souvent plus efficace dans la nature, loin de la ville. C'est à la fois une expérience de liaison avec soi-même et de connexion avec les autres. Puis, une fois que nous avons créé cet espace, l'initiation a lieu. L'initiation a lieu dans un espace liminaire, une sorte de seuil, un peu comme le seuil de l'enfance à l'âge d'homme. L'initiation proprement dite est faite de discussions guidées, d'activités de groupe, de la mise en pratique de nouvelles idées, de la réflexion individuelle et en groupe, qui permettent de développer et de renforcer les compétences, les connaissances et les attitudes. Cette partie crée également un groupe soudé qui peut continuer à se soutenir mutuellement. Une fois ce processus terminé, les participants sont invités à réintégrer la communauté, et la communauté leur rend honneur.

En utilisant des pratiques d'approches transformatives par rapport au genre, basées sur les faits, des principes de développement positif des jeunes et le cadre 3B/4D de cohésion sociale de CRS, ce programme de formation servira de guide pour planifier et mettre en œuvre ce rite de passage.

## Quels sont les objectifs recherchés ?

Comme nous l'avons vu plus haut, les jeunes hommes du monde entier sont confrontés à de nombreux problèmes graves qui les empêchent de développer leur désir d'entretenir et de maintenir des relations justes. La section suivante vise à définir les objectifs de ce nouveau rite de passage.

### OBJECTIFS

**Objectif 1 :** Les participants reconnaîtront les effets néfastes des normes de genre rigides socialisées de la « boîte de l'homme » pour leur santé physique et mentale.

**Objectif 2 :** Les participants développeront ou renforceront des compétences en communication saine, expression des émotions, gestion de la colère, résolution des conflits, empathie et développement de relations justes.

**Objectif 3 :** Les participants élaboreront ensemble une vision partagée d'une masculinité positive et pacifique et continueront à se soutenir les uns les autres pour vivre ces nouvelles idées.

**Objectif 4 :** Les participants, avec des leaders locaux et/ou des mentors, développeront un projet communautaire pour vivre les engagements d'un homme pacifique, vivre les valeurs dans leur vie quotidienne, se tenir mutuellement responsables et transmettre le message à leur communauté.

**Objectif 5 :** Parce que les participants apprécieront et vivront les comportements pour des relations justes – justice, équité, respect et dignité humaine, il y aura une amélioration dans leur vie, leurs relations avec les autres, la vie des autres et par conséquent, une meilleure cohésion sociale.

## Connaissances, compétences et attitudes ciblées

Grâce à ce nouveau rite de passage, les participants **reconnaissent** :

- Qu'ils connaissent l'existence du pouvoir dans les relations et réfléchissent à la manière de communiquer sur le pouvoir dans les relations et de le démontrer.
- Comprennent les effets néfastes possibles de la « boîte de l'homme » et des règles qui régissent le fait d'être un homme ou une femme, ainsi que la façon dont les idées sur le genre sont socialisées et réfléchissent à la manière dont les normes de genre influent sur leur vie et leurs relations.
- Identifient les différents types de violence qui peuvent exister dans les relations intimes, les familles, les communautés et les structures, systèmes et systèmes de valeurs de la société.

Par ce nouveau rite de passage, les participants **s'engagent** à :

- Promouvoir des relations justes, discuter des types de violence dans les relations et de leurs effets négatifs et de la manière de construire des relations intimes fondées sur le respect, l'équité, la justice et la dignité humaine.
- Sensibiliser aux différences traditionnelles entre les genres dans le travail domestique et promouvoir la participation des jeunes hommes au travail domestique dans leur foyer, leurs relations et leur communauté.
- Prendre l'engagement d'être un homme « sain et équitable du point de vue du genre » et militer ensemble contre les normes de genre rigides.

Par ce nouveau rite de passage, les participants **s'impliquent** dans leur communauté :

Pour pratiquer le nouveau modèle d'être un exemple d'homme pacifique, positif dans la communauté. Pour vivre les engagements d'un homme pacifique et vivre ces valeurs dans la vie de tous les jours, se tenir mutuellement responsables et transmettre le message à leur communauté.

## Qui devra participer à ce voyage ? Comment est-ce que ça se passe ?

### PUBLIC CIBLE

Ce programme de formation sera utilisé par les animateurs comme outil pour planifier et mettre en œuvre le programme avec des garçons et des jeunes hommes âgés de 18 à 35 ans pour aider à construire et à renforcer des masculinités équitables du point de vue du genre (pacifiques). Les participants doivent avoir été sélectionnés pour le projet, et spécifiquement pour cette formation, sur la base de capacités de leadership avérées et/ou de leur motivation à travailler activement pour la paix et l'égalité des genres.

### APPRENDRE – Changer mon regard (*Binding*)

Apprendre par des questions et une remise en question critique des effets des normes de genre rigides.

Développer des compétences socio-émotionnelles d'empathie, résolution de conflits, écoute active, partage des émotions, etc.

### PRATIQUER – Changer le regard de mon groupe d'identité (*Bonding*)

Créer des liens forts de groupe et pratiquer les changements d'attitude et de comportement dans un environnement sûr, avec des pairs, lors de sessions de dialogue en groupe.

Commencer à internaliser ces nouvelles idées de normes de genre et attitudes

### VIVRE DE NOUVELLES IDÉES – Rétablir la cohésion intergroupe (*Bridging*)

S'engager à adopter des attitudes et des comportements équitables du point de vue du genre, non violents et sains dans la vie quotidienne.

Concevoir des activités de rapprochement dans la communauté locale.

Partager avec l'ensemble de la communauté et jouer le rôle de champions de l'égalité des genres.

### INFLUENCES ET STRUCTURES DE SOUTIEN

- Des espaces sûrs et un groupe de pairs qui remettent en question et transforment ensemble les normes
- Des mentors qui montrent l'exemple de relations justes.
- Appui des conjointes et des familles grâce à une session d'éducation communautaire.



Sam Phelps/CRS Ghana 2016

## Mettre en place le rite de passage : Directives pour les formateurs, les planificateurs et les gestionnaires

### Objectif

Ce programme proposé vise à aider les participants à examiner les effets négatifs de la masculinité hégémonique, souvent hyper-masculinité, et de la « boîte à de l'homme » et à sortir de la « boîte de l'homme » en acquérant des connaissances, en développant et en renforçant des compétences en vue d'une version de la masculinité plus pacifique, plus saine et plus équitable du point de vue du genre.

Ce guide de formation est destiné aux animateurs qui dirigeront la formation pour des groupes de jeunes hommes et de garçons.

### Méthodologie : Principales interventions

De nombreuses approches, décrites ci-dessous, créent ensemble un espace sûr pour encourager les jeunes hommes à faire le voyage vers une version plus saine de la vie d'homme. Il s'agit de cadres que les animateurs et les responsables de la mise en œuvre du programme doivent garder à l'esprit tout au long de la planification. Il est important que les animateurs comprennent bien ces cadres, ils devront être détaillés dans une formation pour les animateurs.

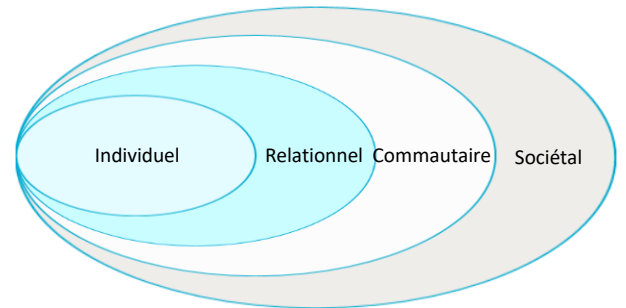
### Groupes de dialogue

On utilisera des groupes de dialogue pour partager des informations, des attentes, des sentiments et des convictions et pour réfléchir à l'expérience personnelle et remettre en question les normes, pour pratiquer des compétences et de nouveaux comportements et pour créer des réseaux de soutien pour les garçons et les hommes qui choisissent de remettre en question les masculinités hégémoniques dans un espace sûr. Les groupes de dialogue peuvent être utilisés pour le travail au

niveau individuel, en se concentrant sur la transformation individuelle. Ils peuvent également opérer au niveau communautaire, par exemple en impliquant les chefs religieux et traditionnels pour affirmer les changements d'attitudes et de comportements des hommes qui découlent du programme. Il est important de noter que les groupes de dialogue ne sont pas un lieu où l'on dit aux gens ce qu'ils doivent penser. C'est un lieu pour traiter et partager des idées ; il n'est pas nécessaire d'être d'accord sur tous les détails.

## Modèle socio-écologique

Ce modèle postule que les programmes transformatifs en matière de genre nécessitent un travail à tous les niveaux, du niveau individuels aux relations, aux communautés et aux environnements légaux et politiques, comme les institutions, d'où l'approche des 3B. Le travail à chaque niveau est interconnecté et interdépendant du travail à tous les autres niveaux et les progrès pour changer les normes de genre dans un espace aide à renforcer et à entretenir les changements dans les autres espaces. Changer de regard en tant qu'individu, Changer le regard du groupe au niveau relationnel, Rétablir la cohésion dans la communauté. Cette théorie est précisée dans le point suivant.



## Approche 3B/4D de la cohésion sociale de CRS

Étant donnée la réussite de l'approche 3B/4D de la cohésion sociale, et comme nous comprenons que le genre est relationnel et ainsi lié à l'édification de la paix, nous utiliserons les mêmes principes par le biais de l'exploration appréciative décrite en détail ci-dessous. Là encore, l'aspect intergroupe et la mise en œuvre des actions varieront en fonction du contexte communautaire. Ces questions de la matrice de l'exploration appréciative sont à utiliser pendant les sessions de réflexion personnelle et collective.

EXPLORATION APPRÉCIATIVE 4D						
		DISCOVER	DREAM	DESIGN		DELIVER
		Découvrir par une vision appréciative	Rêver pour une vision appréciative	Concevoir en réfléchissant à comment construire ensemble		Réaliser en s'engageant dans des actions
				Défavorable	Favorable	
3B	<b>BINDING (CHANGER MON REGARD)</b>	Qu'y a-t-il de positif dans le fait d'être un homme ? Quels effets négatifs peut avoir la « boîte de l'homme » ?	Quel est mon rêve pour moi-même en tant qu'homme ?	Que puis-je faire pour améliorer l'égalité des genres ? Comment puis-je prendre davantage soin de moi ?	Sur quelles qualités puis-je m'appuyer pour atteindre une masculinité plus pacifique ?	Que puis-je faire ? Que vais-je faire ? Quelles actions puis-je entreprendre ?
	<b>BONDING (CHANGER LE REGARD DE MON GROUPE D'IDENTITE)</b>	Quelles sont les qualités positives de mon groupe ? Qu'y a-t-il comme domaines à améliorer ?	Quel est le rêve pour une masculinité pacifique ? Comment pouvons-nous nous soutenir les uns les autres ?	Que peut faire mon groupe pour se soutenir les uns les autres afin d'accroître l'équité entre les genres ?	Sur quels traits intérieurs au groupe pouvons-nous nous appuyer pour parvenir à l'équité entre les genres ?	Que pouvons-nous faire ensemble ? Que peut faire mon groupe ?
	<b>BRIDGING (RETABLIR LA COHESION INTERGROUPE)</b>	Quels sont les effets de la « boîte de l'homme » ? Sur les autres groupes ? Quelles qualités avons-nous en commun ?	Quel rêve pouvons-nous tous partager pour un avenir plus équitable du point de vue du genre pour les femmes comme pour les hommes ?	Quelles actions pouvons-nous entreprendre dans nos relations intergroupes ? Avec d'autres hommes ? Avec d'autres femmes ?	Sur quelles qualités intergroupes pouvons-nous nous appuyer pour renforcer un avenir plus équitable du point de vue du genre pour l'ensemble de la communauté ?	Dans quelles activités intergroupes pouvons-nous nous engager ensemble pour une plus grande équité entre les genres ?

FIGURE 1 : 3B/4D VERS UNE MASCULINITÉ PACIFIQUE

### BINDING Changer mon regard : Changer la manière dont je me vois en tant qu'homme

Les participants analyseront les idées, les convictions et les attentes sociétales de la masculinité et les normes de genre qu'ils ont apprises par le passé et qui sont profondément ancrées dans notre culture et notre identité. Cela impliquera une réflexion personnelle, des discussions et la transmission de nouvelles informations sur l'hyper-masculinité et sur ce à quoi peut ressembler une masculinité pacifique. En comprenant d'où viennent les idées de la masculinité et comment elles ont affecté sa propre vision de l'image de soi, du monde, des choses et des autres, le participant pourra commencer à changer ses interactions dans le monde et commencer à former une masculinité plus pacifique. Les participants identifieront en eux-mêmes comment ils veulent être perçus dans le monde et décideront des valeurs qu'ils espèrent vivre au cours de ce voyage.

## BONDING Changer le regard de mon groupe d'identité : Changer les attitudes dans mon groupe de pairs sur la masculinité et les relations

Les participants vont créer des liens en établissant des relations positives avec leurs pairs dans le groupe et commencer à construire une vision commune de la masculinité pacifique dans leur groupe.

L'idéologie traditionnelle de la masculinité décourage les hommes de nouer des relations étroites avec les autres et est la principale raison pour laquelle les hommes ont souvent moins d'amis proches que les femmes. Cela est particulièrement évident dans les groupes d'hommes du même âge<sup>1</sup>. En raison de la pression pour se conformer à l'idéologie traditionnelle de la masculinité, certains hommes n'osent pas exprimer directement leurs sentiments de vulnérabilité et préfèrent créer des liens par le biais d'activités physiques, en parlant de sujets extérieurs (par exemple, le sport, la politique, le travail), en échangeant des blagues et des insultes et en demandant et en offrant des conseils pratiques à leurs amis hommes<sup>2</sup>. Cependant, la majorité des garçons et des hommes indiquent qu'ils ont des amis proches avec lesquels ils partagent des secrets, sont émotionnellement intimes et qu'ils considèrent comme des frères<sup>3</sup>. Ainsi, les garçons et les hommes peuvent former des liens étroits avec d'autres personnes, et cette capacité à créer des liens se poursuit à l'âge adulte dans le cadre d'amitiés avec des personnes du même sexe ou de l'autre sexe et d'attachements amoureux<sup>4</sup>. Ces relations améliorent le bien-être émotionnel et physique et l'adaptation sociale des garçons et des hommes tout au long de leur vie, ce qui a de nombreux effets néfastes à l'opposé des relations justes que nous espérons favoriser.

Cette partie du voyage vise à établir des relations entre hommes par le biais de discussions et d'activités de groupe. Elle vise également à construire une vision commune de ce à quoi pourrait ressembler une masculinité pacifique dans le contexte et les effets positifs d'une meilleure santé mentale grâce à de meilleures compétences en communication et d'autres compétences socio-émotionnelles. Elle permet aux participants de partager un espace, de se lier autour de ces idées qui peuvent être nuisibles pour eux en tant que groupe, en tant qu'hommes, et dans cet espace, la guérison et la croissance peuvent se produire. C'est le début de la transformation.

## BRIDGING Rétablir la cohésion intergroupe : Construire une masculinité positive dans notre communauté

Le rapprochement par le biais d'une approche de la masculinité pacifique implique la communauté dans son ensemble. Cette démarche doit être adaptée au contexte et définie par le groupe. Il y a pour cela de nombreuses possibilités, par le biais d'ateliers avec un animateur et de la définition d'un objectif et d'un plan d'action pour progresser. Le groupe réfléchira à la manière de faire connaître sa nouvelle vision à l'ensemble de la communauté, de se faire le champion de l'égalité des genres et de lancer un projet ou de continuer des activités de groupe pour continuer à travailler à leur vision commune de la masculinité pacifique. Il peut s'agir d'un projet de service, de futures réunions de groupe, de contacts avec les dirigeants de la communauté, de campagnes à la radio ou sur les réseaux sociaux, ou d'activités culturelles (musique, art, théâtre, sports), pour ne citer que quelques exemples.

---

<sup>1</sup> Way, N. (2011). *Deep secrets: Boys' friendships and the crisis of connection*. Cambridge, MA: Harvard University Press. doi:10.4159/harvard.9780674061361

<sup>2</sup> Garfield, R. (2015). *Breaking the male code: Unlocking the power of friendship*. New York, NY: Gotham.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Carver, K., Joyner, K., & Udry, J. R. (2003) National estimates of adolescent romantic relationships. In P. Floresheim (Ed.), *Adolescent romantic relations and sexual behavior: Theory, research, and practical implications* (pp. 23–56). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.





Emad Kamil/CRS

## Directives pour les responsables de la mise en œuvre du programme et les animateurs

Cette section donne quelques suggestions sur les meilleures pratiques pour concevoir un programme de formation spécifique au contexte, les meilleures pratiques pour les animateurs et la manière d'utiliser le guide de formation. Selon les ressources, les objectifs particuliers du programme et le temps disponible, les responsables de la mise en œuvre du programme et/ou les animateurs pourront utiliser tout ou partie du matériel. Ces directives ne sont pas contraignantes, car chaque rite de passage est unique.

### Préparation et planification : Avant la formation

#### Politiques de CRS sur la protection des personnes

Les organisateurs devront vérifier que tous les animateurs, chaperons et jeunes participants connaissent et respectent les politiques de CRS sur la protection des personnes. Ces politiques portent à la fois sur la *prévention* du harcèlement, de l'exploitation et de la maltraitance, et sur les mécanismes de signalement et de *réponse* ; il faudra prévoir une orientation sur ces deux aspects. Veuillez lire attentivement notre engagement moral et légal pour le travail avec les enfants et les adultes vulnérables, ci-dessous, et consulter ce lien pour plus d'information :

<https://www.crs.org/about/safeguarding>

Dans l'idéal, tous les employés et bénévoles signeront une déclaration indiquant qu'ils comprennent toutes les mesures de protection des personnes et acceptent de s'y conformer ; au minimum, il faudra tenir un registre des présences à toutes les sessions d'orientation à ce sujet avant le camp.

Il est recommandé d'avoir un mécanisme anonyme de feedback établi pour le camp.

## Notre engagement moral et légal pour le travail avec les enfants et les adultes vulnérables

Dans tous nos projets, nous nous engageons à ce que chaque jeune bénéficie d'un environnement protecteur dans lequel ses droits sont respectés. Lorsque l'on travaille avec des jeunes, et en particulier des enfants de moins de 18 ans, la dynamique du pouvoir peut parfois être utilisée de manière négative. Il est donc important d'insister sur le fait que toute personne impliquée dans la formation a la responsabilité légale et morale de protéger le bien-être des jeunes.

Les employés de CRS, les partenaires de mise en œuvre et les autres personnes impliquées doivent tous obéir aux règles suivantes :

- Toute activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge local de consentement. Une méprise sur l'âge d'un enfant n'est pas acceptée comme défense.
- L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit.
- Les relations sexuelles entre le personnel et les bénéficiaires sont interdites car elles sont fondées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale.
- Les employés et les partenaires sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation sexuelle et les abus sexuels.
- Les employés et les partenaires ne doivent pas utiliser la force, la fraude, la coercition ni des menaces pour soumettre un jeune au travail forcé, à la mendicité ou à la servitude involontaire.
- Les employés et les partenaires ont l'obligation de signaler toute inquiétude ou tout soupçon d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuel de la part d'un collègue, qu'il travaille dans la même agence ou non, par le biais des mécanismes de signalement établis.

## Planification

Les programmes transformatifs en matière de genre sont de nature relationnelle et la planification doit en tenir compte. L'adhésion de la communauté et son implication continue doivent être un but de ces programmes.

### 1. Travailler avec les chefs communautaires et religieux

Il devra s'agir d'une initiative que la communauté dirige et s'approprie, ancrée dans le potentiel des individus, des cultures, des traditions et des religions, pour promouvoir une vie de dignité et de bonheur afin que tous les membres soient à l'abri du mal, de la discrimination et de la violence. Les interventions sont basées sur les faits et influencées par la participation, la contribution et le leadership des communautés où elles sont mises en œuvre. Notre objectif est d'éduquer, de responsabiliser et de soutenir ce processus dans l'espoir que ces jeunes hommes et leurs familles poursuivent ce travail au-delà du cycle ou de la durée de projet. Une priorité absolue sera de trouver des leaders qui sont prêts à s'investir. Il y a beaucoup de manières d'y parvenir : conversations communautaires, réunions avec les dirigeants locaux, réunions avec les chefs religieux locaux, utilisation des relations existantes à l'intérieur de la communauté, etc. L'explication du programme lors de séances de sensibilisation communautaire peut permettre de contrecarrer d'éventuelles réactions négatives de la part de la communauté ou une mauvaise interprétation du programme. *Il est important de trouver les bons messages lorsqu'on aborde un sujet tel que la masculinité et l'égalité des genres.* Beaucoup de programmes évitent d'utiliser le terme « genre » lors de la promotion de leurs programmes, car le terme « genre » est souvent synonyme de femmes. Il faut une connaissance du contexte communautaire, la foi, du courage et une bonne compréhension des résultats qui découlent du passage de l'hyper-masculinité à une masculinité positive, pas seulement pour les garçons, mais pour toute la communauté.

D'après des conversations avec des collègues spécialistes du développement de la jeunesse et du genre partout dans le monde, il semble que le problème ne soit pas ce type de programme mais le fait que son contenu puisse être mal compris si la communauté n'est pas impliquée. Si la promotion du programme souligne les vérités universelles dans le rite de passage, les relations justes, la dignité humaine de chaque personne et l'objectif final de créer des familles plus fortes devraient être la clé des conversations autour de ce type de programmes.

Une fois que la communauté a été impliquée, il faudra continuer à l'impliquer dans le changement pour donner aux jeunes hommes les moyens d'afficher leur nouvelle identité masculine pacifique.

## **2. Trouver des modèles, des mentors**

Une grande partie de la formation implique un apprentissage par l'expérience, où les jeunes hommes (les participants à la formation) créeront un projet pour mettre en pratique ce qu'ils auront appris ou renforcé. Pour cela, ils auront besoin de modèles/mentors qui sont des champions du genre et qui croient aux résultats souhaités. Si on implique ces modèles/mentors dès le début, cela donnera aux garçons et aux jeunes hommes le temps de « créer des liens, » de « découvrir » et de « rêver » avec leurs mentors dans leur communauté. Il est possible ici de trouver des mentors qui suivront la formation en même temps que les garçons et les jeunes hommes, ou un déviant positif dans la communauté qui fait déjà ce travail.

## **3. Sélection des animateurs**

Il est important de choisir les bons animateurs et d'investir dans leur formation pour pouvoir préparer des interventions de groupe réussies. Il est recommandé d'avoir deux animateurs pour diriger un petit groupe de 10 à 15 jeunes hommes. Pour des groupes plus importants il faudra deux animateurs ou plus, selon leurs compétences et leur expérience. Souvent les jeunes hommes préfèrent interagir avec un animateur de sexe masculin, à peu près de leur âge et d'une ethnie similaire, qui les écoutera et leur servira en même temps de modèle. Dans certains contextes, il peut être bon d'avoir un animateur et une animatrice. C'est un excellent exemple d'hommes et de femmes travaillant ensemble dans l'égalité et le respect. Il est important de noter que la déconstruction des normes hyper-masculines implique de remettre en question sa propre identité, mais ce processus doit être réalisé avec des membres du même groupe, en l'occurrence des garçons et des hommes. Après une période initiale, on pourra ensuite commencer à faire le lien avec des membres d'un autre groupe, ici les filles/femmes.

Les animateurs doivent avoir une compétence en animation et une compétence culturelle dans la zone où ils travaillent car les sujets abordés peuvent être brûlants. Les animateurs doivent avoir une compréhension approfondie des sujets et être préparés aux questions et discussions qui pourront se présenter. Les animateurs doivent pouvoir mobiliser un groupe, qui peut les écouter et les motiver et ils doivent être capables de guider un groupe de jeunes hommes dans ce processus délicat. De bons animateurs doivent établir la confiance et le respect dans le groupe. L'établissement de normes et de rituels de groupe sera essentiel pour permettre aux participants de réfléchir, de guérir, de partager leurs expériences et de s'exprimer librement. Les animateurs de ce type de programme doivent être passés par une expérience similaire de découverte de leur masculinité pacifique, afin de donner l'exemple de ces comportements aux participants. Cela peut s'être fait pendant la formation des formateurs ou lors d'autres expériences qu'ils ont vécues dans leur vie.

## **4. Qualités d'un bon animateur**

Les animateurs sont essentiels à la réussite d'un groupe. Comme nous l'avons déjà mentionné, le choix des bons animateurs, l'investissement dans la formation et le renforcement des compétences en animation doivent être une priorité lors de la phase de planification du projet et tout au long de sa mise en œuvre. Le tableau ci-dessous indique quelques conseils de base et des qualités d'un bon animateur. Ces qualités peuvent être utilisées comme liste de contrôle lors du recrutement et de la préparation de la formation des formateurs.

Un bon animateur :		
1. Parle fort et clairement	2. Sait écouter	3. Est empathique
4. Est bien préparé	5. Est ponctuel et soucieux du temps	6. A confiance en soi
7. Est créatif	8. A des connaissances	9. Est observateur
10. Montre l'exemple	11. Est adaptable et flexible	12. Est présentable et correct
13. Est humble	14. Est dynamique	15. Est respectueux
16. Est gentil	17. Sait motiver	18. Connaît les participants
19. Accepte les remarques	20. Est positif	21. Est une personne intègre
22. Sait écouter	23. A la capacité et l'expérience de travailler avec des jeunes	

Pour résumer les qualités des bons animateurs, nous utilisons l'image d'une étoile à cinq branches. Nous pensons que les qualités identifiées sur les pointes de l'étoile doivent être privilégiées pour tous les animateurs.



### 1. Ils sont préparés

Les animateurs comprennent le sujet, les méthodes d'enseignement et l'enchaînement des leçons. Les animateurs viennent préparés à chaque cours et donnent confiance au groupe en apparaissant organisés et prêts pour chaque session.

### 2. Ils sont unis.

Comme indiqué précédemment, les animateurs doivent travailler en équipe. Ils doivent être unis sur les sujets de la prestation, de la préparation et dans leur façon d'animer et de responsabiliser les membres du groupe.

### 3. Ils sont participatifs.

Les animateurs ne sont pas des enseignants, dans l'approche traditionnelle descendante, se contentant de faire cours ou de donner des informations. L'objectif est de faciliter le processus, de guider les discussions, de fixer l'ordre du jour et d'aider le groupe dans sa transformation.

### 4. Ils sont humbles.

Les facilitateurs ne doivent pas forcément connaître toutes les réponses ni avoir raison tout le temps. Ils abordent le groupe avec humilité et l'apprentissage est mutuel. Ils sont ouverts à la participation et permettent aux participants de prendre en charge le groupe.

### 5. Ils ont confiance en eux.

Les animateurs sont sûrs de leurs décisions, de leur connaissance du sujet et semblent confiants dans leur présentation. Avec les qualités ci-dessus, la confiance en soi suivra. Des animateurs qui semblent confiants aideront à renforcer la confiance en soi des participants et à gagner leur respect.

Pour préciser, on peut contraster les descriptions des cinq qualités en montrant leur contraire.

Les animateurs sont...	Les animateurs ne sont PAS ...
Préparés	Pris au dépourvu
Unis	Désunis
Humbles	Vantards
Confiants	Peu assurés
Participatifs	Dominants

## 6. Formation de formateurs

Il est important de prévoir une formation des formateurs qui soit aussi longue ou plus longue que le programme de formation prévu. Pendant la formation des formateurs, il sera important d'aborder les sujets suivants :

- Contexte de la formation
- Meilleures pratiques et styles d'animation
- Plans de cours et préparation
- Animation de groupe 101 : activités énergisantes, vérification de la compréhension des messages clés.
- Principes de la création d'un espace sûr et principes « Ne pas nuire »
- Établir des mécanismes de protection des personnes
- Montrer et pratiquer les activités du guide de formation. Prévoir suffisamment de temps pour que les animateurs en formation puissent s'exercer et recevoir des commentaires.
- Processus de suivi et évaluation
- Suivi après le groupe

Il ne s'agit pas là du programme complet de la formation des formateurs mais de certains points à inclure dans la formation. Pendant la formation des formateurs, il faudra prévoir beaucoup de temps pour que les formateurs puissent s'exercer, discuter et recevoir des commentaires. Il n'est pas obligatoire que les animateurs en formation soient experts en genre ou en masculinité positive. Les animateurs devront recevoir une formation et un soutien suffisants pour pouvoir comprendre les objectifs, montrer l'exemple des comportements et être en mesure d'animer les sujets importants, les discussions et la progression des participants tout au long des activités de ce guide. Les participants à la formation de formateurs devront avoir suivi une formation sur les préjugés de genre inconscients et/ou le cours [Fondements du genre sur CRS Learns](#).<sup>5</sup> Cela permettra que tous les formateurs aient le même niveau de compréhension du travail sur l'égalité des genres, qui est nécessaire pour la formation. Référez-vous à l'annexe 5 pour voir un projet de programme de formation des formateurs. Veuillez contacter votre RTA ou votre TA pour qu'ils vous aident pour préparer la formation des formateurs.

## 7. Trouver des moyens de réunir le groupe des garçons/jeunes hommes avec d'autres groupes

Pour comprendre que le concept de genre est relationnel, il est important de ne pas seulement penser à la masculinité pacifique à l'intérieur de la personne et de son groupe de pairs, mais aussi de faire le lien avec des personnes de groupes différents, peut-être du sexe opposé avec qui les participants auront ou ont déjà des relations, des groupes d'âge différents ou la communauté dans son ensemble.

Les 6 premiers modules du guide de formation font référence aux étapes Binding (Changer mon regard) et Bonding (Changer le regard de mon groupe d'identité) à l'intérieur du groupe. Cela signifie que les mentors, les participants et les animateurs suivront ces sessions ensemble. Une fois que le groupe se sentira à l'aise et prêt à transmettre ces idées à la communauté, il est temps d'établir un lien (Bridging, Rétablir la cohésion intergroupe) entre le groupe de jeunes hommes et un autre groupe, des femmes de leur entourage, un groupe de jeunes femmes ou la communauté dans son ensemble. Cela dépendra bien sûr du contexte communautaire et du calendrier. Cela s'inscrit également dans le cadre de l'aspect Bridging et Dream (Rêver) des 3B/4D. Cela peut se faire de multiples façons. Il est par exemple possible de demander aux

---

<sup>5</sup> Le cours Fondements du genre est disponible en anglais et en français. Les employés de CRS y ont accès et il est maintenant ouvert aux partenaires externes à l'organisation.

garçons d'identifier et d'inviter à une session des femmes importantes dans leur vie. Il peut s'agir de quelqu'un de leur famille, d'une personne dont ils sont proches, d'une enseignante ou d'une femme exemplaire de leur communauté avec laquelle ils entretiennent une relation. Une autre possibilité est de travailler en coordination avec le bureau local chargé des questions de genre pour identifier d'autres groupes d'autonomisation des filles qui pourraient faire un travail similaire. Il ne s'agit là que de quelques exemples, qui dépendront de la communauté et de ses possibilités, ainsi que des participants.

## Suivre, évaluer, adapter et apprendre

Bien entendu, le suivi, l'évaluation, l'adaptation et l'apprentissage doivent être une priorité de votre planification et de votre programmation et ne doivent pas être pris à la légère. Il est préférable de s'assurer que les processus MEAL correspondent aux buts et à la phase de l'intervention, qu'il s'agisse d'un projet pilote dont l'objectif est d'apprendre sur le processus et d'améliorer l'intervention ou que vous soyez prêt à passer à l'échelle et que vous souhaitiez montrer l'impact.

## Évaluation de base

Pendant le démarrage et la conception, il est nécessaire de collecter des informations sur les normes de genre et les rôles liés à la masculinité et à la virilité dans la zone du projet et de procéder à une évaluation de base. Pour mieux comprendre les participants potentiels et les éventuelles adaptations nécessaires du programme de formation, ces informations seront essentielles. La recherche de base doit permettre de se faire une idée des besoins des participants potentiels, ainsi que de leur expérience en matière de relations justes, d'égalité des genres et de masculinité. L'équipe peut commencer par poser quelques questions formatives :

1. Que voulez-vous atteindre avec ce programme, dans votre contexte particulier ?
2. Qu'espérez-vous apprendre ?
3. Quels sont les difficultés et les obstacles à l'adoption de masculinités équitables du point de vue du genre par les jeunes hommes dans votre contexte ?

La meilleure manière de collecter ces informations est d'utiliser des méthodes qualitatives telles que des groupes de discussion et des entretiens avec des participants potentiels, des influenceurs et des parties prenantes clés, comme des chefs religieux et communautaires, des partenaires, des employés du projet et/ou d'autres. Voici quelques thèmes et questions importants à prendre en compte :

1. Définition de la masculinité et attentes : Quelles sont les attentes et les règles pour « être un homme » dans votre communauté ? Quels en sont les avantages et les inconvénients ?
2. Travail domestique : Les hommes et les garçons ont-ils la même responsabilité pour les travaux domestiques ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
3. Santé physique et mentale : Comment les hommes prennent-ils soin d'eux-mêmes ? Quels problèmes de santé résultent de la « boîte de l'homme » ?
4. Obstacles et opportunités systémiques : Quelles caractéristiques est-ce que vous aimez ? Quels traits aimeriez-vous changer ?
5. Sentiments et émotions : Comment les hommes expriment-ils leurs émotions ? Les hommes ont-ils moins de sentiments que les femmes ?
6. Moyens d'existence/ travail : Comment la masculinité affecte-t-elle vos relations de travail ?
7. Relations justes : Comment la masculinité influe-t-elle sur la capacité de créer des relations justes (saines) avec d'autres hommes ? avec des femmes ?
8. Questions sur le programme : S'il y avait un programme qui discutait de ces questions, aimeriez-vous y participer ? De quoi aimeriez-vous discuter ? Quelles seraient les difficultés ?

Ces questions peuvent et doivent être adaptées en fonction des objectifs et du contexte du programme. Il est important de garder à l'esprit que ces questions devraient permettre de recueillir des informations importantes sur les expériences vécues par les participants potentiels en matière de masculinité et de normes de genre. Cf. en annexe 3 un exemple de questionnaire pour un groupe de discussion du projet GEM au Ghana.

## Analyse des données et atelier de conception

Après avoir collecté ces données, il faudra analyser les thèmes et organiser un bref atelier. Cette prochaine étape cherchera à valider ces constatations avec les participants potentiels, les parties prenantes et le personnel de CRS et de ses partenaires. Cet atelier peut également être l'occasion d'obtenir l'adhésion des principales parties prenantes en présentant le projet, en lançant des conversations sur la nécessité de ce type de programme sur la base des données de l'évaluation préliminaire et en travaillant ensemble pour adapter les sessions en fonction des besoins exprimés.

---

### *Exemple – Projet GEM de CRS Ghana*

Pendant le projet pilote GEM au Ghana, après la collecte des données de trois groupes de discussion en suivant les principes ci-dessus, l'équipe a rassemblé 15 participants, des participants potentiels et des animateurs du programme, des partenaires et des employés de CRS pour un atelier d'analyse des données et de conception de 10 heures. Les objectifs de l'atelier étaient les suivants :

- Permettre de comprendre de la même manière les masculinités pacifiques et le projet GEM
- Étudier les constatations de l'évaluation préliminaire et en discuter
- Identifier des adaptations à apporter au programme de formation et aux activités prévues, selon les constatations de l'évaluation préliminaire.
- Identifier les modalités de mise en œuvre et la logistique pour Youth Life et Male Caucus.

Ces sessions ont été dirigées par l'équipe du projet, en commençant par une introduction à l'approche et au besoin, une présentation du projet proposé et bien du temps pour discuter. Puis les participants ont fait ensemble l'activité de la « boîte de l'homme » en partageant leurs propres expériences de la masculinité et ont démarré des conversations sur les effets de ces règles. Grâce à cet exercice, les participants ont commencé à mieux comprendre les objectifs et les résultats possibles de ce type de programme. Ensuite, l'équipe a fait une brève présentation des données recueillies, organisées par thèmes, et a laissé les participants analyser les données eux-mêmes et les croiser avec les activités et les buts du projet. Cela a permis aux participants de souligner ce qui était nécessaire, à partir des données et de leur propre compréhension du contexte, de recommander des changements dans les thèmes ou les sessions et de mieux comprendre le projet. Les participants ont utilisé une activité de classement par priorité pour mettre en évidence les thèmes les plus importants qui ont émergé et la manière dont ils devaient être traités dans le projet. L'atelier s'est terminé en ayant atteint tous les objectifs fixés.

### **Leçons apprises :**

- **Il est important de créer un espace sûr et d'établir des règles de base pour les discussions.** Les conversations sur la virilité et les rôles de genre ont rapidement pris une tournure personnelle. L'atelier était mixte, et c'était peut-être la première fois que les participants réfléchissaient à ces sujets. Il est important de fixer des règles de base et de créer l'espace sûr qui est nécessaire pour ces conversations.

- **Tous les participants n'ont pas le même niveau de conscience sur ces sujets.** Au début de l'atelier, un partenaire très respecté s'est dit préoccupé par le fait que ce type de programme pourrait changer les hommes en femmes et interférer avec la structure familiale traditionnelle. Il a exprimé ces préoccupations dès le début, mais était prêt à continuer à participer à l'atelier. À la fin de la première journée, après des discussions sur le fait que le programme était inspiré de la doctrine sociale catholique (un point de clé pour l'implication des partenaires) et sur l'approche globale visant à sensibiliser les jeunes hommes à l'égalité des genres, il était tout à fait convaincu. Il s'est même levé pour dire : « Ce type de programme avec nos jeunes hommes est nécessaire et je soutiens ce projet. »
  - **Inviter les principales parties prenantes à présenter le projet, à se l'approprier et à le soutenir.** Il était essentiel pour la suite du lancement du projet que l'équipe invite des acteurs clés connus qui joueraient un rôle important dans le lancement. Réunir toutes ces parties prenantes pour qu'elles participent à certaines activités, découvrent l'approche et s'approprient sa conception était essentiel pour les étapes suivantes. L'équipe du projet doit inviter de manière très stratégique les bonnes personnes, des personnes influentes et des parties prenantes pour faire avancer ce processus.
- 

## Cadre MEAL

Selon le contexte du projet et les systèmes MEAL existants, des outils et processus MEAL solides devront être élaborés pour le programme. Il s'agira de : tests avant/après pour les participants, suivi des présences, groupes de discussion ou entretiens avec les participants pendant ou après le programme, évaluations du processus pour les animateurs et ateliers de réflexion avec les partenaires de mise en œuvre. Ce n'est pas là une liste exhaustive des processus MEAL, mais plutôt quelques directives et ressources pour aider à la planification et à la conception.

Une ressource recommandée pour évaluer les attitudes et les normes de genre dans votre programme est *Gender-Equitable Men's Scale* (l'échelle des hommes équitables du point de vue du genre). Cette échelle est conçue pour donner des informations sur les normes prédominantes dans une communauté ainsi que sur l'efficacité de tout programme qui vise à influencer celles-ci. L'échelle a été élaborée pour être utilisée avec des jeunes hommes de 18 à 29 ans dans des communautés à faibles revenus et dans plusieurs pays, elle a été adaptée à d'autres tranches d'âge. Cf. en annexe 4 une suggestion de tests avant/après basée sur le contenu de cette formation et inspirée de l'échelle GEM, ainsi que des évaluations de sessions.



## Comment utiliser ce guide

Le guide de formation à la masculinité pacifique a été conçu pour être utilisé tout au long de l'animation. Il comprend des plans d'activité, des notes pour l'animateur, des méthodologies, des concepts et des ressources importants. Ce guide de formation est destiné à être utilisé par les responsables de la mise en œuvre des programmes, les gestionnaires de programmes et les animateurs.

Le guide de formation a été préparé sous forme de modules. Ces modules sont basés sur des centres thématiques qui ciblent des connaissances, des compétences ou des attitudes spécifiques au sujet de la masculinité positive, l'abandon des idées socialisées de la masculinité hégémonique (la boîte de l'homme) et le développement d'importantes compétences socio-émotionnelles.

Le guide de formation contient plus de 25 plans d'activités que l'on pourra utiliser pour préparer un atelier spécifique pour le programme afin d'atteindre les objectifs fixés.

Il est important d'adapter les activités au contexte local et à ce qui fonctionne pour chaque communauté. Comme mentionné précédemment, le personnel du projet et les animateurs doivent permettre à la communauté de s'approprier et de guider la formation des participants, en s'appuyant sur les connaissances des mentors et des participants. Il n'est pas recommandé de passer le premier module, car il est nécessaire pour construire un espace sûr dès le début. Pour suivre la méthodologie *Binding, Bonding, Bridging*, il est important de suivre les étapes et de s'appuyer sur chaque partie du processus. Il s'agit d'abord pour les participants du groupe de se comprendre eux-mêmes, puis de nouer des relations avec les autres garçons/hommes du groupe et enfin de transmettre leurs nouvelles connaissances et compétences à la communauté au sens large (*Bridging*, Rétablir la cohésion intergroupe). Si on passe une partie, cela risquera d'être moins efficace. Il n'est pas non plus recommandé de déplacer des modules, car chaque module s'appuie sur les idées des modules précédents. Cependant, vous pouvez adapter l'ordre de certains plans de cours si vous voulez.

STRUCTURE DES MODULES	
<b>Cercle d'ouverture</b> <b>Point</b> <b>Présentation</b>	<p>Chaque module commence par un cercle d'ouverture. La méthodologie des cercles est expliquée dans l'activité 1.2. L'idée est que le cercle d'ouverture permet de faire le point avec les participants, de fixer les objectifs des activités prévues, de voir l'ordre du jour, de revoir les leçons précédentes et de définir une intention pour la session.</p> <p>Les cercles offrent un espace sûr pour créer des liens dans le groupe et en tant que rituel. Les participants se sentent en sécurité pour parler de leurs sentiments.</p>
<b>Activités</b>	<p>Chaque module comprend de 2 à 5 activités sur le même thème. Certaines activités s'appuient sur des activités précédentes. Il est important de planifier en conséquence.</p> <p>Chaque plan d'activité contient les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Titre et durée approximative</li> <li>■ Matériel nécessaire</li> <li>■ Préparation</li> <li>■ Méthodes d'enseignement</li> <li>■ Objectif(s) d'apprentissage</li> <li>■ Notes pour l'animateur : pour soulever des points importants ou aborder des questions sensibles</li> <li>■ Processus et procédure de l'activité</li> <li>■ Questions de discussion</li> <li>■ <b>Conclusions : messages clés</b></li> </ul>
<b>Cercle de clôture/ réflexion/ journal</b>	<p>Les cercles de clôture utilisent la même méthodologie que les cercles d'ouverture et font partie du rituel du groupe.</p>

Au début et à la fin de chaque module, on utilisera des cercles d'ouverture et de clôture pour des réflexions. Il sera important de commencer cette pratique et de suivre les règles (énoncées dans le cercle d'ouverture de la session 1). Prévoyez suffisamment de temps pour le résumé, la réflexion et ce rituel. Au début, les participants peuvent appréhender de parler, mais à mesure qu'ils se sentiront plus en sécurité et plus à l'aise, ils pourront commencer à échanger davantage. Un animateur compétent montrera comment faire et donnera des exemples pour faciliter ce processus.

La durée indiquée pour les sessions est une estimation utile pour la planification. Une bonne pratique serait que les animateurs prévoient du temps supplémentaire pour chaque session et improviser des activités énergisantes entre les sessions si le groupe se déconcentre.

## Structure des leçons et méthodes d'animation

Le plan des leçons est basé sur la pédagogie largement utilisée de la transmission graduelle de la responsabilité (GRR, gradual release of responsibility teaching (scaffolding)) : Pourquoi, Je fais, Nous faisons, Vous faites. Ce style d'animation permet d'échafauder des idées, de développer des connaissances de manière progressive, puis de les assimiler et de les appliquer. Ce style d'animation permet à la formation d'être dirigée par les participants, d'être centrée sur eux, sur le groupe et sur

les points forts, contrairement à une approche centrée sur l'enseignant et descendant de l'enseignant à l'apprenant.

Cette approche valorise les expériences, les connaissances et les compétences que chaque participant apporte au groupe et le rôle de l'animateur est seulement de faciliter le processus du groupe.

MODÈLE D'ÉCHAFAUDAGE DE L'ANIMATION : JE FAIS, NOUS FAISONS, VOUS FAITES (ENSEMBLE)		
	Animateur(s)	Participant
<b>Je le fais</b> Instruction directe	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Donne des instructions directes et une animation</li> <li>■ Établit des buts et des objectifs</li> <li>■ Montre</li> <li>■ Pense à voix haute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Écoute activement</li> <li>■ Prend des notes</li> <li>■ Demande des explications</li> </ul>
<b>Nous le faisons</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Enseignement interactif</li> <li>■ Travaille avec les participants</li> <li>■ Vérifie, approfondit pour mieux faire comprendre ou expliquer</li> <li>■ Fait plus de démonstrations</li> <li>■ Aide ceux qui ont du mal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pose des questions, répond à des questions</li> <li>■ Travaille avec les autres participants</li> <li>■ Termine le processus, assimile l'information, propose ses idées.</li> </ul>
<b>Vous le faites</b> Pratique indépendante ou collaborative	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fait des commentaires</li> <li>■ Évalue au besoin</li> <li>■ Vérifie la compréhension du contenu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Travaille seul ou avec d'autres participants</li> <li>■ Partage des idées, des connaissances ou des compétences préalables ou nouvelles</li> <li>■ Collabore, conçoit et fournit des produits authentiques</li> <li>■ Offre et reçoit un soutien mutuel pour plus d'explications</li> </ul>

## Horaire du programme

Suggestion de plan de sessions pour une formation en 7 sessions (sessions de 3 heures) avec des sessions de suite selon les plans du groupe.

TEMPS NÉCESSAIRE	SESSION	PRINCIPAUX THEMES
3 heures	Session 1 : Créer un espace sûr	Introduction, test préalable, écoute active
3 heures	Session 2 : Qu'est-ce que la boîte de l'homme ?	Réflexion, nos points forts individuels et collectifs, qu'est-ce que la boîte de l'homme ?
3 heures	Session 3 : Qu'est-ce que le pouvoir ? Gérer les sentiments	Réflexion, Qu'est-ce que le pouvoir ? Gérer la privation de pouvoir et les sentiments
3 heures	Session 4 : Résolution des conflits et notre pouvoir de changement	Réflexion : Gérer les conflits de manière saine, reconnaître notre pouvoir individuel et collectif d faire des changements
3 heures	Session 5 : Relations justes avec soi et les autres	Réflexion : Relations saines et malsaines, prendre soin de soi
3 heures	Session 6 : Prendre un engagement pour vivre une vie saine et renforcer nos réseaux	Réflexion : Les hommes et le travail domestique, mon réseau d'appui, cercles d'influence
3 heures	Session 7 : Clôture – une masculinité équitable du point de vue du genre	Engagement écrit, boîte de l'homme « transformée, » évaluation des besoins
À déterminer	Session 8 et suite	Doit être déterminé par le groupe Possibilités : Continuer un groupe d'hommes ? Projet communautaire ? Campagne dans les réseaux sociaux ? Sessions communautaires ?

Ces programmes se passent dans le cadre de groupes de dialogue. Nous suggérons de traiter tous les modules pour que les complexités de la masculinité pacifique soient abordées, chaque session étant basée sur les autres. Il sera important pour la réussite du programme de trouver des moyens de maintenir l'implication des participants.



Michael Stulman

### Activités :

Cercle d'accueil et  
présentation du  
calendrier 30'

Qui suis-je ? Deux  
vérités et un mensonge  
30'

Activité : Fixer des  
normes/ Créer un  
espace sûr 30'

Choisissez votre côté –  
Réflexion et test  
préalable 30'

Cercle de clôture 30'

## Plans d'activités

### Session 1 : Accueil. Créer un espace sûr (Binding et Bonding)

#### Objectifs :

- Aider les participants à fixer les normes et les attentes du groupe. Commencer à former un réseau de soutien.
- Les participants examineront les attitudes individuelles à propos des différences de genre, des rôles de genres, des doubles standards et des inégalités
- S'interroger sur la manière dont les attitudes individuelles sur le genre affectent les comportements.
- Créer un espace sûr

## Activité 1.1 : Accueil et introduction (30')

**Objet :** Présentation des principes de Binding et Bonding

**Matériel :** Tableau-papier avec les buts et les principaux messages du programme

**Méthode :** Discussion de groupe

**Objectif :** Les participants commenceront à se sentir à l'aise dans le groupe et à comprendre la vue d'ensemble et les objectifs de la formation.

### Plan de l'activité

1. Il s'agit de la première session et il est important de donner le ton du groupe. Il est important que l'espace semble organisé, sûr, structuré et amusant. Les animateurs auront écrit clairement pour les participants les objectifs de la formation sur un tableau-papier. Les feuilles de papier s'accumuleront tout au long de la formation pour renforcer les idées au fur et à mesure.
2. Lorsque les participants entrent, ils devront être accueillis et enregistrés. Les animateurs souhaiteront la bienvenue à tous, se présenteront et expliqueront pourquoi ils sont là et pourquoi ils se passionnent pour l'égalité des genres. Distribuez des badges et demandez aux participants de s'asseoir en cercle. Demandez aux participants de remplir le test préalable (en annexe).
3. Sur le tableau-papier, écrivez clairement les objectifs du groupe. Sur le(s) autre(s) tableau(x), inscrivez le calendrier pour le groupe. \*Ce calendrier aura été planifié au préalable avec les membres du groupe en fonction de leur disponibilité et de la méthode à utiliser (atelier sur des jours consécutifs ou modèle scolaire hebdomadaire).
4. Présentez aux participants le voyage vers une masculinité pacifique. Les participants devraient déjà connaître l'objectif général de la formation, mais c'est l'occasion de le résumer. Dites-leur : « Nous sommes réunis ici pour entreprendre un voyage personnel et collectif afin de devenir la meilleure version de nous-mêmes. Nous sommes réunis avec un objectif commun, celui de mieux nous comprendre, de mieux comprendre nos relations avec les autres et de trouver des moyens concrets de mettre en pratique nos nouvelles idées et convictions. C'est vous qui dirigerez ce voyage, nous sommes là pour vous guider, lancer des conversations et vous aider pendant le voyage. Nous apprendrons des expériences des uns et des autres et partagerons nos histoires. C'est un espace sûr, nous travaillerons dur pour construire cet espace ensemble. »
5. Objectifs du groupe (écrits sur le tableau) :  
Dans le groupe, nous allons :
  - Réfléchir à ce que cela signifie d'être un jeune homme dans notre communauté.
  - Réfléchir à nos points forts en tant que jeunes hommes et aux domaines que nous pouvons améliorer
  - Construire un réseau de soutien, ensemble, en équipe
  - Développer des compétences pour parler de nos émotions et de nos besoins
  - Développer des relations saines et respectueuses les uns avec les autres
  - Trouver un besoin dans notre communauté et travailler ensemble à ce but.
6. Passez à une brève présentation du calendrier.
7. Vérifiez s'il y a des questions et assurez-vous que tout le monde est d'accord pour l'instant. Passez aux présentations.

## Activité 1.2 : Qui suis-je ? Présentations Deux vérités et un mensonge (30')

**Objet :** Binding, début de Bonding

**Matériel :** Stylos, faits/mensonges préparés pour les animateurs, cahiers, tableau papier avec les règles du cercle

**Méthode :** Jeu amusant, animation de cercle

**Objectif :** Les participants commenceront à tisser des liens avec les autres participants, à partager un peu sur eux-mêmes et à comprendre le processus des cercles.

### Plan de l'activité

1. Les animateurs présenteront l'idée des cercles et les règles du cercle.  
Quelque chose comme :  
« Aujourd'hui, notre groupe va commencer volontairement en cercle. En cercle, tout le monde peut être entendu et vu de la même façon. Nous respecterons l'espace et les opinions de chacun. Nous ne parlerons que lorsque nous aurons le bâton de parole (il peut s'agir d'un micro ou d'un autre objet que tient la personne qui parle) et nous écouterons activement les autres membres de l'équipe. Si nous avons des questions pendant que quelqu'un parle, nous les garderons pour plus tard ou nous lèverons la main une fois que cette personne aura fini de parler. Lorsque nous écoutons activement, nous ne pensons pas à ce que nous voulons dire, mais nous écoutons activement cette personne et comprenons ce qu'elle communique. » Vérifiez que les participants sont d'accord.
2. L'animateur distribue aussi des cahiers aux participants. Il leur explique que ce cahier sera leur journal personnel tout au long du voyage. Les sujets abordés au cours de la formation sont très personnels à certains niveaux, mais ils nous relient aussi par des expériences communes. Pendant les cercles d'ouverture et de clôture, les participants auront le temps de noter leurs idées, leurs nouvelles idées et leurs pensées personnelles. Tout ce qui est écrit dans le journal appartient au participant. Le participant n'est pas obligé de dévoiler ses pensées.
3. Notes pour l'animateur : La méthode des cercles sera utilisée au début et à la fin de chaque module.  
\*Tiré de <https://firstnationspedagogy.ca/cercletalks.html>
4. Les animateurs présenteront le jeu Deux vérités et un mensonge. Ce jeu permet de s'amuser et de commencer à se connaître.
5. Demandez à chaque participant d'écrire dans son cahier :
  - a. Son nom

### CONVERSATIONS EN CERCLE

Dans sa forme la plus simple, une conversation en cercle :

- Se passe dans un cercle complet
- Seule la personne qui tient le bâton parle, les autres écoutent
- Le bâton est passé dans le sens des aiguilles d'une montre
- Une personne parle jusqu'à ce qu'elle ait fini, en tenant compte du temps
- La conversation en cercle est terminée quand tout le monde a eu la possibilité de parler
- Une personne peut passer le bâton sans parler si elle le désire
- Si on veut, le bâton peut faire un deuxième tour
- Ce qui est dit dans le cercle reste dans le cercle
- On utilise un cercle pour parler de questions importantes
- La conversation est extrêmement respectueuse et tous en tant que personnes et de ce qu'elles ont à dire.

- b. D'où il vient : école ? village ? ville ?
  - c. Pourquoi il a voulu participer au programme
  - d. Un fait (quelque chose de particulier que les autres peuvent ne pas croire mais qu'il est prêt à raconter au groupe)
  - e. Un mensonge
6. Donnez un exemple : « Je m'appelle \_\_\_\_\_. Je viens de \_\_\_\_\_. Quand j'avais dix ans, j'ai rencontré un artiste célèbre qui s'appelle \_\_\_\_\_ et j'ai 7 frères et sœurs. Quel est le mensonge ? »
7. Demandez-leur de deviner ce qui est vrai et ce qui est un mensonge. Si les participants ne comprennent pas encore bien, demandez à l'autre animateur de lire les siens.
8. En utilisant le bâton de parole et en respectant les règles du cercle, chaque participant lit son papier et demande à la salle de deviner quel est le mensonge et quel est le fait.

### **Conclusions**

Expliquez aux participants que vous avez commencé à faire connaissance et encouragez les participants à faire mieux connaissance tout au long de la formation.

Nous formerons un groupe solide et pourrons nous soutenir mutuellement tout au long de ce voyage. Il est important que nous nous respections les uns les autres et que nous comprenions nos forces et nos difficultés communes et individuelles.

Pour plus d'informations sur l'utilisation des cercles dans l'animation, la pédagogie et l'histoire, allez sur : <https://firstnationspedagogy.ca/cerclletalks.html>



### Activité 1.3 : Fixer des normes et des accords/ Créer un espace sûr 30'

**Objet :** Binding, début de Bonding

**Matériel :** Tableau-papier, stylos, post-it

**Méthode :** Discussion, petits groupes, réflexion, binôme, partage

**Objectif :** Les participants se mettront d'accord sur les normes et les accords du groupe et signeront l'engagement à créer un espace sûr et respectueux.

#### Plan de l'activité

1. Pour continuer à garantir un espace sûr, cette session continue à fixer les normes dans le groupe de manière collaborative. L'animateur ne doit pas juste fixer les règles, il doit s'agir d'une discussion guidée. Comme c'est juste le début du travail ensemble, les participants peuvent être plus à l'aise pour discuter des questions en plus petits groupes, puis de se réunir en grand groupe pour en discuter ensemble.
2. Divisez le groupe en petits groupes de 4 ou 5 participants. Expliquez-leur que vous allez dresser une liste d'accords pour votre groupe.
3. Les animateurs mentionnent les points suivants :
4. « Tout au long de ce voyage, nous allons discuter de questions qui sont très personnelles pour chacun d'entre nous. Nous avons tous des expériences communes, mais chacun d'entre nous est unique. Nous devons nous efforcer d'apprendre les uns des autres et de respecter les expériences des autres. En outre, certains des sujets que nous allons aborder peuvent être sensibles ou difficiles à discuter. La première règle que je voudrais établir est que nous devons rester honnêtes et respecter la confidentialité. Nous ne divulguerons pas ce qu'auront dit les autres à des personnes extérieures à ce groupe. Quels autres accords souhaiteriez-vous fixer en tant que groupe ? »

En petits groupes, demandez aux participants d'écrire ou de dessiner 4 déclarations/normes positives du groupe, sans utiliser de négatif.

Par exemple :

Ne pas parler quand les autres parlent = Nous allons nous écouter activement les uns les autres et respecter la personne qui parle.

Autres questions de discussion pour aider à créer des liens :

- En pensant à vos expériences dans des groupes dans le passé, qu'est-ce qui est important pour que vous vous sentiez à l'aise, respecté et en sécurité ?
- Avez-vous eu des expériences positives du travail en groupe avec d'autres ?
- Avez-vous eu des expériences négatives du travail en groupe avec d'autres ?

Demandez à une personne de chaque groupe de prendre des notes, à une autre d'être le présentateur, à une autre de chronométrer, etc.

1. Donnez aux participants suffisamment de temps pour discuter en petits groupes, environ 15 minutes. Ensuite, rassemblez-vous en grand groupe pour conclure des accords de groupe. Demandez aux groupes de présenter leur liste ainsi qu'une expérience positive et une expérience négative du travail en groupe. Cela permettra aux participants de commencer à tisser des liens.
2. L'animateur ou le mentor rédigera la liste des accords en compilant les informations fournies par les groupes.
3. Voici quelques accords importants (si les groupes ont oublié quelque chose, l'animateur peut proposer d'en discuter pour éventuellement les inclure).

- Respect (de soi et des autres)
  - Un seul micro (on ne parle pas quand quelqu'un d'autre parle)
  - Prise de parole réfléchie
  - Écoute active
  - Nous utiliserons des mots gentils (pas de violence)
  - Comment allons-nous recentrer le groupe ?
  - Honnêteté et confidentialité
4. Préparez un tableau au propre et faites signer l'accord par tous les participants. Ces accords doivent rester présents, bien visibles, pendant toute la formation.

### **Conclusions**

**Il est important de nous respecter les uns les autres dans cet espace. Répétez qu'il est nécessaire d'avoir un espace sûr et que vous vous êtes engagés à respecter ces accords. C'est notre espace sûr collectif, rendons-le agréable.**

## 1.4 Activité d'écoute active<sup>6</sup> (40')

**Objet :** Binding et Bonding

**Matériel :** Pas de matériel

**Méthode :** Jeu de rôles, discussion

**Objectif :** Permettre aux participants d'apprendre ce qu'est une bonne écoute et de s'exercer à une bonne écoute active.

### Plan d'animation

**L'animateur explique :** Pendant tout notre atelier, nous allons partager de nombreuses expériences importantes et construire ensemble une communauté forte. Aujourd'hui, nous allons nous concentrer sur l'importance de l'écoute active et mettre en pratique ces compétences. Pour bien communiquer, établir de bonnes relations et être un membre efficace de ce groupe, nous devons pratiquer l'écoute active. Pensez à un bon ami que vous avez ou que vous aimeriez avoir, et dites quelles caractéristiques il possède (Les participants les énumèrent)

L'une des caractéristiques de bons amis ou de personnes en qui vous pouvez avoir confiance est qu'ils savent écouter. Pensez à quelqu'un que vous connaissez personnellement ou que vous avez connu dans le passé et qui est un bon ami. Pouvez-vous décrire comment cette personne savait bien écouter ? (Laissez plusieurs personnes répondre).

### Brainstorming (10 minutes)

Mais qu'entendons-nous par bien écouter ? (Laissez plusieurs personnes répondre).

Écrivez des mots-clés sur un tableau.

Exemples de bonne écoute :

- Regarder la personne
- Montrer de manière non verbale qu'on comprend et qu'on compatit (intérêt).
- Se mettre à la place de l'autre personne pour comprendre les faits et les sentiments.
- Ne pas parler à l'autre personne de ses propres sentiments et problèmes.
- Ne pas interrompre
- Ne pas faire de suggestions ni donner de conseils
- Poser des questions ouvertes
- Reformuler les principaux faits et sentiments qu'on a entendus
- Ne pas juger, faire preuve de respect
- Posez des questions pour trouver les points forts de l'autre
- Rester silencieux quand c'est nécessaire
- *Des exemples de mauvaise écoute ?* En gros, c'est le contraire. Écrivez-les sur le tableau.

### Jeu de rôles (10 minutes)

Demandez à deux volontaires (participants ou animateurs) de participer à un jeu de rôle. Dans le premier jeu, le « parleur » racontera une brève histoire (environ 2-3 minutes ; rien de trop personnel !) et « l'écouteur » fera preuve de la pire écoute possible – il interrompra, prendra un air ennuyé, parlera à d'autres personnes, parlera de ses propres problèmes, etc. Demandez ensuite au groupe « Est-ce que c'était une bonne ou une mauvaise écoute ? »

---

<sup>6</sup> Adapté de Trauma Awareness Manual. 2018.

Ils diront « Mauvaise ! »

Demandez ensuite au groupe en quoi c'était une mauvaise écoute et sur un tableau-papier (facultatif), cochez ou listez tous les comportements verbaux et non verbaux qui correspondent à la rubrique « Mauvaise écoute. » Demandez ensuite s'il y a d'autres éléments à ajouter qui font que quelqu'un écoute mal – les animateurs peuvent ajouter des éléments tels que le fait de juger ou de blâmer. Donnez maintenant une autre chance à la personne qui écoute. Cette fois, elle doit écouter le mieux possible. Elle doit établir un contact visuel, avoir l'air intéressée, poser des questions, faire preuve de compassion, etc. Demandez ensuite aux participants de cocher ou d'énumérer tous les éléments d'une bonne écoute sous la rubrique « Bonne écoute. »

### **Conclusions**

Une des caractéristiques de tous les bons amis et bons équipiers, c'est qu'ils savent bien écouter.

Tout au long de cette formation ensemble, nous devons être attentifs et travailler notre écoute active. Cela s'inscrit dans le cadre des accords de groupe sur lesquels nous nous sommes mis d'accord et cela contribuera à créer les authentiques bonnes relations au sein de notre groupe tout au long du voyage que nous ferons ensemble.

## Activité 1.5 : Choisissez votre côté – Réflexion et test préalable (60')<sup>6</sup>

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Tableau-papier, stylos, post-it, panneaux D'accord/Pas d'accord sur papier

**Méthode :** Activité amusante, mouvement, discussion, accès aux connaissances préalables et aux convictions.

**Objectif :** Les participants évalueront leurs convictions et attitudes à propos des normes de genre et commenceront à réfléchir à la manière dont cela les affecte.

### Plan de l'activité

1. \*\* Cette activité peut servir de test préalable sur les idées du groupe, en particulier pour les participants qui ne savent pas bien lire et écrire. Cette session peut quand même être utilisée pour lancer la conversation sur les rôles et les normes de genre. Référez-vous au test préalable en annexe 4 pour voir le test complet pour les participants. L'animateur peut imprimer les tests et informer les participants que les réponses seront utilisées pour l'évaluation et sont confidentielles.

Note pour l'animateur : Ces déclarations sont utilisées pour lancer le processus de réflexion sur nos croyances intériorisées et nos attitudes à propos des normes et rôles de genre et sur la manière dont elles nous affectent.

2. Si l'animateur décide d'utiliser cette activité, procédez comme suit. : L'animateur/les animateurs doit (doivent) bien étudier cette leçon et les idées et s'assurer de bien comprendre l'activité. Préparez un panneau portant la mention « D'accord » et un autre portant la mention « Pas d'accord. » Placez-les de chaque côté de la salle. Placez le panneau « Pas sûr ou les deux » au milieu.

3. Voici quelques questions à utiliser pendant l'exercice. Étudiez-les à l'avance et réfléchissez aux conversations et aux questions qui peuvent en découler. Soyez prêt.

- Il est plus facile d'être un homme qu'une femme.
- Le principal rôle de la femme est de s'occuper de son foyer et de faire la cuisine.
- Il y a des moments où une femme mérite d'être battue
- Changer les couches, donner le bain aux enfants et les nourrir sont la responsabilité de la mère.
- Un homme doit avoir le dernier mot dans les décisions prises chez lui.
- Si quelqu'un m'insulte, je défendrai ma réputation par la force, s'il le faut.
- Pour être un homme, il faut être dur.
- La participation du père est importante dans l'éducation des enfants
- Il est important pour les hommes d'avoir des amis pour parler de leurs problèmes.
- Il est normal qu'un homme parle à un autre homme ou à une femme de ses sentiments et qu'il pleure.

4. Expliquez aux participants : Cette activité a pour but de nous aider à comprendre nos idées, nos croyances et nos attitudes concernant les normes et les rôles des hommes et des femmes. Nous continuerons à nous interroger sur ces idées et leur origine tout au long de la formation. Rappelez aux participants qu'il est important de se rappeler que chacun a le droit d'avoir son opinion. L'opinion de chacun doit être respectée et entendue. On peut ne pas être d'accord, mais dans le respect.

---

<sup>6</sup> Activité adaptée du manuel du Program M. (Promundo, Instituto PAPAÍ, ECOS, Salud y Genero, World Education, 2007)

5. Instructions : Après chaque affirmation, vous irez d'un côté ou de l'autre de la salle, selon que vous êtes d'accord ou pas d'accord. Si vous changez d'avis, vous pouvez vous déplacer. De plus, si vous n'êtes pas sûr de ce que vous ressentez, vous pouvez rester au milieu. Vérifiez que les participants ont bien compris, montrer comment faire, s'ils ne sont pas sûrs.
6. L'animateur lit la première affirmation. « Il est plus facile d'être un homme qu'une femme. » Laissez le temps aux participants de se déplacer vers le panneau indiquant qu'ils sont d'accord ou pas d'accord. Une fois que tout le monde est en place, demandez à quelques participants de chaque groupe de dire pourquoi ils sont d'accord ou non. **RAPPELEZ** aux participants qu'une seule personne peut parler à la fois (l'animateur peut utiliser le « bâton de parole » des cercles) et qu'on ne doit pas l'interrompre, même si on n'est pas d'accord avec elle.
- 7. Les animateurs ne doivent pas répondre aux participants en leur donnant leur opinion, ils leur donnent juste le temps de parler et d'expliquer si c'est nécessaire.**
8. Une fois que quelques participants ont exprimé leurs idées, laissez aux autres le temps de poser des questions.
9. Continuez cette activité pour toutes les affirmations, ou jusqu'à la fin du temps imparti.  
Une fois qu'on a répondu à toutes les questions et discuté, réunissez tout le monde en cercle et organisez une discussion de bilan. Quelques questions de discussion :
10. Quelque chose vous a-t-il surpris dans cette activité ?
11. Qu'avez-vous appris ? (Approfondissez, pour leur faire comprendre que ces idées sont basées sur la compréhension personnelle).
12. Selon vous, comment les attitudes et les convictions des gens sur la façon dont les hommes et les femmes doivent agir affectent-elles la façon dont les hommes et les femmes interagissent ?

### **Conclusions**

**Il est bon et sain de discuter et de débattre des idées sur les rôles des hommes et des femmes dans notre communauté. Nous pouvons apprendre les uns des autres et partager nos opinions avec respect. Nous continuerons à le faire tout au long de l'atelier. De plus, la façon dont nous voyons les rôles des hommes et des femmes changera la façon dont nous nous comprenons et dont nous nous traitons les uns les autres**

## Activité 1.6 : Cercle de clôture et réflexion (45')

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Bâtons de parole, cahiers

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

### Plan de l'activité

L'animateur demande aux participants de se mettre en cercle. Rappelez aux participants les règles du cercle, fixées lors de l'Activité 1.2. L'animateur écrira les questions de discussions puis donnera 15 minutes aux participants pour tenir leur journal dans leur cahier. Quand tout le monde a fini d'écrire ou de dessiner dans son cahier, les participants et les mentors se réunissent en cercle.

Dans les cercles d'ouverture et de clôture, on posera des questions de discussion sur les sujets qui auront été abordés.

### Questions de réflexion/discussion :

- Qu'est-ce qui vous enthousiasme le plus dans cette formation ? Est-ce qu'il y a quelque chose qui vous inquiète ? Quoi ?



Karen Kasmauski

### Activités

Cercle  
d'ouverture 30'

Activité : Arbre de  
vie 75'

Activité: Qu'est-  
ce que la Boîte de  
l'homme 60'

Cercle de clôture  
et réflexion 30'

## Session 2 : Qu'est-ce que la Boîte de l'homme ? (Binding et Bonding)

### Objectifs :

- Les participants commenceront à examiner les idées et les attitudes individuelles en lien avec les normes socialisées et la manière dont ces idées affectent les interactions dans la communauté, en bien et en mal.
- Les participants comprendront les implications de la Boîte de l'homme et ses conséquences sur leur santé.
- Les participants commenceront à découvrir leurs traits positifs de virilité et à rêver de renforcer ces idées pacifiques et positives de la virilité.



## 2.1 Cercle d'ouverture et réflexion (30')

**Objet :** Binding, Baoding

**Matériel :** Bâton de parole

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

### Plan de l'activité

Commencez la session en voyant le programme de la journée ou de la session et quels seront les principaux objectifs. Ensuite, définissez l'intention et posez l'une des questions de réflexion suivantes. Suivez le rituel des cercles mis en place lors des sessions précédentes. Laissez aux participants le temps de noter dans leur journal leurs réflexions, de fixer leurs intentions, puis d'échanger dans le cercle.

### Questions de discussion :

- Réfléchissez à la session précédente. Quels sont les deux principaux points que vous avez retenus ?
- Quel est votre rêve pour vous-même en tant qu'homme ?

## Activité 2.2 L'arbre de vie (75')

**Objet :** Binding, bonding

**Matériel :** Grandes feuilles de papier, marqueurs de couleurs et stylos, crayons de couleur

**Méthodes :** Réflexion individuelle, art

**Objectifs :** Aider les participants à réfléchir à leur identité, leur parcours de vie, leurs valeurs internes et comment celles-ci interagissent avec la cohésion sociale.

### Plan de l'activité

#### Réflexion

1. Demandez à chacun de faire le tour de l'espace et de trouver un endroit où se tenir, où il ne dérangera personne et ne sera dérangé par personne. (1-2')
2. Continuez à donner les instructions suivantes :
  - a. Restez debout en silence, fermez les yeux et connectez-vous à votre respiration. Inspirez et expirez profondément et lentement. Portez votre attention sur la plante de vos pieds et visualisez une racine qui pousse à partir de vos pieds, se fraie un chemin dans le sol, ouvre des fissures pour pénétrer dans le sol. (1-2')
  - b. Portez maintenant votre attention sur votre corps et sur la façon dont il devient une petite pousse qui sort de la terre. Cette pousse est très petite et fragile mais elle continue à grandir, son tronc s'épaissit, et des branches commencent à pousser. (1-2')
  - c. Des feuilles poussent sur les branches, beaucoup de feuilles, et parmi ces feuilles, des fleurs, beaucoup de belles fleurs colorées s'ouvrent. Et ces belles fleurs commencent à se transformer en fruits. (1-2')
  - d. Regardez autour de vous tous les autres beaux arbres verts feuillus et voyez qu'ils forment tous une grande forêt. (1-2')
  - e. Sentez une légère brise, comment elle vous caresse et fait osciller vos branches en rythme, regardez comment cette même brise fait danser en rythme les autres arbres de la forêt. (1-2')
  - f. Inspirez et expirez profondément, revenez dans cet espace sûr et ouvrez les yeux.

#### Art

1. Donnez aux participants des feuilles de papier bristol de format A3 et des crayons de couleur. Dites-leur de dessiner un arbre, avec ses racines, son tronc, ses branches, ses feuilles, ses fleurs et ses fruits - 5'.
2. Lorsqu'ils ont fini de dessiner, demandez-leur de prendre un moment pour contempler leur arbre et de se connecter à chacune des parties de celui-ci. Demandez-leur de penser aux qualités qu'ils ont, où ils ont appris ces qualités (modèles positifs, famille, amis, prêtres, imams)
3. Demandez-leur de se concentrer sur le présent et de penser à qui ils sont maintenant, utilisez les questions suivantes pour leur permettre d'approfondir : Qui êtes-vous ? Où êtes-vous ? Qu'avez-vous ? Sur qui pouvez-vous compter/qui vous soutient ? Dites aux participants de penser à leur avenir, à leurs rêves, à ce qu'ils pensent mériter de la vie. Demandez-leur de revenir ici et maintenant en gardant tout cela à l'esprit.
4. Dites-leur de prendre un stylo ou un crayon pour écrire et donnez-leur les instructions suivantes :
  - a. Sur les racines, écrivez les qualités que vous aimez chez vous, d'où elles viennent, ce que vous avez réalisé ? Votre famille, vos amis, votre communauté, etc.
  - b. Sur la droite du tronc, écrivez qui vous êtes, ce que vous avez et où vous êtes maintenant.
  - c. Sur la gauche du tronc, écrivez les obstacles que vous avez surmontés.
  - d. Sur les branches, les feuilles, les fruits, écrivez vos rêves, vos buts, vos ambitions et vos attentes.
5. Laissez chacun travailler à son rythme et, lorsque tout le monde a terminé, demandez-leur de regarder leur dessin et de voir quels sentiments et émotions il suscite en eux.

## Visualisation

1. Demandez-leur de mettre leurs dessins devant eux et d'entamer un dialogue avec chaque partie de leur arbre.
  - a. Racines : Demandez à chacun de s'asseoir en s'inclinant vers les racines sur son dessin. Faites une visualisation guidée en invitant chacun à se souvenir des aspects positifs et difficiles de son voyage, des événements significatifs et de tout ce qui est écrit sur les racines. Ce qu'ils veulent garder et ce dont ils veulent se débarrasser. Dites-leur d'absorber la bonne énergie qu'ils tirent de leurs racines et de la connexion avec leurs ancêtres. Encouragez les participants à éprouver de la reconnaissance pour les personnes qui les ont soutenus dans ce qu'ils ont accompli et pour leurs origines.
  - b. Tronc : En regardant ce qui est écrit sur le tronc, dites aux participants d'avoir une conversation avec leur moi intérieur, de reconnaître tout ce qu'ils ont, tout ce qu'ils ont réalisé, et où ils sont maintenant et en se célébrant eux-mêmes et les obstacles qu'ils ont surmontés.
  - c. Branches, feuilles, fruits : Dites aux participants de se parler à eux-mêmes et de s'engager à réaliser leurs rêves et leurs buts.
2. Expliquez à quel point il est important de s'ancrer dans le présent tout en étant conscient du passé, afin de pouvoir voir et comprendre d'où ils viennent et où ils vont.
3. Invitez tout le monde à faire le tour et à regarder ou lire l'arbre des autres participants et leurs expériences. De voir où sont les similarités et les différences avec leur propre arbre.
4. Expliquez que cela permet de comprendre qu'on ne construit pas son histoire seul. D'autres personnes sont impliquées et nous devons donc voir qui nous a soutenus, ce que nous pouvons améliorer, et chercher des solutions. Cela nous encourage à reconnaître et à apprécier ce que nous avons, à explorer notre passé et à nous sentir responsables de différentes situations, et à avoir l'espoir que nous continuons à construire notre histoire.
5. Demandez à tous d'afficher leurs arbres au mur pour créer une forêt. Dites aux participants : Nous créons une forêt, tous les arbres de la forêt se soutiennent les uns les autres, ensemble tous les arbres sont plus forts. Faites une exposition murale et invitez les participants à en faire le tour en regardant les arbres des autres et en posant des questions.
6. \*\* Si vous avez le temps, c'est une excellente activité pour créer des liens : une fois que les participants ont dessiné leurs arbres, donnez-leur le temps de se mettre par deux et d'échanger sur leurs arbres avec quelqu'un pendant 5 minutes. Soulignez l'importance d'une écoute active et attentive.



## **Conclusions**

**Demandez aux participants quel effet ça leur a fait de parler d'eux-mêmes et demandez quels points communs ils ont éventuellement trouvé. Insistez sur le fait que d'autres personnes sont impliquées dans nos vies et que nous devons donc voir qui nous soutient, ce que nous pouvons améliorer et chercher des solutions. Nous devons reconnaître et apprécier ce que nous avons, nos forces et les forces de ceux qui nous entourent. L'espoir de notre groupe est que notre forêt va pousser ensemble, et que nous nous soutiendrons mutuellement en tant que groupe, pour avancer vers une virilité plus saine.**

## Activité 2.3 : La boîte « Comporte-toi comme un homme » (45')

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Tableau papier, stylos, post-it

**Méthode :** Discussion, partage d'expérience, réflexion, binôme, partage

**Objectif :** Les participants commenceront à reconnaître les défis auxquels les hommes sont confrontés lorsqu'ils tentent de répondre aux attentes de la société en matière de rôles de genre. Les participants commenceront à comprendre les coûts des formes rigides de masculinité et qu'il est possible de changer.

### Plan de l'activité

Préparation : L'animateur doit bien comprendre le matériel et le concept de la « Boîte de l'homme. » Il est important d'être prêt à discuter des situations difficiles que les garçons ont pu vivre lorsqu'on leur a dit de se conformer à la Boîte de l'homme, y compris la violence physique et émotionnelle. Il est important de commencer cette session en revoyant les règles d'un espace sûr et du respect des expériences et opinions de chacun. Sortir de la Boîte de l'homme socialisée sera un message clé tout au long de la formation. Il est essentiel pour les sessions suivantes que les participants comprennent la Boîte de l'homme et ses implications.

1. L'animateur dessine l'image d'une boîte sur deux feuilles séparées du tableau de conférence à l'avant de la salle. Expliquez que : (5 min)
  - La boîte représente la boîte de l'homme, qui est pleine de définitions qui peuvent nous enfermer et limiter ce que nous pouvons ou ne pouvons pas faire ou ressentir.
  - Nous sommes socialisés pour croire qu'il y a une bonne et une mauvaise façon d'être un homme. Personne n'est à blâmer – c'est ce que nous ont appris notre communauté, les médias et nos familles.
  - Commencez la discussion en rappelant l'exercice « Choisissez votre côté. » Vous allez discuter de ces idées socialisées sur ce que cela signifie d'être un garçon ou un homme. Repensez à la discussion de « Choisissez votre côté. » Distribuez des post-it et demandez à chaque groupe d'écrire des mots qui illustrent ce que cela signifie d'être un homme.

Par exemple : « Qu'est-ce que la société attend de vous en tant qu'homme/garçon ? » Ou encore : « Si quelqu'un vous dit : « Sois un homme, » qu'est-ce qu'il vous dit de faire ? » (10 min)

(Par ex : Ne souffre pas, puissant, fort, les femmes sont des objets, pas de sentiments, protecteur, n'a pas peur, responsable, décideur, agressif, pas d'émotions sauf la colère, pas de faiblesse, dur, athlétique, courageux, les femmes sont des biens, soutien de famille, surtout financièrement, dominateur).

Demandez aux participants de dire à tour de rôle un mot au groupe et de placer leur post-it dans la boîte.

**NOTE POUR L'ANIMATEUR : Si le groupe n'est pas à l'aise pour écrire des idées sur des post-it, l'animateur peut écrire sur la boîte ou les participants peuvent dessiner des images.**

2. Discutez de ce qu'on nous dit en tant que garçons/hommes et sur la manière de se comporter comme un homme. Ces idées vous semblent-elles familières ? Quelqu'un a-t-il des exemples de ces idées dans sa vie qu'il aimerait partager ?
3. La « Boîte de l'homme » fait référence aux normes, rôles et attentes que notre communauté place sur nous de différentes manières. Ces attentes proviennent des médias, des pairs, des histoires, de la famille, des enseignants et des entraîneurs et des messages que ces acteurs nous envoient pour que nous restions dans la boîte.
4. **Demandez aux participants d'écrire les réponses sur une autre feuille de papier ou au tableau :** Quels sont les bénéfices ou les AVANTAGES pour les hommes qui suivent ces règles et rentrent dans la boîte ? 7

Y a-t-il des INCONVÉNIENTS à rester « dans la boîte » ?<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Note pour l'animateur : Certains des avantages de rester « dans la boîte » peuvent être d'être reconnu dans la communauté, d'avoir plus de possibilités, d'avoir du pouvoir, de réussir, d'avoir accès aux ressources ou d'être admiré par les femmes.

Que pourrait-il arriver aux hommes ou aux garçons ou aux femmes ou aux filles qui sortent de la boîte ou qui s'écartent des règles de genre de la société ?

Demandez aux participants de penser à un exemple où ils ont vu un homme dans leur vie agir en dehors de la boîte de l'homme. Posez des questions d'approfondissement s'ils ont du mal à trouver un exemple :

***Avez-vous déjà vu un homme pleurer en public ? Connaissez-vous des hommes qui partagent les mêmes responsabilités à la maison ? Y a-t-il des leaders ou des personnes célèbres auxquels vous pouvez penser qui expriment leur amour et parlent de leurs sentiments en public ? (Par exemple : Un prêtre, un imam ou un chef religieux qui prêche l'amour et l'acceptation, un joueur de football qui aide les autres, des enseignants, des conseillers).***

5. Demandez maintenant aux participants de réfléchir à leur propre vie. Il y a bien sûr des aspects positifs à être un homme et nous ne devons pas l'oublier. MAIS nous comprenons que suivre ces idées rigides de ce que signifie être un homme peut aussi être nuisible. Comment pouvons-nous prendre des décisions et commencer à agir en dehors de la boîte ?

6. Y a-t-il de nouveaux messages sur la virilité que nous aimerions transmettre à nos jeunes camarades ? (Par exemple, il n'y a pas de mal à parler de ses sentiments, à aider au travail domestique, il n'est pas nécessaire de se battre pour protéger sa virilité) Commencez à faire une liste de nouveaux comportements ou de messages sur la virilité auxquels le groupe pourrait travailler.

**NOTE POUR L'ANIMATEUR : Assurez-vous d'être bien préparé pour cette discussion. Les participants peuvent essayer d'argumenter sur la signification de ce qu'est être un homme ou sur les règles. En tant qu'animateur, vous devez orienter la discussion vers la reconnaissance des effets néfastes possibles de ces rôles rigides et rechercher un accord entre les participants sur la manière d'avancer vers une virilité plus saine et vers l'égalité.**

7. Que pouvons-nous faire pour changer nos propres comportements et attitudes ? (par ex. assumer la responsabilité de nos familles à la maison, aider au travail domestique, demander de l'aide quand on en a besoin, soutenir les frères et sœurs et camarades de classe de sexe féminin, assumer la responsabilité du travail domestique).

**\*\*Si les participants ont du mal à reconnaître les points positifs et négatifs, demandez-leur de se souvenir d'une expérience agréable avec un homme plus âgé et de raconter cette expérience en petits groupes. En quoi était-ce agréable ? Quelles caractéristiques ces hommes avaient-ils ?**

## **Conclusions**

« Nous avons tous appris ce que cela signifie d'être un homme ou une femme – ce n'est pas de notre faute ! Pendant tout cet atelier, nous continuerons à réfléchir à ce que pourrait signifier pour nous tous une nouvelle idée de ce que ça veut dire d'être un homme. Nous pouvons avoir des relations plus fortes entre nous et avec les femmes dans nos vies. Nous pouvons avoir une meilleure santé mentale et physique. Nous pouvons mettre fin à la violence entre nous et entre les hommes et les femmes. Toutes ces choses sont positives pour nous et pour notre communauté. Les petites décisions que nous prendrons entraîneront de grands changements. Ces changements ne se produiront pas d'un seul coup. Continuons à réfléchir aux moyens de sortir de la boîte, individuellement et ensemble. »

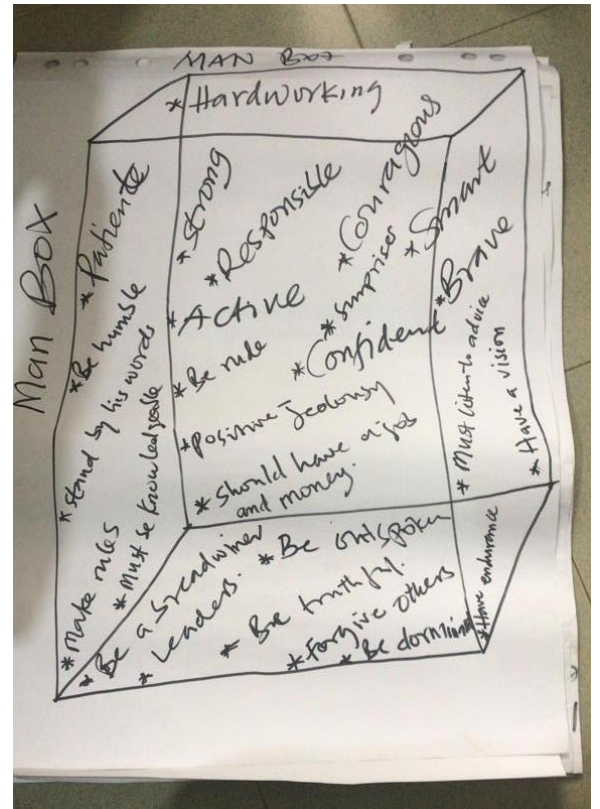
---

<sup>7</sup> Les inconvénients pour les autres peuvent être des problèmes tels que le stress et la pression, un impact négatif sur la santé physique ou mentale, ne pas pouvoir exprimer ses sentiments et des comportements à risque



**Exemple de boîte de l'homme et de ses règles**

Il est important de noter que tout au long de la formation, les participants chercheront à comprendre les inconvénients de rester dans la boîte de l'homme et ce à quoi ressembleraient de nouvelles règles en dehors de la boîte. Une boîte de l'homme comme celle-ci devra rester présente tout au long de la formation et être revue lors des sessions suivantes.



## Activité 2.4 : Cercle de clôture et réflexion (45')

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Bâton de parole, cahiers

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

### Plan de l'activité

L'animateur demande aux participants de se mettre en cercle. Rappelez aux participants les règles du cercle, fixées lors de l'Activité 1.2. L'animateur écrira les questions de discussions puis donnera 15 minutes aux participants pour tenir leur journal dans leur cahier. Quand tout le monde a fini d'écrire ou de dessiner dans son cahier, les participants et les mentors se réunissent en cercle.

Dans les cercles d'ouverture et de clôture, on posera des questions de discussion sur les sujets qui auront été abordés.

### Réflexion/Questions de discussion :

- Qu'est-ce qui vous a surpris dans l'idée de la boîte de l'homme ? Que saviez-vous déjà sur la boîte de l'homme ?
- Quelles forces avez-vous découvertes en vous dans l'arbre de vie ? Quelles forces avez-vous découvertes chez les autres membres de votre groupe ?

**Après la discussion, rappelez que la prochaine session portera sur le pouvoir et notre pouvoir de changer les choses. Rappelez l'heure et le lieu de la réunion, etc.**





### Activités

Cercle d'ouverture  
– 30'

Activité :  
Personnes et  
objets OU Marche  
du pouvoir – 1  
heure

Activité : Gérer la  
privation de  
pouvoir – 45  
minutes

Cercle de clôture  
et réflexion – 30'

## Session 3: Qu'est-ce que le pouvoir? (Binding et Bonding)

### Objectifs :

- Les participants prendront mieux conscience de l'existence du pouvoir dans les relations et réfléchiront à la manière dont ils communiquent et démontrent le pouvoir dans les relations.
- Les participants continueront à créer des liens en discutant de certains mécanismes d'adaptation nuisibles et destructeurs qu'utilisent certains jeunes hommes.
- Les participants reconnaîtront les tendances négatives dans la façon dont ils gèrent peut-être les problèmes et développeront des compétences pour trouver des moyens positifs de gérer les problèmes.

### 3.1 Cercle d'ouverture et réflexion (30')

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Bâton de parole

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

#### **Plan de l'activité**

Commencez la session en voyant le programme de la journée ou de la session et les principaux objectifs. Ensuite, définissez l'intention et posez l'une des questions de réflexion suivantes. En suivant le rituel des cercles mis en place pendant les sessions précédentes, laissez aux participants le temps de noter dans leur journal leurs réflexions, de fixer leurs intentions, puis échangez ensemble dans le cercle.

#### **Questions de discussion :**

- Réfléchissez à la session précédente. Quels sont les deux principaux points que vous avez retenus ?
- Avez-vous eu l'occasion de réfléchir plus aux idées de la boîte de l'homme ?

## 3.2 Activité Personne et objet – Pouvoir<sup>8</sup> (60')

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** ---

**Méthode :** Activité agréable, discussion, réflexion

**Objectif :** Réfléchir à la manière dont les hommes peuvent démontrer leur pouvoir dans leurs propres relations et promouvoir des relations plus équitables et un partage du pouvoir à l'intérieur de la famille.

### Plan de l'activité

L'animateur va :

- Expliquer au groupe que cette activité concerne le rôle du pouvoir dans nos relations avec les autres : comment il influence la façon dont nous traitons les autres et l'impact qu'il a sur les individus et les relations. D'après nos discussions sur la boîte de l'homme, l'un des thèmes des règles de la boîte de l'homme était que les hommes devaient avoir du pouvoir sur les autres, en particulier sur les femmes, et montrer leur pouvoir, parfois par de manières négatives.
- Dites aux participants qu'il arrive souvent qu'une personne ait du « pouvoir sur » une autre personne. Nous sommes confrontés à ces situations tous les jours, dans nos interactions avec notre famille et nos amis, au travail, à l'école et dans la communauté.
- Expliquez que le groupe va faire un exercice pour comprendre ce que signifie être dans une situation de « pouvoir sur » une autre personne et réfléchir à la manière dont ils exercent leur pouvoir sur les autres dans la vie quotidienne.
- Voyez le document à distribuer, Sources de pouvoir, en abordant chacun des différents types de pouvoir.
- (Allez à l'extérieur, si possible) Demandez aux participants de se diviser en deux groupes égaux.
  - Les participants du groupe 1 seront des « **objets** »
  - Les participants du groupe 2 seront des « **personnes** »
- Lisez les instructions suivantes au groupe :
  - Participants qui sont des **objets** : Vous ne pouvez pas penser, ressentir ni prendre des décisions. Vous devez faire ce que les « personnes » vous disent. Si vous voulez bouger ou faire quelque chose, vous devez demander la permission à la personne.
  - Participants qui sont des **personnes** : Vous pouvez penser, ressentir et prendre des décisions. Vous pouvez également dire aux « objets » ce qu'ils doivent faire.

**Note pour l'animateur :** il peut être utile de demander d'abord à deux volontaires de jouer pour le groupe comment une « personne » peut traiter un « objet. » L'animateur peut également donner deux ou trois exemples de ce que les personnes diraient aux objets de faire puis demander aux personnes de donner les ordres.

- Demandez à chaque « personne » de se mettre avec un « objet. » Tous les participants doivent maintenant être par deux. S'il y a un nombre impair de participants, un groupe peut compter 3 participants.
- Expliquez qu'à 3, les « personnes » pourront dire aux « objets » ce qu'ils doivent faire. Par exemple : saute sur place, tourne sur toi-même, assieds-toi par terre, etc. 1, 2, 3...
- Au bout de 2 minutes, demandez au groupe de s'arrêter. Expliquez que les deux groupes vont inverser les rôles : Les « personnes » deviendront des « objets, » et les « objets » vont devenir des « personnes ». Les nouvelles « personnes » ont maintenant 2 minutes pour dire aux « objets » ce qu'ils doivent faire. 1, 2, 3...

---

<sup>8</sup> Adapté de l'activité « Persons and Things » dans le manuel du Program M (Promundo, Instituto PAPAI, ECOS, Salud y Genero, World Education, 2007).

- Au bout de 2 minutes, demandez aux participants de s'asseoir à leurs tables et démarrez une discussion en utilisant les questions ci-dessous :

### Questions de discussion en groupe :

- Quel était le sujet de cette activité ?
- *Quand vous étiez des « objets »* : Quel effet cela faisait-il d'être traité comme un objet ?
- *Quand vous étiez des « personnes »* : Quel effet cela faisait-il de traiter quelqu'un comme un objet ?
- Quel pourrait être la relation avec le sujet de la soumission dont on a beaucoup parlé hier ?
- Dans votre vie quotidienne, les autres vous traitent-ils comme des « objets » ? Pourquoi pensez-vous que c'est le cas ?
- Dans votre vie quotidienne, est-ce que vous traitez les autres comme des « objets » ? Pourquoi ?
- Pourquoi des gens en traitent-ils d'autres comme des « objets » ?
- Dans beaucoup de communautés, l'homme est considéré comme le chef du ménage. Quels pouvoirs cela donne-t-il aux hommes ?
- De quelle manière les hommes exercent-ils un pouvoir sur les membres de la famille ? leur épouse ? leurs enfants ? leurs frères et sœurs ?
- Comment cette activité peut-elle vous aider à réfléchir et peut-être à faire des changements dans vos propres relations ?
- Y a-t-il une différence entre la manière dont les hommes utilisent le pouvoir et celle dont les femmes utilisent le pouvoir ?

### Conclusion :

Il peut y avoir des déséquilibres de pouvoir dans nos relations et cela peut amener une personne à traiter une autre personne comme un objet. Cela peut également réduire la capacité d'une personne à prendre des décisions concernant sa vie. En pensant à ces connexions, vous pouvez construire des relations plus équitables. En travaillant ensemble, vous pouvez parvenir à un monde où le pouvoir est partagé de manière égale, dans des relations justes, et peut être utilisé de manière positive à l'intérieur des familles et entre les mari et femme, entre les hommes, les femmes et entre les sexes opposés.

- Les garçons et les hommes sont privilégiés par les règles de la boîte de l'homme – un système dans lequel les hommes ont globalement du pouvoir sur les femmes. Mais il y a des limites à ces privilèges.
- Pour en revenir à la boîte « Comporte-toi comme un homme, » nous devrions essayer de trouver des moyens de sortir de ces systèmes de « pouvoir sur » et soutenir ceux qui essaient de faire la même chose. Nous continuerons à réfléchir à la manière dont nous pouvons faire cela ensemble.

### Notes pour l'animateur :

- **Il est important, lorsque l'on discute des privilèges et du pouvoir qu'ont les hommes et les garçons, de ne pas faire honte aux jeunes hommes et aux garçons à propos du pouvoir et des privilèges qui leur sont attribués, mais plutôt de remettre en cause ces systèmes et de se demander pourquoi cela s'est produit et, maintenant que nous le comprenons, ce que nous pouvons faire pour y remédier ? C'est là une remarque qui sera importante pour toutes ces conversations difficiles.**
- **Il est important de discuter du fait que le pouvoir n'est pas mauvais en soi ; nous voulons que les jeunes hommes aient du pouvoir dans leur vie, nous voulons qu'ils sentent qu'ils ont le pouvoir de prendre des décisions. Le point important, c'est ce que nous faisons du pouvoir qui nous est donné. Utilisons-nous ce pouvoir pour obliger les autres à faire ce que nous voulons, ou l'utilisons-nous pour vivre une vie saine et construire des relations justes en reconnaissant le pouvoir que chacun de nous a ou n'a pas ?**

*Comme la norme dans la boîte de l'homme est que l'homme est le seul décideur et que les femmes peuvent aussi croire cela dans les relations, il est important d'aborder cette question si elle se pose. Nous ne demandons pas aux hommes d'arrêter de prendre des décisions, nous essayons de reconnaître notre pouvoir et de partager les décisions pour arriver à des relations plus saines où nous respectons nos conjointes, nos amis et nos familles.*

## Document à distribuer Sources du pouvoir<sup>9</sup>

Certains types de pouvoir existent en relation avec d'autres personnes ou des ressources : Nous avons (ou pas) du pouvoir par rapport à une autre personne ou un autre groupe qui a plus, moins ou autant de pouvoir que nous. Il s'agit d'une relation. Par exemple, cela peut être un enseignant et un élève ou un parent et un enfant.

Le pouvoir n'est pas fixé : ce n'est pas quelque chose avec quoi nous sommes nés biologiquement (c'est-à-dire qu'il n'est pas inhérent à nous mais est construit en fonction des circonstances, de la communauté et du contexte) ni quelque chose que nous avons toujours en permanence. Nous entrons et sortons constamment de situations et de relations dans lesquelles nous avons plus ou moins de pouvoir – par exemple, une femme qui est superviseur au travail a du pouvoir sur ses employés, mais elle peut ne pas avoir le même niveau de pouvoir à la maison avec son mari.

Le pouvoir peut faire naître des sentiments positifs ou négatifs : Nous nous sentons souvent positifs et en contrôle lorsque nous nous sentons puissants, et nous avons des sentiments négatifs lorsque nous nous sentons moins puissants. Cela affecte notre capacité à influencer et à agir dans une situation donnée.

Il existe différents types de pouvoir, qui peuvent être utilisés de différentes manières :

Power Over



- Le pouvoir sur (domination sur une autre personne) : Avoir le contrôle sur une personne ou une situation de manière négative, généralement associé à la répression, à la force, à la corruption, à la discrimination et aux abus. Cela implique de « prendre le pouvoir » de quelqu'un d'autre et de l'utiliser ensuite pour dominer et empêcher les autres de le prendre - une situation gagnant-perdant.

- Le pouvoir avec (pouvoir avec d'autres personnes) : Avoir du pouvoir sur la base de la force collective et/ou du nombre – avoir du pouvoir avec des personnes ou des groupes, trouver un terrain d'entente entre des intérêts différents, et construire un objectif commun au bénéfice de tous les membres du collectif. Ce pouvoir multiplie les talents et les connaissances individuels et repose sur le soutien, la solidarité et la collaboration.

Power With



- Le pouvoir de (pouvoir de faire quelque chose) : La capacité de façonner et d'influencer sa vie. Il s'agit d'avoir les idées, les connaissances, les compétences, l'argent et la capacité de se convaincre soi-même et de convaincre les autres de faire quelque chose. Lorsque beaucoup de gens ont ce type de pouvoir, cela peut également créer un « pouvoir avec. »

Power To



- Pouvoir intérieur (auto-habilitation) : Les sentiments d'estime de soi et de connaissance de soi d'une personne. Il est lié à la capacité des personnes à imaginer une vie meilleure pour elles-mêmes, à avoir de l'espoir et le sentiment qu'elles peuvent changer le monde – le sentiment qu'elles ont des droits en tant qu'êtres humains. Cela implique d'avoir confiance en soi et de sentir que l'on a de la valeur parce que l'on existe.

Power Within



<sup>9</sup> Adapté du manuel du Program M (Promundo, Instituto PAPAI, ECOS, Salud y Genero, World Education, 2007) and The Youth Ambassador Peace Camp, Catholic Relief Services, 2020.

### 3.3 Gérer la privation de pouvoir<sup>10</sup> (45')

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Trois boîtes, papier, stylos/marqueurs/crayons de couleur, grandes feuilles de papier

**Méthode :** Penser, binôme, partage, réflexion

**Objectif :** Les participants aborderont les effets néfastes associés à la privation de pouvoir, en particulier les émotions fortes qui sont créées. Discuter des façons néfastes et négatives dont les garçons et les hommes gèrent les problèmes.

#### Plan de l'activité

1. Avant l'activité, l'animateur placera 3 boîtes à l'avant de la salle, étiquetées boîte d'impuissance, boîte de colère, boîte de peur et de culpabilité. Demandez aux participants de se mettre par deux avec un mentor ou un autre participant. Ils resteront avec leur partenaire pour toute l'activité.
2. Faites référence aux concepts de pouvoir dont vous avez discuté précédemment..



3. Commencez la discussion en demandant aux participants s'ils ressentent parfois de l'impuissance ? De la colère ? De la peur ou de la culpabilité ? Demandez-leur de donner des exemples ou expliquez pourquoi vous vous sentez ainsi ? Comment gèrent-ils habituellement ces sentiments ? Demandez au co-animateur de noter certaines réponses au tableau ou sur le tableau-papier. Après avoir commencé à réfléchir à ces sujets en grand groupe, demandez aux binômes de partir ensemble et de répondre aux questions suivantes.
  - Que faites-vous lorsque vous vous sentez impuissant ? Que faites-vous lorsque vous êtes en colère ?
  - Que faites-vous lorsque vous ressentez de la honte, de la peur et/ou de la culpabilité ? Demandez aux binômes d'utiliser le papier pour écrire ou dessiner ce qu'ils font pour chacune des boîtes.  
Donnez-leur 15 à 30 minutes pour discuter, se donner des exemples et placer leurs dessins ou leurs réponses en un mot dans la boîte.
4. Une fois que les binômes ont terminé leur discussion, demandez à tout le monde de se rassembler. Faites le point :
  - Quel effet cela vous a-t-il fait de parler de ces questions avec votre partenaire ? Était-ce agréable ? Aviez-vous des points communs dans la manière dont vous gérez ces sentiments ? Aviez-vous des différences ?
  - Était-il difficile de trouver des exemples de ces sentiments ? Quelqu'un souhaite-t-il donner des exemples au groupe ?
5. Mettez une feuille de papier divisée en deux parties : sain et malsain. Les animateurs disent quelque chose comme : « Il est impossible d'éviter les problèmes dans la vie et il y aura des moments où nous ressentirons de l'impuissance, de la colère, de la peur, de la honte, de la culpabilité ou du désespoir. C'est une réalité de la vie. Cependant, ce que nous pouvons contrôler, c'est notre manière de gérer ces sentiments. Il y a des façons positives de les gérer et des façons négatives. Nous voulons essayer de les gérer de manière positive tout au long de notre vie, ce n'est pas toujours facile, mais nous pouvons essayer. »

<sup>10</sup> Adapté de l'activité Dealing with Disempowerment du Manuel du programme Manhood 2.0 (Promundo, University of Pittsburgh, 2017.)

6. L'animateur examine les boîtes et demande aux participants de lire les papiers de chaque boîte. Ensemble, le groupe décide si le mécanisme d'adaptation est sain, parfois sain ou malsain. Créez ensemble une liste de mécanismes d'adaptation positifs et négatifs.

\*\*Cette discussion peut s'avérer délicate, car les gens ont des idées différentes en fonction de leur culture, des normes, etc. Ce qui peut être considéré comme un mécanisme sain à un endroit peut ne pas l'être ailleurs. Essayez de vous mettre d'accord, si vous n'y parvenez pas, placez-le dans une autre colonne intitulée « parfois sain, parfois non ». Ce n'est pas l'animateur qui doit avoir le dernier mot.

Quelques exemples de mécanismes d'adaptation sains : faire de l'exercice, parler à quelqu'un, à un conseiller ou à un membre de la famille en qui on a confiance, lire, chanter et danser, etc.

Quelques exemples de mécanismes d'adaptation malsains : se battre, garder ses sentiments pour soi, s'isoler de ses amis et de sa famille, contrôler les autres, consommer de l'alcool ou de la drogue, etc.

L'animateur mettra en évidence la liste des mécanismes d'adaptation positifs et la gardera en évidence dans la salle.

### **Conclusions :**

**La Boîte de l'homme, dont nous avons parlé, dit aux hommes et aux garçons de garder leurs sentiments pour eux, mais est-ce que c'est nécessaire ? Comme nous l'avons vu aujourd'hui, il est acceptable de parler avec nos pairs de nos sentiments, qu'ils soient négatifs ou positifs. Nous pouvons trouver du soutien les uns avec les autres et il y a de fortes chances pour que nous ne soyons pas seuls à ressentir ces sentiments. En trouvant des mécanismes d'adaptation sains, qui fonctionnent pour nous, nous pouvons réduire les dommages et être en bonne santé mentale et physique. Il s'agit d'un processus.**

### 3.4 Cercle de clôture et réflexion

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Bâton de parole

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

#### **Plan de l'activité**

Suivre le rituel des cercles qui a été établi. Si ce n'est pas le cas, veuillez vous référer aux notes de la Session 1.2. Donnez aux participants le temps de tenir leur journal sur les questions de discussion qui suivent, puis réunissez-vous en cercle pour récapituler et réfléchir ensemble.

#### **Questions de réflexion**

- Citez quelque chose de nouveau que vous avez appris sur le pouvoir, votre propre pouvoir ou le pouvoir collectif de changer ce que nous avons.
- Donnez deux idées nouvelles ou renouvelées que vous pourriez facilement mettre en pratique lorsque vous vous sentez impuissant.

**Rappel : Dans notre prochaine session, nous allons continuer à parler de reconnaître notre pouvoir de faire des changements et de gérer nos émotions, d'améliorer nos points positifs et de gérer les points négatifs.**





Michael Stulman

### Activités

Cercle  
d'ouverture – 30'  
Activité- Conflit et  
résolution de  
conflit- 1 heure  
Activité – Notre  
pouvoir de  
changer– 1 heure  
Cercle de clôture  
et réflexion du  
premier jour

## Session 4 : Résolution de conflits et notre pouvoir de changement (Binding et Bonding)

### Objectifs :

- Les participants comprendront l'idée d'une analyse d'exploration appréciative et utiliseront cette analyse individuellement et collectivement.
- Ils amélioreront leurs compétences à gérer les situations difficiles et à exprimer leurs émotions de manière saine.
- Les participants apprendront de nouvelles compétences en résolution des conflits et s'exerceront à un modèle de résolution créative des conflits.

## 4.1 Cercle d'ouverture et réflexion (30')

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Bâton de parole

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

### Plan de l'activité

Commencez la session en voyant le programme de la journée ou de la session et les principaux objectifs. Vérifiez l'état d'esprit de chacun en leur demandant de lever la main. Pouce levé, pouce baissé ou pouce à l'horizontale.

Définissez ensuite l'intention et posez l'une des questions de réflexion suivantes. Suivez le rituel des cercles mis en place lors des sessions précédentes. Laissez aux participants le temps de tenir le journal de leurs réflexions, de définir leurs intentions, puis de partager ensemble dans le cercle.

### Questions de réflexion de notre session précédente

- Notez comment vous vous sentez aujourd'hui.
- Votre lieu de culte parle-t-il des sentiments ? Avez-vous entendu un modèle masculin, peut-être votre père, votre professeur, votre oncle, votre prêtre ou votre cheikh, parler de ses sentiments récemment ?
- Que nous dit-on, à nous les hommes, sur le fait de parler de ses sentiments ? Qui nous dit cela ?

**Note :** ce sont de exemples de questions de réflexion qui aident à poser l'intention pour la journée. On peut ajouter d'autres questions de réflexion en fonction des sessions précédentes ou du contexte du groupe.

## 4.2 Conflit et résolution des conflits <sup>11</sup> (45')

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Tableau-papier

**Méthode :** Jeu de rôles, discussion de groupe

**Objectif :** Les participants utiliseront les quatre phrases de la résolution des conflits pour résoudre pacifiquement un conflit.

### Plan de l'activité

1. L'animateur comprendra la nécessité de travailler sur la résolution des conflits et le lien entre le conflit et la boîte « Comporte-toi comme un homme. » Nous avons parlé de nos sentiments et de la façon dont nous les gérons intérieurement. Nous devons aussi penser à nos sentiments dans nos relations avec les autres. Les conflits peuvent se produire et nous pouvons acquérir des compétences pour les résoudre efficacement.
2. L'animateur écrira au tableau :  
**Qu'est-ce que le conflit ?** et demandera aux participants des exemples et des définitions. Par exemple, un conflit est un problème avec une autre personne. Un conflit est un désaccord. Un conflit est une dispute.
3. Nous allons maintenant nous répartir en équipes. Pensez à un moment où vous avez eu un conflit, un désaccord ou une dispute avec quelqu'un. Les participants discutent entre eux pendant 10 minutes. L'animateur demande aux participants de se préparer à un jeu de rôles. La personne A jouera le rôle de la personne qui est en conflit avec la personne B.
4. L'animateur présente les quatre phrases de conflit. On peut utiliser ces phrases pour résoudre pacifiquement un conflit. Au premier abord, elles peuvent sembler être d'étranges concepts pour parler directement du conflit. En utilisant ces quatre phrases avec une personne avec laquelle vous êtes en conflit, vous pourrez résoudre le conflit sans devoir recourir à des moyens négatifs.

Faites savoir à la personne avec laquelle vous êtes en conflit :

- **Je vois** – il s'agit de la façon dont nous voyons l'autre personne ou le conflit.

Par exemple : Je vois que quand je rentre dans la salle, tu murmures toujours des choses à mon sujet.

- **J'imagine** – il s'agit de ce que nous imaginons qu'il se passe lorsque nous voyons le comportement ou le conflit.

Exemple : j'imagine que tu dis du mal de moi lorsque tu chuchotes quand j'entre dans la salle. En exprimant la façon dont nous voyons et percevons le conflit, nous permettons à l'autre personne de clarifier la situation.

- **Je ressens** – c'est ici que nous partageons ce que l'autre personne nous fait ressentir. Nous avons beaucoup parlé du partage de nos sentiments et de nos émotions.

Par exemple : je ressens de la colère quand je te vois murmurer quand j'entre dans la salle parce que ce n'est pas agréable et que j'imagine que tu dis du mal de moi.

- **Je veux** – c'est ici que nous proposons une solution au conflit.

Par exemple : Je veux que tu arrêtes de chuchoter des choses sur moi ou que tu me dises s'il y a quelque chose en moi qui te dérange.

5. Demandez maintenant aux participants de retourner dans leurs groupes et de jouer le conflit dont ils ont parlé auparavant. En utilisant ces nouvelles phrases, essayez de résoudre le conflit et voyez ce que cela donne. Demandez à quelques groupes de jouer cette scène pour le groupe afin de renforcer l'utilisation des phrases.

Discussion:

---

<sup>11</sup> Adapté du manuel Engaging Boys and Men in Gender Transformation. (Promundo and Engender, 2008)

1. Qu'est-ce que ça vous a fait comme impression de dire à quelqu'un avec qui vous êtes en conflit comment vous voyez, imaginez et ressentez le problème et comment vous voudriez le résoudre ?
2. Pensez-vous que ce soit une bonne alternative à l'utilisation de manières négatives de gestion d'un conflit, comme la violence verbale ou physique ?
3. Comment pouvez-vous utiliser ceci dans votre vie ?

### **Conclusions**

Les conflits font partie des relations et des interactions humaines. Nous ne pouvons pas contrôler les conflits qui peuvent se produire, ni le comportement des autres, mais nous pouvons contrôler la façon dont nous réagissons au conflit et dont exprimons nos sentiments et nos idées à propos d'une situation. C'est le contraire de ce que dit la Boîte de l'homme, qui veut que les hommes et les garçons soient agressifs et se battent pour prouver leur virilité. La résolution non violente des conflits est une chose que les hommes peuvent faire et qu'ils ont déjà faite. Il existe de nombreux exemples de leaders pacifiques à travers l'histoire. (On peut citer Ghandi, Martin Luther King Jr, Nelson Mandela, l'archevêque Desmond Tutu ou d'autres leaders pacifiques du contexte local).

### 4.3 Notre pouvoir de changer

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Tableaux-papier, cahier, diapositive ou version imprimée du tableau des 3B/4D

**Méthode :** Analyse SWOT individuelle et en groupe, discussion, petits groupes

**Objectif :** Les participants comprendront l'idée d'une analyse SWOT et utiliseront cette analyse individuellement et collectivement.

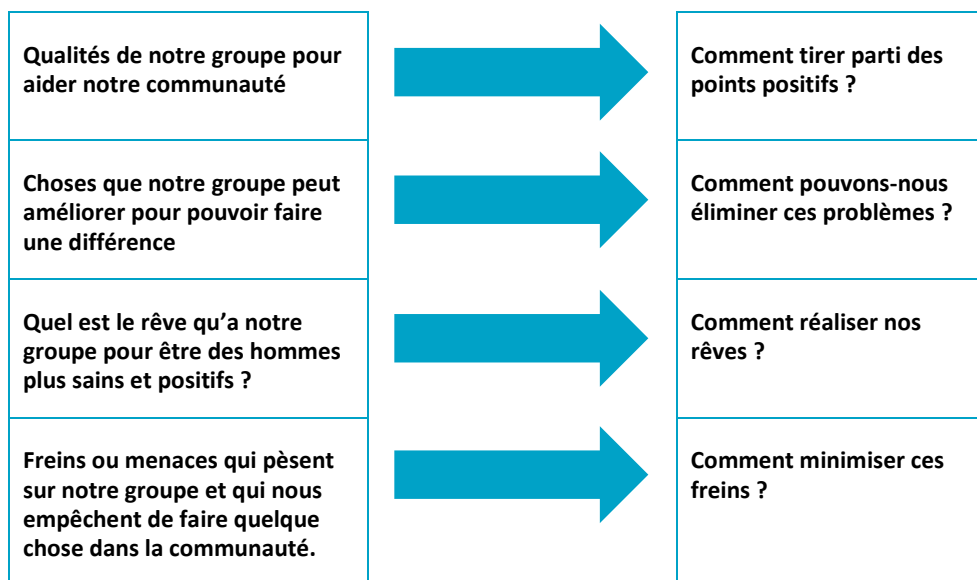
#### Plan de l'activité

##### 1<sup>ère</sup> partie – Exploration appréciative (20')

L'animateur introduit la session en rappelant aux participants leur discussion sur le pouvoir et la privation de pouvoir. L'animateur dira : **Même si vous vous sentez parfois privé de pouvoir, nous avons tous le pouvoir de faire des changements dans notre vie, et ensemble, en tant que groupe, nous avons encore plus de pouvoir pour faire des changements. Par nos réflexions, la rédaction de notre journal et nos discussions, nous avons déjà entamé ce processus. Grâce à l'exploration appréciative, nous pouvons commencer à planifier notre avenir et à mettre en valeur les points positifs que nous avons individuellement et, surtout, ensemble, en tant que groupe.**

1. Expliquer : Pendant toutes les phases de notre vie, nous avons des choses que nous faisons bien et qui ajoutent de la valeur, des choses que nous pourrions améliorer, des choses dans lesquelles nous pouvons nous impliquer et qui nous permettront d'obtenir des avantages ou des réussites et des choses que nous devons surmonter pour atteindre nos objectifs. Ceci est vrai pour les individus comme pour les groupes.
2. Dites : Lorsque nous ne savons pas ce que sont ces choses, nous ne sommes pas en mesure de participer de manière significative au changement.
3. Dans notre prochaine activité, nous utiliserons le processus de l'exploration appréciative, que nous avons déjà entamé, pour les points positifs, les menaces et les opportunités individuels et collectifs en tant que jeunes hommes désireux de prendre la tête d'un changement communautaire. Voyez la matrice d'enquête appréciative jointe ici.

#### Activité: Notre pouvoir de changement



4. Dessinez 4 quadrants sur un tableau-papier. Donnez aux participants les post-it pour la prochaine activité.

5. Présentez les **deux premiers quadrants** – Points positifs et difficultés. **Demandez** : Veuillez écrire sur les post-it (5') :
  - a. Des points positifs – une ou deux choses que les jeunes hommes font bien ou des qualités ou des atouts que les jeunes possèdent et qui peuvent aider la communauté.
  - b. Des difficultés – une ou deux choses que les jeunes hommes pourraient améliorer ou des caractéristiques qui constituent une limitation dans la communauté.
6. Invitez-les à placer les post-it dans le quadrant correspondant, en regroupant les réponses similaires.
7. Invitez deux participants à lire les groupes de qualités et de difficultés des jeunes hommes, en expliquant si nécessaire mais sans susciter de discussion pour l'instant.
8. Présentez les **deux quadrants suivants** – Rêves et freins. **Demandez** : Veuillez écrire sur les post-it (5') :
  - a. **Des rêves** : Deux conditions externes existantes qui peuvent aider les jeunes hommes à réaliser leurs rêves maintenant ou à l'avenir.
  - b. **Des freins** : Deux conditions externes qui pourraient empêcher les jeunes hommes de réaliser leurs plans.
9. Invitez-les à placer les post-it sur le quadrant correspondant, en regroupant les réponses similaires. Puis, à nouveau, demandez à quelques participants de présenter les groupes d'opportunités et de menaces auxquels les jeunes sont confrontés.
10. Concluez en disant qu'en tant que jeunes, nous aimerions :
  - a. Tirer parti de nos qualités (individuelles et collectives)
  - b. Éliminer nos difficultés
  - c. Explorer les rêves et commencer à concevoir
  - d. Éliminer ou surmonter les freins

## 2<sup>ème</sup> PARTIE : Analyse du groupe en exploration appréciative

1. Réflexion : Demandez aux participants de regarder les résultats de l'analyse d'exploration appréciative qu'ils viennent de réaliser et demandez-leur d'identifier :
  - a. Quelles qualités seront plus importantes si elles sont combinées avec d'autres ?
  - b. Quelles difficultés ils peuvent surmonter s'ils sont avec d'autres jeunes ?
  - c. S'il sera plus facile de réaliser leurs rêves en n'étant pas seuls ?
  - d. S'ils peuvent mieux affronter les difficultés en travaillant en groupe ?
2. Demandez-leur de l'écrire dans leur cahier (3') s'ils le désirent et invitez deux ou trois participants à partager.
3. Expliquez que vous allez vous diviser en groupes (environ 3-5 personnes/groupe) et faire un exercice d'exploration appréciative en groupes.
4. Donnez à chaque groupe un tableau-papier et des marqueurs, demandez-leur de dessiner les 4 quadrants et de faire l'analyse d'exploration appréciative de leur groupe. Encouragez-les à écrire directement sur le tableau.
5. Une fois que tous les groupes ont rempli leur tableau, demandez-leur de revenir ensemble et discutez.

### Conclusions:

**L'animateur devra faire le lien entre cette leçon et la leçon précédente sur la marche du pouvoir ou les personnes et les objets. En tant que jeunes hommes, nous avons du pouvoir, individuellement et collectivement. Ensemble, nous pouvons utiliser notre pouvoir pour apporter un changement positif dans notre communauté. Nous allons commencer à réfléchir à la manière dont nous pouvons transmettre ces messages d'égalité des genres et de virilité saine à la communauté.**

## 4.4 Cercle de clôture et réflexion

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Bâton de parole, balle, un autre outil

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

### Plan de l'activité

Suivant le rituel des cercles qui a été établi, donnez aux participants le temps de tenir leur journal sur les questions de discussion suivantes dans un endroit confortable, puis réunissez-vous en cercle pour récapituler et réfléchir ensemble.

- Donnez deux façons dont vous allez continuer à exprimer vos émotions dans votre vie quotidienne.
- Citez quelque chose d'intéressant ou de nouveau que vous avez appris sur vous-même ou sur les autres aujourd'hui ?
- Votre communauté vous aide-t-elle à exprimer vos émotions ?



### Activités

Cercle d'ouverture  
– 30'

Activité- Relations  
saines et malsaines  
– (1 heure)

Activité Prendre  
soin de soi – (1  
heure)

Cercle de clôture –  
30'

## Session 5 : Relations justes avec soi et avec les autres (Bonding et Bridging)

### Objectifs :

- Les participants reconnaîtront les comportements sains et malsains qui existent dans les relations à l'intérieur la communauté et pour eux-mêmes, personnellement.
- Les participants comprendront l'importance de prendre soin de leur santé physique et mentale. Les participants comprendront les implications de la boîte de l'homme sur la santé mentale et physique.
- Les participants reconnaîtront les caractéristiques saines et malsaines dans les relations afin de construire des relations justes.



## 5.1 Cercle d'ouverture et réflexion

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Bâton de parole, balle ou autre objet à utiliser

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

### Plan de l'activité

Suivez les normes établies pour la session d'ouverture. Revoyez les messages importants de la session précédente. Vérifiez comment tout le monde se sent en leur faisant lever la main. Pouce levé, pouce baissé ou pouce à l'horizontale. Rappelez aux participants l'ordre du jour de la session et les objectifs des leçons d'aujourd'hui. Demandez s'il y a des questions.

Puis, une fois que tout le monde est prêt, dites aux participants de sortir leur journal et de réfléchir aux questions de réflexion.

- Aujourd'hui, nous allons parler des relations justes (saines) ou malsaines. Nous allons réfléchir à des relations que nous avons, que nous avons vues dans notre vie ou dans les médias.

### Questions de réflexion

Par « relations justes » nous voulons dire que, essentiellement, les relations justes sont les relations où chacun (ou tout le monde) cherche, sans s'oublier soi-même, à être attentif et réactif aux besoins et aux émotions de l'autre. C'est-à-dire qu'une relation n'est pas « juste » si les participants cherchent à abuser du pouvoir (opprimer), à abuser des ressources (exploiter), ou à tromper pour un avantage égoïste (manipuler).

\*\*Si vous travaillez avec des groupes interreligieux, il n'est pas nécessaire de parler de la doctrine sociale catholique, mais nous pouvons dire « de nombreuses traditions religieuses nous disent que les relations saines sont..... »

- Donnez quelques exemples de relations justes que vous avez dans votre vie ou dont vous avez été témoins. (Cela peut être un exemple de leur vie, d'un film, etc.)
- Que dit votre prêtre ou votre cheikh sur la façon dont nous devons nous traiter les uns les autres pour établir des relations justes ? \*\*Si vous travaillez avec des groupes religieux.
- Citez une relation qui vous fait vous sentir vu et respecté. Qu'est-ce qui est bon dans cette relation, quelles qualités a-t-elle ?
- Citez des histoires de relations justes dans des films, votre religion, ou des exemples de votre vie.

Note : Il n'est pas nécessaire de répondre à toutes les questions de réflexion et ce sera peut-être trop. Envisagez 2 ou 3 questions de réflexion pour vous concentrer sur les objectifs de la session.

## 5.2 Relations saines ou malsaines : Relations justes<sup>12</sup>(60')

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Cartes de situation des relations, tableau-papier, marqueurs, stylos

**Méthode :** Discussion, scénarios de la vie réelle

**Objectif :** Les participants reconnaîtront les traits malsains et sains dans les relations afin de construire des relations justes.

### Plan de l'activité

Notes pour l'animateur : Cette leçon variera en fonction de la situation de famille et de l'âge des participants. Si la plupart des participants sont mariés ou en couple, vous pouvez vous concentrer davantage sur les principes des relations équitables du point de vue du genre et sur les piliers des relations fortes. Si la plupart des participants sont plus jeunes, cette activité peut également englober les relations avec les amis et la famille. Ces conversations ne doivent pas uniquement porter sur les relations avec les conjointes, mais aussi sur les bonnes relations avec les collègues, les amis masculins, etc.

L'animateur commencera par dire : Les relations saines sont basées sur la communication, l'honnêteté, l'égalité, le respect et la responsabilité.

**\*\***Dans la doctrine sociale catholique, nous comprenons que « essentiellement, des relations justes sont les relations où chacun (ou tout le monde) cherche, sans s'oublier soi-même, à être attentif et réactif aux besoins et aux émotions de l'autre. C'est-à-dire qu'une relation n'est pas « juste » si les participants cherchent à abuser du pouvoir (opprimer), à abuser des ressources (exploiter), ou à tromper pour un avantage égoïste (manipuler).

Des relations malsaines peuvent mener à la violence, à l'exploitation, à la domination, à la manipulation, etc. Être dans une relation juste peut vous apporter soutien et bonheur. À ce moment dans le groupe, l'animateur devrait mieux connaître les participants et savoir quel type de relations ils entretiennent ou ont entretenu.

**Note :** *On devra utiliser ces informations pour adapter cette leçon. Cette leçon est une bonne occasion de demander aux mentors d'aider à la diriger, aussi, car ils peuvent avoir plus d'expérience de relations (mariés ou pères) et peuvent offrir des expériences de la vie réelle et renforcer les idées de la leçon.*

Pour commencer, l'animateur écrira au tableau « gamme de relation » et aura une catégorie pour « saine, » « malsaine, » et « ça dépend. »

### Préparation

Écrivez chacune des « situations relationnelles » ci-dessous sur une feuille de papier A4 :

- La chose la plus importante dans la relation, c'est le sexe.
- Vous passez du temps seul sans votre conjointe.
- Vous vous amusez bien avec votre conjointe.
- Vous prenez généralement toutes les décisions pour le couple.
- Vous restez dans la relation parce que c'est mieux que d'être seul.
- Vous êtes maître de vous-même et capable de prendre vos propres décisions.
- Vous parlez des problèmes quand ils surviennent dans la relation.
- Vous vous disputez ou vous vous battez presque tous les jours.
- Votre conjointe vous frappe.
- Vous êtes mal à l'aise si votre conjointe a un meilleur travail.

- Vous êtes mal à l'aise si votre conjointe a plus d'argent que vous.
- Vous voulez contrôler l'apparence de votre conjointe.
- Vous demandez à votre conjointe les mots de passe de ses réseaux sociaux.
- Vous ne parlez plus à votre conjointe quand elle regarde d'autres femmes ou d'autres hommes.
- Vous demandez à un ami d'espionner votre conjointe.
- Vous demandez à votre conjointe d'enfreindre les règles établies par ses parents.
- Vous tenez parole.
- Vous insultez votre ami ou votre conjointe et vous le ou la mettez mal à l'aise.
- Vous harcelez votre ami ou votre conjointe et vous le ou la faites se sentir stupide..
- Vous écoutez attentivement votre ami ou votre conjointe et vous l'encouragez.
- Vous vous attendez à ce que votre conjointe s'occupe seule de la maison et de l'enfant.
- Vous aidez votre conjointe à préparer le repas, à rassembler les provisions et à s'occuper de la maison.

### INTRODUCTION DE L'ACTIVITÉ

1. Sur un tableau-papier devant le groupe, écrivez « Sain » à gauche et « Malsain » à droite.  
Expliquez que ce sont deux types de relations que vous allez explorer aujourd'hui.
2. Demandez au groupe de définir des relations amoureuses saines et malsaines en faisant un brainstorming pour trouver, dans chacune des deux catégories, des mots pour les décrire. Votre tableau pourra ressembler à ceci :

3. Mettez de côté la liste des caractéristiques saines et malsaines et préparez-vous à y revenir plus tard dans l'activité.

4. Expliquez aux participants qu'ils vont examiner plus en détail ce qu'est une relation saine ou malsaine.

En haut d'un grand mur ou d'un tableau noir, placez les trois cartes de relations séparées les unes des autres.

« Sain » à gauche, « Ça dépend » au milieu et « Malsain » à droite

SAIN	MALSAIN
Honnêteté	Mensonge
Communication	Mauvaise communication
Égalité	Domination
Respect	Dédain, mépris
Confiance	Méfiance

5. Distribuez deux fiches à chaque participant. Dites-leur d'écrire un scénario « sain » sur l'une et un scénario « malsain » sur l'autre. (Ça peut être quelque chose qu'ils inventent, qu'ils ont vu ou entendu, ou de quelque chose qui leur est arrivé). Demandez aux mentors de mettre aussi des exemples tirés de leur expérience et de leurs relations, surtout s'ils sont mariés ou pères et que les participants ne le sont pas encore, ou ont peut-être moins d'expérience.

Mélangez les fiches de « Situation relationnelle » et distribuez-les à des participants différents. Dites aux participants de les placer dans la colonne où ils pensent que la situation devrait se trouver, « Sain, » « Ça dépend » ou « Malsain. »

Si vous n'avez pas assez de scénarios ou de variété, vous devrez distribuer les exemples de situations que vous aurez rédigés avant la session.

6. Une fois que toutes les fiches de « Situation relationnelle » ont été placées, demandez au groupe ce qu'il pense des placements. Voyez toutes les situations une par une, en laissant du temps pour la discussion. S'ils ne sont pas d'accord, rappelez-leur les qualités d'une relation saine (communication, respect, égalité, responsabilité et honnêteté). Demandez-leur si la situation présente ces qualités et placez-la dans la colonne appropriée.

## QUESTIONS DE DISCUSSION DE GROUPE

1. Quelles sont, selon vous, les choses les plus importantes dans une relation ? Est-ce différent pour chacun ?
2. Quels défis ou obstacles nous empêchent de construire le type de relation que nous voulons ? De bâtir des relations saines, équitables ?
3. Quelles conséquences y a-t-il si vous n'êtes pas dans une relation saine ? Pour vous ? Pour vos relations avec d'autres ?
4. Que pouvons-nous faire dans des situations où nos priorités et celles de notre conjointe sont différentes ?
5. Quel rôle joue la confiance ? Comment la construire ?
6. Que se passe-t-il quand nous avons l'impression de ne pas pouvoir faire confiance à notre conjointe ?
7. Quels sont les moyens d'améliorer la communication ou la confiance ? Quel est notre rôle ?
8. Pourquoi une personne resterait-elle dans une relation qui n'est pas saine ?

### Conclusions:

**De bonnes relations (saines et justes) peuvent être une opportunité et un partenariat dans lequel on se respecte, on communique bien, on s'écoute et on se soutient mutuellement. Il peut s'agir de relations amoureuses ou de relations entre amis. Si les relations ne sont pas saines, il est important d'en discuter et de décider s'il est bon de poursuivre la relation pour l'une ou l'autre personne ou s'il est possible de changer la relation de manière positive.**

### 5.3 Prendre soin de soi (La santé des jeunes hommes) (45')

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Feuilles de papier vierge, tableau-papier, marqueurs, stylos

**Méthode :** Discussion, art, réflexion

**Objectif :** Les participants comprendront l'importance de prendre soin de leur santé physique et mentale. Les participants comprendront les implications de la boîte de l'homme sur la santé mentale et physique.

#### Plan de l'activité

1. L'animateur commence par sortir le tableau de la Boîte de l'homme de la session « Comporte toi comme un homme » pour rappeler aux participants les effets négatifs de la boîte de l'homme. Demandez aux participants comment ils pensent que la boîte de l'homme influe sur leur santé physique et mentale. Qui a la responsabilité de prendre soin de votre corps et de votre esprit ? Que vous dit la « Boîte de l'homme » à ce propos ? Par exemple, les hommes ne sont pas censés se montrer faibles et ils ne demandent donc pas d'aide.
2. L'animateur ou le co-animateur distribue à chaque participant une feuille de papier et des marqueurs, crayons de couleurs, etc. Demandez aux participants de dessiner une image d'eux-mêmes, avec leurs vêtements préférés, leurs cheveux, la façon dont ils se voient. Donnez-leur 5 minutes.
3. En pensant aux effets négatifs de la boîte de l'homme, les participants écrivent 4 à 5 problèmes de santé qui sont le résultat direct de la « Boîte de l'homme » et des messages que donne la société sur ce que cela signifie d'être un homme. L'animateur montrera comment faire sur son propre dessin. Par exemple, je place « ne pas parler de mes sentiments » à côté de ma tête, car en ne parlant pas de mes sentiments, je ne serai pas en bonne santé mentale. Proposez quelques exemples, demandez aux participants de donner quelques exemples si cela ne leur semble pas clair.
4. Donnez 10 minutes aux participants pour noter quelques problèmes de santé physique et mentale qui peuvent découler de la boîte.
5. Maintenant, rassemblez-vous. Sur le tableau-papier situé à l'avant de la salle, dessinez un homme de grande taille et demandez aux participants de venir au tableau pour mettre les problèmes de santé pouvant découler de la boîte de l'homme. Demandez aux participants d'expliquer pourquoi ces problèmes résultent de la boîte de l'homme.

Note pour l'animateur : Quelques problèmes potentiels pouvant résulter de la boîte de l'homme sont la dépression, les comportements sexuels à risque, la violence, l'abus de pouvoir, la consommation de drogues et d'alcool, les gangs. Certains de ces problèmes peuvent être différents selon le contexte ou vous devrez peut-être ajouter d'autres problèmes spécifiques à votre contexte.

6. Discussion : Pourquoi pensez-vous que ces problèmes de santé sont le résultat de la « boîte de l'homme » ? Que font les hommes lorsqu'ils se sentent physiquement ou mentalement malades ? Que devraient-ils faire ? Comment pouvons-nous convaincre d'autres jeunes hommes de prendre soin de leur santé physique et mentale ? Qu'est-ce qui peut se passer quand on ne prend pas soin de soi ?

#### Conclusions

**Comme nous l'avons dit, il est important de parler de ses émotions et de prendre soin de sa santé physique. Si vous vous sentez malade, parlez-en à quelqu'un. Vous avez des soutiens ici dans cette salle avec qui vous pouvez parler. Vous pouvez parler avec un proche de confiance. Vous pouvez aller à la clinique. Il est de notre responsabilité de prendre soin de nous et de ne pas avoir peur de demander de l'aide. Pouvons-nous le faire ?**

## 5.4 Cercle de clôture et réflexion

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Bâton de parole

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

### Plan de l'activité

En suivant le rituel des cercles qui a été établi, donnez aux participants le temps de tenir leur journal sur les questions de discussion qui suivent, dans un endroit confortable, puis rassemblez-vous en cercle pour récapituler et réfléchir ensemble.

### Réflexion Questions

- Quelles sont les qualités personnelles que je possède et qui contribuent à l'égalité des genres et aux relations justes ? Pouvez-vous vous en tirer parti ?
- Comment allez-vous continuer à prendre soin de votre santé mentale et physique ? Citez deux choses que vous pouvez faire.
- Donnez deux nouvelles compétences ou habitudes que vous allez essayer d'adapter dans votre vie quotidienne pour prendre soin de vous, vous respecter et construire des relations justes ?
- Que dit votre religion des relations justes et du fait de prendre soin de soi ?



### Activités

Cercle d'ouverture  
– 15'

Activité : Les  
hommes et les  
travaux  
domestiques – 1  
heure

Activité : Mon  
réseau de soutien  
– 40'

Activité : Cercle  
d'influence et  
pression du  
groupe – 45'

Cercle de clôture –  
15'

## Session 6 : Prendre un engagement pour vivre une vie saine et renforcer nos réseaux (Bonding et Bridging)

### Objectifs :

- Les participants examineront les tâches ménagères courantes et les normes qui y sont souvent associées et analyseront les avantages qu'il y a à ce que les hommes et garçons partagent les responsabilités dans le foyer.
- Les participants s'engageront à faire un changement ou à continuer d'aider à accomplir les tâches qui sont généralement de la responsabilité des femmes dans leur vie.

## 6.1 Cercle d'ouverture et réflexion

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Bâton de parole

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

### Plan de l'activité

Cercle d'ouverture sur un engagement pour s'éloigner de la boîte de l'homme. Réflexion sur la nouvelle version de la masculinité que nous souhaitons emporter avec nous. Ce serait un bon moment pour réfléchir dans le journal sur le voyage jusqu'à présent. Nous passons à la partie Concevoir et Réaliser (Design, Deliver) de l'exploration appréciative. Nous commençons à concevoir ce qui est le mieux pour notre groupe et pour nous-mêmes et à le réaliser grâce à nos comportements individuels et collectifs.

### Quelques questions de discussion potentielles.

- En quoi est-il important que les hommes prennent la responsabilité de tâches ménagères ?
- Comment allons-nous continuer à nous soutenir mutuellement ?
- Quelles qualités de groupe voyez-vous dans votre groupe ? Comment peut-on les utiliser pour accroître l'égalité des genres ?
- Comment pouvons-nous continuer à travailler ensemble ?



## 6.2 Les hommes et les travaux domestiques <sup>13</sup> (45')

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Bâton de parole

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

**Objectifs :** Les participants examineront les tâches ménagères courantes et les normes qui y sont souvent associées et analyseront les avantages qu'il y a à ce que les hommes et garçons partagent les responsabilités dans le foyer. Les participants s'engageront à faire un changement ou à continuer d'aider à accomplir les tâches qui sont généralement de la responsabilité des femmes dans leur vie.

### Plan de l'activité

Notes pour l'animateur : Les femmes et les hommes, les garçons et les filles, font des choses différentes au cours de la journée. Les femmes et les filles travaillent plus longtemps si l'on compte à la fois leur travail à la maison et leur travail en dehors de la maison, et les hommes et les garçons ont parfois plus de temps libre. Comme beaucoup des activités qui utilisent du travail considéré comme le travail des femmes ne sont pas rémunérées, le temps des femmes a beaucoup moins de valeur que celui des hommes. Lorsque les femmes travaillent pour gagner un revenu pour la famille ou vont à l'école, elles continuent généralement à assumer toutes les responsabilités traditionnelles à la maison. Du fait de cette opinion que les activités des femmes n'ont pas de valeur, et des possibilités limitées des femmes de gagner un revenu ou de s'instruire, les femmes ont moins de pouvoir dans la famille et la communauté (repensez à la discussion sur le pouvoir). En revanche, les rôles de l'homme en tant que soutien de famille, figure d'autorité et protecteur, fixés par la boîte de l'homme, ont un statut plus élevé et donnent aux hommes plus de pouvoir dans la société. Mais ces rôles représentent également un stress et une pression considérables pour les hommes ; les hommes qui n'ont pas de revenu ou d'emploi adéquat peuvent croire qu'ils sont des « ratés ». Ce sont là quelques-unes des conséquences négatives de la « boîte de l'homme » qui dit aux hommes et aux garçons qu'ils ne doivent pas participer aux travaux domestiques et à l'entretien de la maison.

*Cette activité aidera les participants à comprendre ce problème et à s'engager à faire des changements pour aider les femmes et les filles de leur entourage. Si certains participants dans le groupe ont des enfants, parlez davantage des soins à leurs propres enfants. Si les participants ne sont pas encore pères ou ne sont pas encore mariés, parlez de la façon dont ils partagent les responsabilités avec leurs sœurs, leur mère ou d'autres femmes dans leur vie.*

1. Activité 24 heures par jour : L'animateur prépare les participants à réfléchir aux rôles genrés dans la communauté. Cette session doit être basée sur les normes de la communauté où se passe la formation.
2. Demandez aux participants de citer des tâches ménagères typiques qui sont faites régulièrement. Pour les aider, demandez-leur de réfléchir à ce qui doit être fait dans un ménage du réveil au coucher. Dressez la liste de toutes les activités sur un tableau-papier, en numérotant, à partir de 1, chaque activité.

La liste des activités devrait inclure certains des éléments suivants : 1. Faire la cuisine 2. Entretien et maintenance, y compris la réparation des articles ménagers 3. Faire les courses pour acheter de la nourriture, des vêtements et des articles ménagers 4. Nettoyer et laver 5. S'occuper des enfants 6. S'occuper des personnes âgées 7. Sûreté 8. Activités liées à l'école (transport, devoirs, réunions à l'école, etc.) 9. Payer les factures. 10. Aller chercher de l'eau 11. Aller chercher du bois 12. S'occuper des animaux.

N'hésitez pas à ajouter des éléments à la liste si les participants ne les mentionnent pas.

3. Distribuez des feuilles de papier vierges au groupe. Demandez aux participants de regarder les activités de la liste et de déterminer qui les fait généralement : une femme, un homme ou les deux. Les participants peuvent simplement écrire « femme, » « homme » ou « les deux » à côté du numéro correspondant sur leur feuille.

<sup>13</sup> Adapté de Promundo and CARE International in Rwanda. 2012. Journeys of Transformation: A Training Manual for Engaging Men as Allies in Women's Economic Empowerment. Washington, DC, USA, et Kigali, Rwanda: Promundo et CARE.

4. Demandez aux participants de compter le nombre d'activités faites normalement par les femmes, par les hommes et par les deux sexes. Demandez-leur de donner leurs résultats et inscrivez les totaux sur un nouveau tableau-papier.
5. Animez une discussion en utilisant les questions ci-dessous :

Le décompte des activités faites par les femmes ou par les hommes dans le ménage vous a-t-il surpris ? Pourquoi ou pourquoi pas ?

Y avait-il beaucoup de variations entre les participants ? A votre avis, pourquoi ?

Quels facteurs font que les hommes et les garçons ne participent pas aux soins aux enfants ?

Pensez-vous que la répartition du travail à la maison entre les hommes et les femmes évolue ou reste la même ? Pourquoi ?

Quels avantages découlent du fait que les hommes jouent un rôle actif dans les tâches ménagères ? Que peut-on faire pour promouvoir une distribution plus équitable du travail dans le ménage ?

Qu'avez-vous appris de cette activité ? Avez-vous appris quelque chose qui pourrait être appliqué à votre propre vie et à vos relations ?

## **ACTIONS**

Donnez deux actions que vous entreprenez dans votre vie pour contribuer à rendre ces tâches plus équitables du point de vue du genre. Comment pouvez-vous soutenir les femmes et les filles dans la vie ? (Quelques exemples : aider à s'occuper des frères et sœurs (ou des enfants) ou les aider pour leurs devoirs/leurs études, passer moins de temps à l'extérieur de la maison pour aider à faire la cuisine et le ménage, aider la mère, les sœurs ou les femmes dans leur vie à laver les vêtements, etc.)

Quelques messages pour rappeler aux participants :

- D'être conscients et responsables de leurs propres attitudes et comportements et prêts à les changer selon les commentaires qu'on leur fait.
- D'être patients et persévérants. Les attitudes sexistes et les normes de genre nuisibles ne changeront pas du jour au lendemain.
- D'être positifs.
- De savoir écouter : faire attention quand quelqu'un demande de l'aide, croire cette personne et la respecter.
- D'être une ressource : transmettre les informations des groupes de soutien à la communauté.
- D'être audacieux : ne pas avoir peur de faire des erreurs ou de dépasser les limites
- De se souvenir de prendre soin de soi aussi. Donner du soutien mais ne pas oublier d'en accepter aussi !

## **Clôture**

**Le fait qu'un jeune homme ou un père s'implique dans les soins aux enfants et le travail domestique, et la manière dont il s'implique, ne dépendent pas exclusivement de caractéristiques biologiques mais plutôt de la manière dont les hommes et les femmes ont été élevés dans la conviction que les hommes peuvent aussi faire ces travaux. Les filles et les femmes sont souvent préparées dès l'enfance à s'occuper des enfants, mais les hommes peuvent aussi apprendre à s'occuper d'un enfant, et apprendre à le faire bien. La mise en question des rôles de genre fait partir du processus de remise en cause des manques d'équité entre les genres qui augmentent l'inégalité et perpétuent des stéréotypes négatifs sur la participation des hommes au travail de la maison.**

### 6.3 Mon réseau de soutien (40')

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Fiche avec la carte du système de soutien

**Méthode :** Art, discussion, réflexion

**Objectif :** Les participants documenteront leurs systèmes de soutien et se rendront compte de la force de ces relations, surtout avec les personnes vers qui ils peuvent se tourner dans les moments difficiles.

#### Plan de l'activité

Notes pour l'animateur : Cette session est importante pour aider les participants à réfléchir concrètement aux personnes vers lesquelles ils se peuvent se tourner pour obtenir du soutien. Lorsque vous commencez à parler de réseaux de soutien, certains participants peuvent penser qu'ils n'ont personne. De plus, à cause de la « boîte de l'homme, » beaucoup de garçons et de jeunes peuvent croire qu'ils ne sont pas censés utiliser leurs réseaux de soutien, ou que demander de l'aide les fait apparaître « faibles ». Rappelez aux participants que pour atteindre notre objectif de sortir de la boîte de l'homme, il est sain de compter sur nos réseaux de soutien pour obtenir de l'aide et du soutien et que nous devrions demander l'aide de ces personnes en cas de besoin.

1. L'animateur peut commencer la session en demandant aux participants :

À qui parlez-vous de vos problèmes pour demander conseil ?

À qui demandez-vous de l'aide ?

Pensez-vous que la boîte de l'homme nous encourage à parler à nos systèmes de soutien lorsque nous traversons des moments difficiles ? Pensez-vous que la boîte de l'homme nous encourage à soutenir les autres (jeunes femmes ou hommes) ?

2. Parlez de l'importance des systèmes de soutien pour que les participants ne se sentent pas seuls ou sans soutien. Pour comprendre ceci, nous allons préparer une carte des personnes vers lesquelles nous pouvons nous tourner pour obtenir un soutien. Distribuez la fiche aux participants.

3. Demandez aux participants de se mettre au centre du cercle. Expliquez que cette carte est notre carte relationnelle, avec nous-mêmes au centre, puis les personnes vers qui nous pouvons nous tourner pour un soutien immédiat et en qui nous avons le plus confiance dans les relations intimes. Les personnes les plus proches de vous sont celles sur lesquelles vous pouvez compter pour un soutien ou des conseils. Ces personnes en qui vous pouvez avoir confiance et dont vous savez qu'elles vous soutiendront. Et puis, en dehors de ces personnes, il y a celles qui vous apportent moins de soutien ou de conseils, mais qui font quand même partie de votre vie.

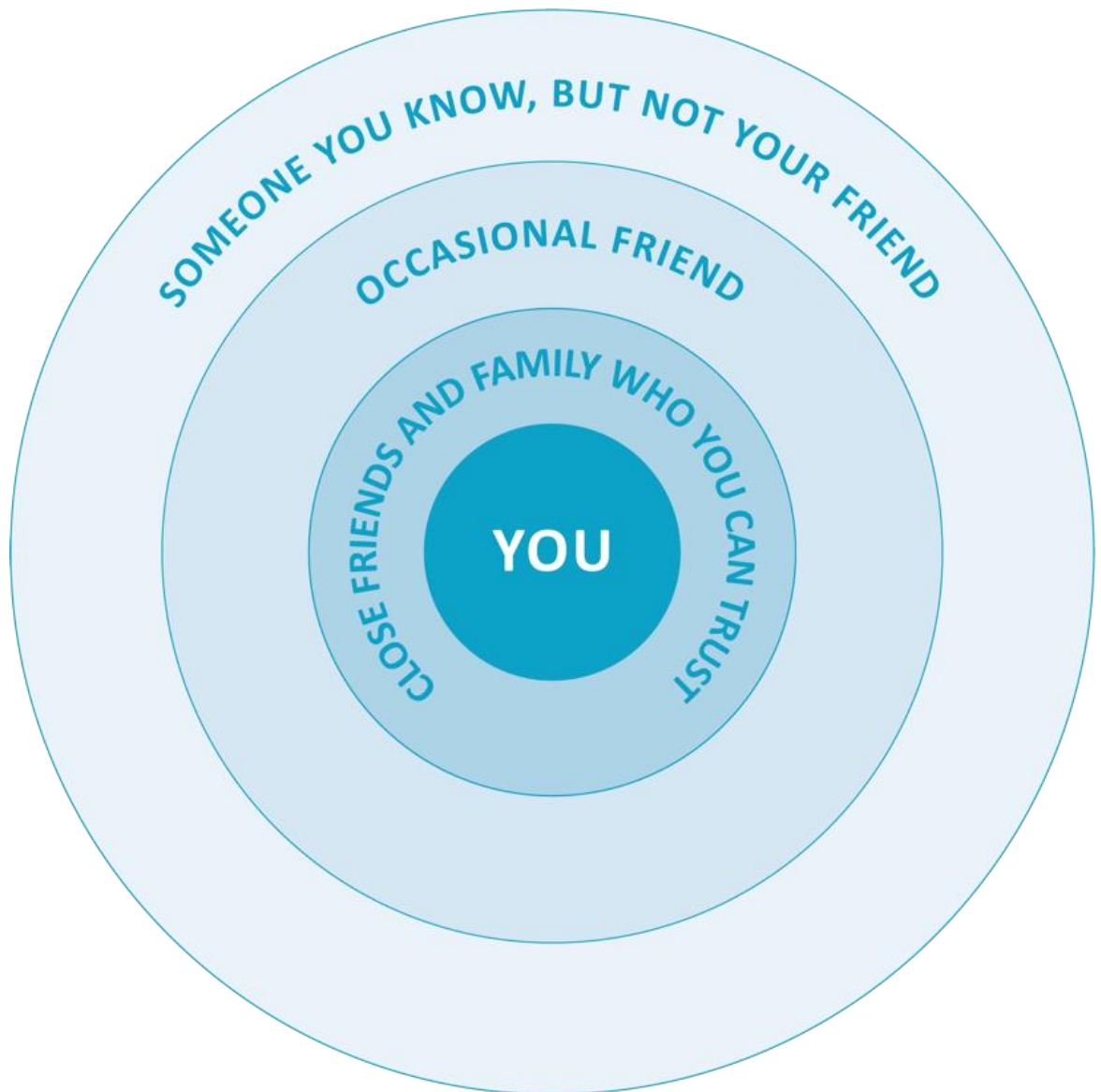
4. Donnez 15 minutes aux participants pour remplir leurs cartes.

5. Une fois qu'ils ont fini, demandez à quelques volontaires de présenter leur carte de soutien social à tout le groupe. Une fois que quelques personnes ont présenté leur carte, discutez ensemble de manière ouverte.

6. Quelques questions possibles pour la discussion : Est-ce que c'était facile de réfléchir à votre réseau de soutien ? Avez-vous déjà demandé du soutien aux personnes que vous avez notées sur votre carte ? Comment la boîte de l'homme et les idées de la virilité affectent-elles notre capacité à demander du soutien ou de l'aide ? Comment faisons-nous savoir aux personnes que nous aimerions qu'elles nous soutiennent ? Comment faisons-nous savoir aux personnes que nous sommes disponibles pour les soutenir ?

**Document à distribuer : Mon réseau de soutien**

Quelqu'un que vous connaissez mais qui n'est pas votre ami  
Un ami occasionnel  
Amis proches et famille en qui vous pouvez avoir confiance  
VOUS



## 6.4 Cercle d'influence et pression du groupe (45')

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** 20 badges numérotés, 20 morceaux de ruban adhésif, photocopiez et découpez les déclarations de personnages en deux pour que personne ne puisse les lire, et agrafez ou empilez les avec le badge correspondant. Créez 20 petites piles parmi lesquelles les participants pourront choisir, à côté des 20 morceaux de ruban adhésif

**Méthode :** Activité agréable, discussion, jeu de rôle

**Objectifs :** Les participants vont réfléchir à ce qu'ils ont appris tout au long de la formation et à la manière dont fonctionnent les cercles d'influence. Les participants commenceront à rêver à la manière dont ils peuvent diffuser leurs nouvelles idées dans leur communauté.<sup>14</sup>

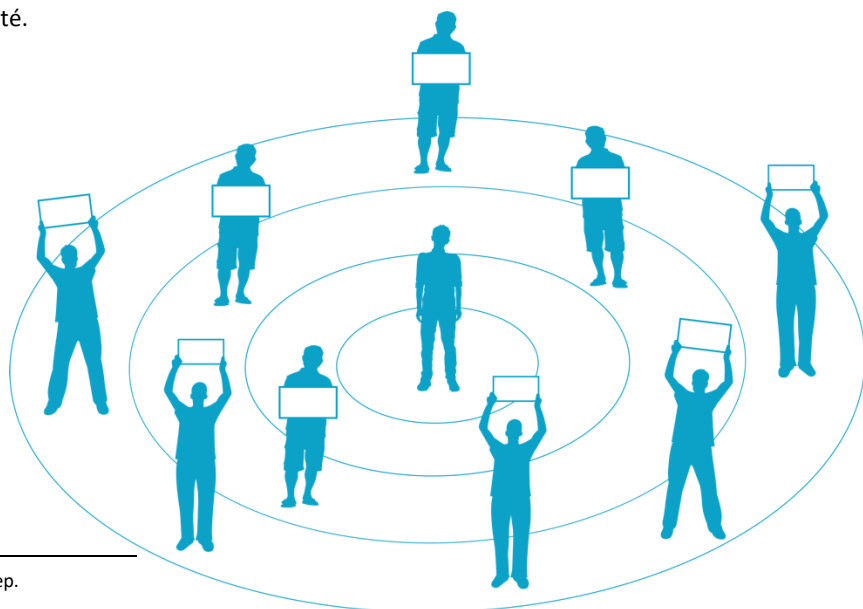
### Plan de l'activité

L'animateur explique aux participants : Pour réfléchir à comment transmettre ces idées à la communauté, nous devons comprendre comment nous pouvons influencer sur les normes communautaires. Nous avons passé beaucoup de temps à réfléchir à comment nous voulons nous comporter dans le monde. Et si nous pouvions aussi influencer d'autres garçons, des hommes, des filles et des femmes ? Nous devons voir comment les cercles d'influence sont tous connectés.

Dans cette prochaine activité, nous allons explorer comment les pensées, les convictions et les actions des autres créent des normes communautaires et comment ces normes influent sur le changement dans la communauté. Les normes sont les règles non écrites de la société qui guident le comportement des gens. Les normes peuvent changer et changent effectivement avec le temps. Nous avons longuement discuté des normes de la boîte de l'homme. Lorsque les normes sont transgressées, cela peut avoir des répercussions et entraîner des changements positifs pour les individus et la communauté. Nous plantons les graines du changement. Les normes que nous acceptons comme « normales » sont dynamiques, elles peuvent changer et elles changent. Notre objectif est de changer les normes néfastes qui nous empêchent d'établir de bonnes relations avec nous-mêmes et avec les autres. Gardons cela à l'esprit pendant que nous faisons cette activité ensemble.

**Note aux animateurs :** *Il est important de comprendre le jeu et d'examiner les cartes à l'avance. Il est possible de modifier les scénarios, les noms et les idées abordées pour que cela corresponde mieux à votre communauté.*

1. Marquez ou dessinez quatre cercles concentriques sur le sol comme le montre le dessin ci-dessous. Utilisez des feuilles de papier sur le sol ou autre pour donner un nom aux cercles : Individu / Relation / Communauté / Société.



<sup>14</sup> Adapté du manuel SASA! Prep.

Demandez aux participants de venir prendre une pile (un badge et un papier) et de prendre également un morceau de ruban adhésif. Demandez aux participants de coller les badges sur leur poitrine. Dites-leur qu'ils peuvent lire leur papier, mais seulement pour eux-mêmes.

2. Demandez aux participants qui ont choisi les personnages de « Sara » et « Jon » de se mettre à l'intérieur du cercle intérieur, le plus petit.
3. Annoncez aux participants : « Cette femme et cet homme s'appellent Sara et Jon. Sara et Jon, veuillez vous présenter au groupe en lisant chacun la première phrase de votre papier. »
4. Une fois que Sara et Jon se sont présentés, demandez aux participants : « a. Tous ceux d'entre vous qui ont les numéros 3 à 9, veuillez vous placer dans ce prochain cercle autour de Sara et Jon. »
  - a. « Tous ceux qui ont les numéros 10 à 15, veuillez vous placer dans le cercle suivant. »
  - b. « Tous ceux qui ont les numéros 16 à 19, veuillez vous placer dans ce cercle extérieur. »
5. Expliquez ainsi la première partie de l'exercice : « a. Je vais demander à un participant de se présenter et de lire sa première phrase à voix haute à Sara et Jon. Ils sont les personnages principaux de cet exercice. »
  - b. « Ce participant touchera ensuite un autre participant qui fera de même, jusqu'à ce que tous les participants aient eu leur tour. »
6. Vérifiez qu'il n'y a pas de questions.
7. Commencez l'exercice en choisissant au hasard un participant pour commencer.
8. Une fois que tout le monde a parlé, faites un bref bilan, en utilisant les questions suivantes (les participants doivent rester en place) :
  - a. À votre avis, quel cercle a le plus d'influence sur Sara et Jon ? Pourquoi ? »
  - b. « Est-ce que l'un des cercles n'a aucune influence sur Sara et Jon ? Pourquoi ou pourquoi pas ? »
  - c. « Qu'est-ce que cet exercice nous dit sur les normes de la communauté ? »
  - d. « Qu'est-ce que cela signifie pour nos efforts de masculinité pacifique ? »
9. Résumez les points clés :

**« Tout le monde est influencé par de nombreux facteurs et de nombreuses personnes, sans même s'en rendre compte. »**

**« Les gens sont généralement plus influencés par les personnes qui sont les plus proches. Ils nous influencent dans la vie de tous les jours. »**

**« Même les membres de la communauté qui ne sont pas aussi proches de nous que nos amis et notre famille influencent notre façon de penser et d'agir. »**

**« Des influences sociétales plus larges, comme les médias, les lois nationales et les conventions internationales, affectent également les individus, même si ce n'est pas aussi direct ni aussi immédiat. »**

**« Autour de nous tous, il y a des cercles d'influence : la famille et les amis, les membres de la communauté et la société. »**
10. Expliquez aux participants qu'ils vont maintenant poursuivre l'exercice de la manière suivante :
  - a. « L'employé de CRS lira sa seconde phrase tout haut à Sara et Jon. »
  - b. « Il ira ensuite taper sur l'épaule d'une personne et retournera à sa place dans les cercles. »
  - c. « La personne qui a été tapée sur l'épaule lira sa deuxième phrase. »
  - d. « Quand cette personne aura lu, l'employé de CRS et la personne à qui il aura touché l'épaule pourront chacun toucher une autre personne. »
  - e. « Ces deux personnes liront chacune leur seconde phrase tout haut, l'une après l'autre. »
  - f. « Ensuite, toutes les personnes qui auront lu leur deuxième phrase iront taper sur l'épaule d'une autre personne. Chacune de ces personnes lira sa seconde phrase. »
  - g. « Le jeu continuera ainsi jusqu'à ce que tout le monde, à part Sara et Jon, aient lu sa seconde phrase. »
11. Quand tout le monde aura lu sa deuxième phrase, demandez à Sara et Jon de lire les leurs.

## 12. Faites ainsi le bilan du jeu :

- a. « Que s'est-il passé lorsque davantage de personnes étaient convaincues des avantages des relations sans violence et des avantages d'une masculinité positive ? »
- b. « Que pouvons-nous apprendre de cet exercice sur la mobilisation efficace de la communauté ? »

## 13. Résumez les points clés :

- a. « Les normes de la communauté peuvent changer. Cela dépend de nous tous. »
- b. « Tout le monde a un rôle à jouer. »
- c. « Il appartient à tous les membres de la communauté de créer un environnement propice à de nouveaux comportements et de nouvelles normes. »
- d. « Plus il y a de personnes qui s'attaquent à ce problème, plus les communautés ont de chances de réussir à construire de nouvelles communautés équitables pour les hommes et les garçons, les femmes et les filles. »

## PHRASES DE PRÉSENTATION

1. Sara	2. Jon	3. Père/Mère	4. Ami de Jon	5. Ancien
6. Membre de la famille	7. Beau-père	8. Amie de Sara	9. Voisin	10. Adolescent
11. Prêtre/Imam	12. Marchande de légumes	13. Cultivateur	14. Chauffeur de taxi	15. Vendeur au marché
16. Employé de CRS	17. Leader local	18. Enseignant	19. Présentateur radio	20. Fonctionnaire

1. i) Je m'appelle Sara. Je sors avec Jon. Avant, tout allait bien, mais maintenant, Jon me crie souvent dessus et me frappe même parfois. J'ai peur de lui et mes amies aussi.  
ii) Je m'appelle Sara. Je suis maintenant respectée par mon petit ami. Nous parlons de nos problèmes et les résolvons ensemble. Il n'y a plus de crainte dans mon cœur concernant ma relation.
2. i) Je m'appelle Jon. Je sors avec Sara. Depuis quelque temps, les choses ne vont pas très bien à la maison. Ma petite amie m'agace et je n'ai d'autre choix que de lui crier dessus. Parfois, je la frappe même. Je suppose que c'est comme ça que ça se passe dans une relation.  
ii) Je m'appelle Jon. J'ai pris l'engagement envers Sara de ne pas résoudre les problèmes ou les frustrations en criant ou en frappant. Notre relation est maintenant plus heureuse, nous allons mieux et nous nous sentons mieux. Nous discutons ensemble des décisions à prendre et je soutiens ses objectifs de terminer l'université.
3. i) Je suis ton père/ta mère. Nous avons été élevés en sachant que les hommes peuvent punir les femmes. C'est comme ça que ça doit être.  
ii) Je suis ton père/ta mère. La violence n'est pas acceptable dans notre famille.
4. i) Je suis un ami de Jon. Nous allons ensemble au bar. Je te vois boire et rentrer chez toi en colère. Mais c'est normal pour les hommes. \*\*\*Dans certains contextes, il faudra faire des modifications en fonction de ce que les jeunes/hommes font pendant leur temps libre.  
ii) Je suis un ami de Jon. Lorsque nous sortons boire, je te conseille d'arrêter avant de prendre trop d'alcool, afin que tu ne rentres pas chez toi ivre.
5. i) Je suis un ancien. Vous me respectez et suivez mes conseils. Les hommes doivent prendre toutes les décisions dans une famille.  
ii) Je suis un ancien. Je vous conseille de prendre les décisions ensemble en famille.
6. i) Je suis de ta famille. Je m'assure que tu suis les coutumes de la famille.

- ii) Je suis de ta famille. Chez moi, nous sommes non-violents. Pourquoi n'essayez-vous pas de faire la même chose pour que votre famille soit paisible et heureuse ?
7. i) Je suis ton beau-père. Tu fais maintenant partie de notre famille où les femmes se taisent et ne se plaignent pas.  
ii) Je suis ton beau-père. Dans cette famille, les femmes et les hommes ont les mêmes droits et vivent sans violence.
8. i) Je suis une amie de Sara. Toi et moi, nous parlons de tout. Ma relation est comme la tienne : l'homme est le chef de la maison, nous devons subir.  
ii) Je suis une amie de Sara. Il n'est pas nécessaire qu'une seule personne soit le chef de famille. Les couples peuvent et doivent prendre des décisions ensemble.
8. i) Je suis votre voisin. J'entends vos disputes mais je ne dis rien. Ça ne me regarde pas.  
ii) Je suis votre voisin. Je vous fais savoir que je suis au courant de la violence et je vous invite à passer chez moi s'il y a un problème.
10. i) Je suis un adolescent. Je me tais : Que puis-je faire ?  
ii) Je suis un adolescent. J'ai aidé le prof à organiser une conférence pour les élèves sur l'égalité entre les garçons et les filles.
11. i) Je suis prêtre/Imam. Je me tais. Dieu/Allah s'occupera de tout.  
ii) Je suis un prêtre/Imam. J'ai suivi la formation sur la masculinité pacifique et maintenant je fais une préparation au mariage pour tous les couples et je parle de non-violence et de respect.
12. i) Je suis marchande de légumes. Je vois ses bleus mais je ne dis rien.  
ii) Je suis marchande de légumes. Je suis allée dans une association de vendeurs du marché et j'ai parlé avec eux de la possibilité de créer un groupe de femmes pour parler de nos problèmes.
14. i) Je suis cultivateur. Je pense qu'une femme n'est pas égale à un homme. Une femme doit obéir à son mari.  
ii) Je suis cultivateur. J'ai fait une présentation à ma réunion de cultivateurs sur la manière dont les femmes et les hommes peuvent travailler ensemble pour obtenir une meilleure récolte.
15. i) Je suis chauffeur de taxi. Je pense qu'il faut faire usage de violence envers une femme de temps en temps. Sinon, les femmes commencent à penser qu'elles peuvent faire n'importe quoi.  
ii) Je suis chauffeur de taxi. Je parle des droits humains aux gens que je prends dans mon taxi.
16. i) Je suis vendeur au marché. Les femmes et les hommes ne sont pas égaux. Si un homme veut montrer qu'il a plus de pouvoir, c'est le sort de la femme.  
ii) Je suis vendeur au marché. J'encourage les femmes et les hommes à trouver un équilibre de pouvoir dans leur relation.
17. i) Je suis employé de CRS. Nous disons aux gens d'arrêter d'être violent parce que seuls les gens méchants utilisent la violence.  
ii) Je suis employé de CRS. Nous parlons aux membres de la communauté de la connexion entre la santé mentale et physique et la boîte de l'homme. Nous aidons les gens à voir les avantages de la non-violence en changeant leurs idées sur les normes de genre !
18. i) Je suis un leader local. La violence dans les relations est une question domestique – je n'ai pas de temps pour ça !  
ii) Je suis un leader local. La violence dans notre communauté n'est pas tolérée ! Nous avons un règlement contre la violence !
19. i) Je suis professeur. Faire des blagues sur les filles, c'est juste pour rigoler. Ça ne fait de tort à personne.  
ii) Je suis professeur. Je montre par l'exemple à mes élèves que les filles et les garçons ont la même valeur et que le harcèlement n'est pas acceptable.
20. i) Je suis présentateur à la radio. Vous entendez mes messages tous les jours. Nous plaisantons à propos des femmes et de la violence – où est le mal ?



- ii) Je suis présentateur à la radio. J'organise une émission de débats où de nombreuses personnes différentes viennent parler des conséquences négatives de la violence à l'égard des femmes.
21. i) Je suis fonctionnaire du gouvernement. Nous devons nous occuper de trop de choses importantes et nous n'avons tout simplement pas les ressources nécessaires pour aider les jeunes hommes à s'intéresser à l'égalité des genres et à la masculinité positive.
- ii) Je suis fonctionnaire du gouvernement. J'ai participé à un atelier sur la masculinité saine. Je me rends compte qu'il est important de s'assurer que tout le monde a toutes les informations et les programmes dont il a besoin. Je travaille avec mon équipe pour qu'il y ait suffisamment de financement pour que les organisations et les centres de jeunesse aient les ressources dont ils ont besoin pour impliquer et aider les jeunes hommes et les jeunes femmes pour travailler à plus d'égalité des genres.

## 6.5 Cercle de clôture et réflexion

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Bâton de parole, ballons, papiers roulés

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

### Plan de l'activité

Suivant le rituel établi, donnez le temps aux participants de tenir leur journal et de réfléchir aux leçons et aux principaux points à retenir de la journée. Une fois que les participants ont eu le temps de rédiger leur journal, réunissez-les en cercle. Au lieu d'utiliser un bâton de parole, vous pouvez également utiliser une balle ou des morceaux de papier roulés en boule qu'on lancera pour varier l'activité.

Une autre adaptation consiste à rédiger de nombreuses questions différentes à partir de la leçon et à les rouler en boule. Lorsque la boule de papier est lancée, chaque participant qui l'attrape enlève un morceau de papier, puis répond à la question. Après avoir répondu, il passe la balle à un autre participant. C'est une bonne activité lorsqu'il y a beaucoup de messages clés auxquels il faut réfléchir et cela permet une certaine variété lors du cercle de clôture.

### Questions de réflexion

L'animateur ouvre la réflexion d'aujourd'hui en disant : Nous avons beaucoup parlé de la nécessité de prendre soin de nous-mêmes et de créer des relations justes avec les personnes qui font partie de notre cercle de soutien.

- Que vous soyez marié ou non, imaginez-vous que vous êtes un mari. Comment allez-vous vous assurer que vous respectez et partagez équitablement les décisions et les responsabilités ? Citez deux choses que vous pouvez faire.
- Comment allez-vous travailler à votre réseau de soutien ? Comment allez-vous rester en contact avec eux et les soutenir ?

*NOTE : Vous pouvez ajouter d'autres questions de réflexion selon la manière dont la session s'est passée.*



Michael Stulman

### Activités

Activité – Cercle d’ouverture et engagement écrit

Activité – Évaluation des besoins, planification et Bridging

Activité – Cercle de clôture final et détails finaux

Activité – Dernier déjeuner, Célébration communautaire le soir ou, selon les cas, certificats

## Session 7 : Concevoir et rêver une nouvelle masculinité : Prendre la tête en tant que champions du genre (Bonding et Bridging)

### Objectifs :

- Les participants, en tant que groupe, feront progresser ces idées dans leur propre vie et ensemble dans un autre groupe ou dans la communauté.
- Aider les participants à reconnaître les différentes manières de s’exprimer et à développer des mécanismes pour communiquer de manière assurée.
- Les participants prévoient les prochaines étapes, prépareront des plans d’actions et organiseront des groupes de soutien pour la suite.

### Notes pour l’animateur :

Cette partie du programme a pour but de mettre en pratique les nouvelles idées sur la manière de sortir de la boîte de l’homme pour se diriger vers une version saine et pacifique de la virilité. Cette partie sera spécifique au contexte et sera très différente selon les idées des participants, le contexte communautaire, les besoins de la communauté et le désir du groupe et des mentors. Les mentors qui ont été là pendant la formation devront aider à faciliter les projets et les systèmes de soutien.

Un véritable impact substantiel et durable suppose à la fois l’intervention et des conseils pour les jeunes hommes afin qu’ils soient les architectes de campagnes de sensibilisation sociale transformatives en matière de genre qui peuvent remettre en cause les normes systémiques toxiques de la boîte de l’homme. Les jeunes hommes peuvent utiliser ce qu’ils ont appris tout au long du programme pour devenir des acteurs du changement et des personnes influentes dans leurs groupes de pairs et leurs communautés. Mettre en

pratique de ce qui a été appris et partager ces informations avec d'autres sont des éléments indispensables pour que ces connaissances ne soient jamais oubliées.

La mobilisation communautaire nécessite qu'un groupe de personnes prenne des mesures coordonnées pour améliorer leur qualité de vie ou pour viser à des changements en termes de politiques ou de services gouvernementaux. Elle favorise la reconnaissance des ressources locales et des alliés locaux et sert de plateforme pour construire, renforcer et intégrer les efforts des individus et des organisations afin de résoudre efficacement et de manière collaborative les problèmes identifiés dans la communauté.

Conscients que le changement ne se produit pas facilement et que la communauté peut ne pas être prête à entendre ces idées, les animateurs, les mentors et les participants se réunissent avec d'autres leaders communautaires et religieux pour discuter des prochaines étapes et des idées qu'ils peuvent avoir.

Le principe « Ne pas nuire » doit être au premier plan des préoccupations de l'animateur pour que les participants et les mentors ne souffrent pas de répercussion à l'avenir. En outre, la mise en place de groupes de soutien sous la forme de réunions programmées peut également être utile à cet égard. Il doit s'agir d'un processus continu qui s'appuie sur les liens qui se sont noués pendant la formation.

Étant donné que tous les participants ne seront pas forcément disposés, disponibles ou prêts à assumer ce nouveau rôle de champions du genre, voici quelques alternatives à un projet ou une campagne communautaire que les participants peuvent appliquer dans leur vie quotidienne.

- Faire davantage de corvées et de tâches ménagères, même si elles ne font pas partie de celles qu'on aurait traditionnellement assumées.
- Rejoindre ou lancer un programme de mentorat pour les jeunes.
- Créer un groupe de pairs formel ou informel ou un club sur le genre dans sa communauté ou son école, où les jeunes hommes peuvent parler de comment sortir de la boîte de l'homme et des versions saines et pacifiques de la masculinité et de la virilité.
- Faire des présentations sur ces sujets, le cas échéant, dans le cadre de projets scolaires.
- Parler des leçons et des informations apprises avec sa conjointe, ses frères et sœurs ou ses amis.
- Mobilisez ses cercles d'influence (Cf. Activité : Cercles d'influence) autour de thèmes tirés du programme de masculinité pacifique.
- Être réfléchi dans ses paroles et dans ses actes afin de respecter les principes de comportement équitable par rapport au genre et de non-violence mis en avant dans le programme de masculinité pacifique.

## 7.1 Cercle d'ouverture et engagement écrit (60')

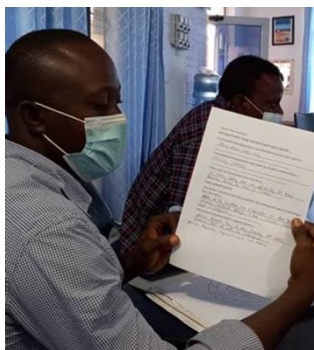
**Objet :** Binding, Bonding, Bridging

**Matériel :** Fiches, bâton de parole

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

### Plan de l'activité

1. Le ou les animateurs commencent en expliquant aux participants qu'ils passent à l'étape suivante du groupe. Il s'agit de notre engagement envers nous-mêmes, nos réseaux, nos familles et nos communautés. Distribuez la carte d'engagement écrit à chaque participant et dites-leur de s'éloigner les uns des autres et de s'installer confortablement.
2. Une fois qu'ils ont trouvé un endroit confortable, demandez-leur de fermer les yeux. Dites-leur de prendre trois respirations profondes. Demandez-leur ensuite de se souvenir des sessions précédentes du groupe. Qu'avez-vous appris ? Quel a été le message le plus important pour vous ou pour notre groupe ? Comment allons-nous emporter cela avec nous, individuellement, dans notre famille et dans notre communauté ? Prenez tout le temps qu'il vous faut pour y penser. Lorsque vous êtes prêts, écrivez vos engagements sur la carte d'engagement écrit que vous avez entre les mains.
3. Faire remplir la carte d'engagement écrit par les participants.
4. Dans l'esprit du groupe et du lien qui s'est créé, demandez aux participants s'ils souhaitent partager leurs cartes d'engagement entre eux. Faites éventuellement une carte d'engagement pour l'ensemble du groupe sur une feuille de tableau-papier à partager avec le groupe pour lui rappeler ce que vous avez accompli.



### CONCLUSION

Nous avons fait ce voyage ensemble. La plupart d'entre nous ne se connaissaient pas lorsque nous avons démarré ce groupe. Nous avons partagé nos connaissances, nos expériences, notre énergie et notre soutien mutuel. Nous avons créé un réseau pour nous soutenir les uns les autres et, ensemble, nous continuerons à travailler sur ces questions. Nous reconnaissons les effets négatifs de la boîte de l'homme et nous nous travaillons dur pour toujours être le meilleur de ce que nous pouvons être, respecter les filles et les femmes dans notre entourage et interagir pacifiquement avec elles et mener une vie heureuse et saine. Nous utiliserons les compétences que nous avons renforcées dans ce groupe pour créer un réseau et partager nos idées avec d'autres.

## MON ENGAGEMENT POUR ÊTRE L'HOMME LE PLUS SAIN QUE JE PUISSE ÊTRE

1. Un stéréotype nuisible de la boîte de l'homme sur les hommes que je rejette :

---

---

---

2 Une caractéristique importante que je veux dans une relation saine :

---

---

---

3 Une manière d'être le meilleur homme que je puisse être :

---

---

---

### ENGAGEMENTS FINAUX

Une action que je veux entreprendre pour être plus sain et incorporer des choses que j'ai apprises :

---

---

---

Une action que je veux entreprendre pour soutenir les autres :

---

---

---

## 7.2 Évaluation des besoins de la communauté, planification et Bridging<sup>15</sup> (90')

**Objet :** Bridging

**Matériel :**

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

**Objectif :** Les participants auront l'occasion de réfléchir davantage à ce qu'ils ont appris tout au long du programme et à la manière dont ces nouvelles connaissances et compétences peuvent les aider à faire des changements dans leur vie et dans leur communauté.

### Plan de l'activité

Notes pour l'animateur : Ces sessions doivent être planifiées en coordination avec les partenaires du projet, les chefs religieux qui ont été impliqués, les animateurs et les mentors, afin qu'elles soient pertinentes pour la communauté et pour garantir le respect des principes « Ne pas nuire. » Si le groupe décide de continuer avec un projet de service communautaire, voici quelques sessions qui peuvent aider à s'organiser.

La deuxième partie de cette activité implique que les participants développent un projet communautaire pour sensibiliser à un problème social important dans leur communauté. Ce sera à l'animateur et aux mentors de décider si le groupe est prêt à se lancer dans une activité de ce type, notamment en termes de temps et de ressources. Il faudra peut-être aussi d'autres collaborateurs pour aider à sa réalisation. Certaines organisations et certains animateurs sont en mesure de mettre en œuvre un projet communautaire, d'autres non. Il est important d'engager les participants dans ce type d'exercice, mais il faut aussi être réaliste. Un bon point de départ pourrait être de trouver des exemples de personnes qui se sont mobilisées pour promouvoir la sensibilisation et le changement dans leur communauté et de discuter avec les participants des possibilités de faire quelque chose de similaire dans leur communauté. Pour que les efforts du projet soient soutenus pendant un certain temps, il peut être utile de faire cette activité au début des ateliers de groupe afin que l'animateur puisse apporter un soutien et un suivi au moins pour les premières phases du projet.

### 1<sup>ère</sup> partie – Réflexions personnelles (20 minutes)

1. L'animateur demande aux participants de réfléchir à la fiche d'engagement qu'ils ont remplie lors de la réflexion d'ouverture
2. Ouvrez la discussion au grand groupe avec les questions suivantes :  
À quels obstacles risquez-vous d'être confrontés pour faire ces changements ?  
Quels avantages en découleront ?

Comment pouvez-vous vous soutenir mutuellement pour faire ces changements ? Comment pouvons-nous continuer à nous rencontrer et à nous soutenir mutuellement ? Vérifiez l'engagement et qu'ils ont la volonté, la capacité et le temps nécessaires pour continuer à s'engager.

### 2<sup>ème</sup> partie – Préparer un projet communautaire (90 minutes)

1. Expliquez aux participants qu'ils vont maintenant réfléchir aux changements qu'ils peuvent essayer d'apporter au-delà de leur propre vie et de leurs relations.
2. Demandez aux participants de réfléchir aux problèmes sociaux les plus urgents dans leur communauté et à au lien entre ces problèmes et les sujets dont ils ont discuté au cours des sessions.
3. En groupe, demandez-leur de choisir l'un de ces problèmes, sur lequel ils concentreront leur projet.
4. Répartissez-les en petits groupes pour réfléchir à ce qu'ils peuvent faire avec d'autres jeunes hommes de leur communauté ou de leur école à propos du problème social auquel ils ont décidé de s'attaquer. Demandez-leur d'écrire ou de dessiner leurs idées sur un tableau-papier. Dites-leur qu'il n'est pas nécessaire que les idées soient finies ; ils doivent simplement noter plusieurs premières idées, même si elles sont « brutes. » Prévoyez environ 30 minutes pour le travail de groupe.

<sup>15</sup> Adapté de l'activité Making Changes in Our Lives and In Our Communities. Engaging Boys and Men in Gender Transformation: The Group Education Manual, Promundo. 2008.

5. Invitez tous les groupes à présenter leurs idées.
6. Demandez aux participants d'aider à identifier les principaux types d'idées présentées et de les répartir en catégories, par exemple : (1) action politique/ plaidoyer, (2) campagnes de sensibilisation dans la communauté, (3) préparation de matériel éducatif et d'information, (4) mise en œuvre d'un plan local dans leurs écoles et communautés, etc.
7. Note pour les animateurs : Chaque groupe devrait être accompagné par un ou plusieurs mentors. Les partenaires locaux qui ont été impliqués tout au long du processus pourraient également faire des présentations et aider à élaborer des plans ensemble.
8. Utilisez les questions du document à distribuer pour aider le groupe à préciser ses idées et à les classer par priorité, en leur demandant lesquelles leur semblent les plus intéressantes et les plus faciles à mettre en œuvre. N'oubliez pas qu'il est important que ce soit eux qui prennent la décision finale.
9. Une fois que l'idée a été finalisée, travaillez avec le groupe pour répondre aux questions et déterminer une durée appropriée pour la mise en œuvre le plan. Dans d'autres cas, le groupe pourra décider de se réunir seul pour finaliser la préparation du plan. L'important pour l'animateur est d'aider les participants à préparer un plan viable afin qu'ils aient un sentiment de satisfaction et non de frustration.



## Concevoir et réaliser un projet communautaire

### Document à distribuer : Concevoir un projet communautaire

**1. Description** (en quelques mots, décrivez votre plan). Indiquez deux buts.

**2. Collaboration**

Avec qui devrez-vous collaborer pour mettre ce plan en action ?

Comment pouvez-vous obtenir cet appui et cette collaboration ?

**3. Matériel/Ressources**

De quelles ressources avez-vous besoin pour réaliser votre plan ?

Où et comment pouvez-vous obtenir ces ressources ?

**4. Calendrier**

De combien de temps avez-vous besoin pour exécuter le plan ?

Quand le groupe se réunira-t-il à nouveau pour continuer à se soutenir les uns les autres ? Soyez réalistes.

Énumérez dans l'ordre les étapes nécessaires pour mener la planification.

**5. Évaluation**

Comment saurez-vous si votre plan fonctionne ?

Qu'attendez-vous comme résultats de votre activité ?

**6. Risques**

Qu'est-ce qui peut mal se passer ?

Quels problèmes peuvent se poser ?

Comment allons-nous travailler à ces questions ?

### 7.3 Cercle de clôture final – La boîte de l’homme pacifique (60’)

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Boîte, post-it, bâton de parole, tableau-papier de la boîte de l’homme de la session précédente

**Méthode :** Expérience, réflexion

#### **Plan de l’activité –**

Selon le contexte du groupe, celui-ci aura probablement créé des liens étroits et il n'est jamais facile de dire au revoir, même s'il ne s'agit pas d'adieux définitifs. Voici une excellente occasion. Terminez par une conclusion sur ce qu'ils ont appris et sur leur envie d'amener ces idées à la communauté. Nous profiterons de ce moment pour nous inspirer mutuellement et clôturer le groupe. C'est une partie importante du travail de groupe.

L'animateur demande aux participants de s'asseoir en cercle. Placez une boîte vide au centre du cercle et donnez aux participants 2 à 4 post-it ou morceaux de papier. Décorez la boîte et écrivez dessus : « Masculinité pacifique ». L'animateur rappellera la boîte de l’homme et les idées néfastes qui l'accompagnent. Demandez aux participants de se rappeler ce que représente la boîte de l’homme et comment elle les affecte dans leur vie. Dites ensuite aux participants que vous arrivez au bout de votre voyage vers une masculinité pacifique. Donnez le temps de noter dans leur journal ce qu'ils ont acquis au cours de ce voyage. Que vont-ils emporter avec eux ? Quels ont été les engagements qu'ils ont pris ou les relations qu'ils ont entamées ?

Demandez ensuite aux participants de noter 2 à 4 traits, idées ou images de la nouvelle masculinité pacifique. Ce seront nos nouvelles idées de la boîte de l'homme pacifique. Nous en avons fini avec l’ancienne boîte de l’homme et nous espérons vivre une vie saine et non violente. Une fois que les participants ont écrit ou dessiné les qualités d'un homme pacifique, s'ils se sentent à l'aise, demandez-leur, un par un, de dire brièvement ce qu'ils ont écrit et de placer ces nouvelles idées à l'extérieur ou à l'intérieur de la boîte. Après le passage de chaque personne, les autres participants devront applaudir ou l’acclamer ou monter de n’importe quelle autre manière qu'ils acceptent ses idées. L'animateur doit donner l'exemple de cette activité. Exemples de traits de masculinité positifs : se respecter mutuellement, exprimer ses émotions, contrôler sa colère, s'opposer à la violence basée sur le genre, etc.

Une fois que tous les participants sont passés, laissez-leur le temps de socialiser et, éventuellement, organisez une fête avec de la nourriture et de la musique, selon le contexte social. Veillez à consolider les plans de suivi et à rappeler ce qui doit l’être avant le départ des participants.

## 7.4 Célébration communautaire et reconnaissance

**Objet :** Bonding, Bridging

**Matériel :** Certificats, un endroit où organiser une célébration communautaire

**Objectif :** Impliquer la communauté, les membres de la famille et s'assurer que les participants, les mentors et les animateurs quittent le programme sur une note positive, en étant enthousiasmés par les nouvelles compétences et connaissances qu'ils emportent avec eux. Partager des témoignages et des idées qui ont été apprises et impliquer des partenaires possibles pour reproduire éventuellement le programme à l'avenir.

### Plan de l'activité

Notes pour l'animateur : Cet événement doit être planifié avec les partenaires, les participants et les mentors pour être sûrs qu'il est adapté au contexte de la communauté.

1. Le maître de cérémonie ouvre la soirée en souhaitant la bienvenue à tous et en annonçant le programme de l'événement.
2. Expliquez que maintenant vous allez faire en sorte que chacun ait beaucoup de mots positifs à ramener chez lui.

Les participants, les mentors et les animateurs prépareront des sketches, des poèmes, des présentations et partageront leurs idées sur ce qu'ils ont appris tout au long de la formation. Ils donneront les messages clés sur les versions pacifiques de la masculinité, les relations équitables du point de vue du genre, le partage des responsabilités pour les travaux domestiques et ménagers, la communication non violente, l'expression des émotions et comment sortir de la boîte de l'homme. Les partenaires du projet, les responsables communautaires et/ou les chefs religieux doivent être invités à s'exprimer s'ils ont été impliqués dans le programme.

Si les participants se sentent prêts, il serait formidable qu'ils parlent leur plan pour le projet communautaire et des résultats souhaités.

3. Donnez au directeur de l'organisation ou à son représentant l'occasion de parler.
4. Les animateurs et le directeur de l'organisation ou à son représentant distribueront le certificat à chaque participant

Réception après l'événement, selon les modalités appropriées prévues par le groupe.

# Annexes

## Annexe 1 : Activités supplémentaires possibles

### 3.3B Gérer la colère (45') ALTERNATIVE À GÉRER LA PRIVATION DE POUVOIR

**Objet :** Binding, Bonding

**Matériel :** Tableau-papier, fiche (ci-jointe), stylos, bâton de parole

**Méthode :** Penser, binôme, partage, réflexion

**Objectif :** Les participants apprendront comment identifier la colère et comment la gérer de manière positive, non destructrice.

#### Plan de l'activité

L'animateur se préparera à cette session. Cette session peut être délicate pour certains, surtout s'ils ont l'habitude de manifester leur colère de manière négative. Soyez prêt à rester calme et à aider tout le monde à faire cette activité ensemble.

1. L'animateur parle de la manière dont le groupe a continué à parler des sentiments.
2. L'animateur explique : « Maintenant, nous allons parler de la colère. Beaucoup d'entre nous ont dit qu'ils ressentaient de la colère lors de la session précédente (si c'est le cas). La colère est une émotion humaine courante, surtout lorsque les gens nous déçoivent ou nous mettent mal à l'aise. Cela nous met parfois en colère. C'est normal. Ce n'est pas un problème d'être en colère, mais c'est la façon dont nous gérons ces sentiments que nous pouvons contrôler. Souvent, on nous a appris que lorsque nous sommes en colère, nous devons recourir à la violence comme des hommes, pour paraître virils. C'est la boîte « Comporte-toi comme un homme » qui nous le dit. Nous pouvons réfléchir à des moyens créatifs de gérer la colère. »
3. Nous allons réfléchir à un moment particulier où nous nous sommes sentis en colère, noter quels étaient nos sentiments et comment nous avons géré cela. Nous commencerons individuellement, puis nous échangerons en petits groupes et enfin nous nous réunirons tous ensemble pour échanger des idées sur la façon de gérer la colère sans violence. Ensemble, nous allons discuter de moyens positifs de gérer la colère sans violence ni comportements autodestructeurs.
4. Demandez aux participants de trouver un endroit où ils peuvent réfléchir tranquillement et de remplir la fiche. Distribuez les fiches. Lisez la fiche ensemble et inscrivez également les questions sur un tableau-papier. Dites aux participants qu'ils auront 15 minutes (ou plus si nécessaire) pour répondre aux questions de la fiche. Ils parleront ensuite de leurs expériences avec un partenaire, un mentor ou un petit groupe.

Notes pour les animateurs : Les participants qui ne savent pas bien lire et écrire peuvent juste prendre des notes et partager leur histoire ou dessiner.

1. Une fois que les participants ont rempli la fiche, demandez-leur comment ils se sentent. A-t-il été facile de trouver un exemple de moment où vous éprouviez un sentiment de colère ? Demandez maintenant aux participants d'échanger avec des partenaires, des mentors ou en petits groupes. Ils peuvent partager brièvement leurs fiches. Ensuite, donnez-leur 15 à 20 minutes pour noter les moyens positifs ou négatifs de gérer leur colère. (Rappelez-leur de repenser à la leçon sur les sentiments de privation de pouvoir.)
2. Une fois que les groupes ont écrit leurs manières de gérer la colère, demandez-leur de les partager avec le groupe. L'animateur établira une liste qui sera affichée dans la salle.

#### Note pour les animateurs : Quelques exemples :

NÉGATIF	POSITIF
Crier	Prendre une grande inspiration

Se battre	Faire de l'exercice, chanter, danser
Violence	Parler à un ami ou à un membre de la famille
S'isoler	Changer de chaîne
	Prier ou méditer

Pendant que les groupes échangent, on peut poser quelques questions de discussion guidée :

- Comment pouvons-nous utiliser ces outils dans notre vie quotidienne ? Petits pas vers un moi plus sain.
- Comment reconnaissons-nous que nous commençons à nous mettre en colère ? Comment pouvons-nous éviter de réagir par la violence ?
- Pourquoi pensez-vous qu'il est difficile pour les hommes d'exprimer sainement leur colère ?

### Conclusions :

N'oubliez pas que la colère est une émotion humaine normale. Nous nous disons souvent qu'il est justifié d'être en colère contre une autre personne. Pourquoi cette autre personne est-elle coupable de notre colère ? La mérite-t-elle ? Imaginez plutôt que vous avez heurté une table en courant et qu'elle vous a fait très mal. Allez-vous être en colère contre la table ? Pourquoi sommes-nous en colère contre les gens ? Tout le monde a des moments où il se met en colère. Il est important d'être capable de reconnaître quand on commence à se mettre en colère et d'utiliser un outil pour s'aider.

### Fiche : Quand je suis en colère...

1. Pensez à une situation récente où vous étiez en colère. Que s'est-il passé ? Écrivez une brève description de l'incident (une ou deux phrases).
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
2. Pensez à ce moment et essayez de vous rappeler ce que vous pensiez et de ce que vous ressentiez. Comment vous sentiez-vous ? Notez une ou deux choses que vous avez ressenties dans votre corps lorsque vous étiez en colère. (par ex. tremblements, boule dans l'estomac, désespoir, peur, etc.)
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
3. Nous réagissons parfois avec violence lorsque nous sommes en colère. Cela peut même se produire avant que nous ne nous rendions compte que nous sommes en colère. Certains hommes réagissent immédiatement en criant, en jetant quelque chose par terre ou en frappant quelque chose ou quelqu'un. Parfois, nous pouvons même être déprimés, silencieux et isolés. Comment avez-vous manifesté votre colère lors de cet incident ? Comment vous êtes-vous comporté ? (Écrivez une phrase ou quelques mots sur la façon dont vous avez réagi et ce que vous avez fait lorsque vous étiez en colère).
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
4. Si vous pouviez remonter le temps, comment géreriez-vous la situation ? Que pouvez-vous faire à l'avenir pour éviter les conséquences négatives d'un sentiment de colère ?
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_
   
\_\_\_\_\_

### 3.2 B La marche du pouvoir (45')<sup>16</sup> ALTERNATIVE A L'ACTIVITÉ PERSONNE ET OBJET

**Objet :** Binding

**Matériel :** Cartes de rôles, document à distribuer : Sources du pouvoir.

**Méthode :** Apprentissage par l'expérience

**Objectifs :** Les participants comprendront différentes sources de pouvoir et de privilège et le lien avec la boîte de l'homme.

#### Plan de l'activité

Commencez la session en lisant le document « Sources de pouvoir. » Cela permettra aux participants de réfléchir au pouvoir et aux différentes façons dont il est acquis ou donné à certains groupes en fonction du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique, etc. Demandez aux participants de lire à haute voix ensemble ou l'animateur peut lire le document. Une fois que vous avez vu le contenu du document, commencez l'activité suivante pour renforcer l'idée de manière active.

1. Donnez à chaque participants un personnage et dites aux participants de ne pas dire qui est son personnage.
2. Passez le long de la file et demandez aux gens d'annoncer à tous leurs personnages. (Personnages indiqués ci-dessous).
3. Demandez-leur de prendre un moment pour réfléchir à la situation de ce personnage dans leur pays.
4. Les règles sont :
  - a. Avancez d'un pas si vous pensez que la réponse aux affirmations suivantes est « Oui. »
  - b. Ne bougez pas si la réponse est « Non. »
5. Lisez une affirmation à la fois et demandez aux participants d'avancer d'un pas s'ils pensent que la réponse de leur personnage à cette affirmation serait « Oui. »
6. Vérifiez les réponses à la première question pour vérifier que tout le monde a compris les instructions.
7. Lisez les affirmations une à la fois (ou vous pouvez les énoncer sous forme de questions si c'est plus facile) :
  - a. J'ai mon propre compte en banque
  - b. Je dors dans un abri permanent
  - c. J'ai des papiers d'identité valides
  - d. J'ai assez à manger chaque jour
  - e. J'ai de l'argent dans ma poche
  - f. J'ai accès à un véhicule
  - g. J'ai un téléphone portable
  - h. J'ai une connexion wifi/ internet fiable
  - i. J'ai des comptes sur les réseaux sociaux
  - j. J'ai quelqu'un pour me protéger
8. Demandez aux participants de rester là où ils se sont arrêtés et de regarder autour de la pièce.
9. Posez ces questions de bilan, en tenant compte des sentiments de tous :
  - a. Quand vous regardez autour de la pièce, que voyez-vous ?
  - b. Comment vous êtes-vous senti pendant l'activité ? Qu'est-ce qui vous a donné ce sentiment ?
  - c. Quelqu'un d'autre a ressenti la même chose ?

---

<sup>16</sup> Adapté du manuel Youth Peace Ambassador's Camp. CRS, Mai 2020.

- d. Quelqu'un a ressenti le contraire ? Pourquoi ?
10. Demandez à deux ou trois personnes tout devant de dire tout haut quel est leur rôle, puis à deux ou trois au milieu et tout au fond aussi.
11. Demandez au groupe d'expliquer :
- Quelles personnes se sont retrouvées devant ? Qu'est-ce qui donne son pouvoir à la personne tout à fait devant ?
  - Pourquoi certaines personnes sont-elles allées si loin, et d'autres sont restées derrière ? Qu'est-ce qu'elles n'ont pas ?
  - Quelles formes de pouvoir connaissez-vous et quel pouvoir apportent-elles ou ont-elles ?
12. Encouragez tout le monde à réfléchir aux différents types de pouvoir, d'où il vient et qui ou quoi est ciblé par les différents types de pouvoir.
- La discussion peut susciter de la tristesse, en particulier de ceux qui sont perçus comme impuissants.
13. Réagissez aux réponses des participants en donnant différentes définitions du pouvoir, selon le document « Source du pouvoir » et expliquez brièvement.

### Conclusions :

- Les garçons et les hommes sont privilégiés par le patriarcat – un système dans lequel les hommes ont globalement le pouvoir sur les femmes.  
Mais il y a des limites à ces privilèges.
- Pour en revenir à la boîte « Comporte-toi comme un homme, » nous devrions essayer de trouver des moyens de sortir de ces systèmes de « pouvoir sur » et de soutenir ceux qui essaient de faire de même. Nous allons continuer à réfléchir à comment nous pouvons le faire ensemble.

Note pour l'animateur : Il est important, lorsque l'on discute des privilèges et du pouvoir qu'ont les hommes et les garçons, de ne pas faire honte aux jeunes hommes et aux garçons à propos du pouvoir et des privilèges qui leur sont attribués, mais plutôt de remettre en cause ces systèmes et de se demander pourquoi cela s'est produit et, maintenant que nous le comprenons, ce que nous pouvons faire pour y remédier ? C'est là une remarque qui sera importante pour toutes ces conversations difficiles.

Voir en annexe le document sur les types de pouvoir.

### Cartes de personnages

Mère célibataire de 3 enfants employés par l'ONG	Vieil homme aveugle	Garçon de 15 ans qui s'occupe de deux petits frères
Élève de l'école primaire, 8 ans	Père de 6 enfants au chômage	Employé d'une ONG internationale
Membre d'une minorité religieuse	Femme enceinte au chômage	Femme qui vit dans la communauté et fait du petit commerce
Chauffeur de l'ONG	Contremaitre employé par l'ONG dans un projet d'abris	Propriétaire terrien et politicien local

Femme réfugiée	Combattant d'un groupe rebelle, 22 ans	Homme en fauteuil roulant
Jeune mariée – 2 <sup>ème</sup> épouse	Officier de police	Migrant sans papiers
Serveuse de bar de 18 ans	Musicien célèbre	Agent de police communautaire
Sheikh/Prêtre	Influenceur sur les réseaux sociaux	Chef de village/ de la communauté



### 6.3 L'aquarium de genre (60') ACTIVITÉ POSSIBLE AVEC UN GROUPE DE FEMMES

**Objet :** Bonding, Bridging

**Matériel :** Bâton de parole

**Méthode :** Discussion, cercles, réflexion

**Objectifs :** Les participants échangeront sur des expériences liées aux questions de genre, acquerront une compréhension plus intime des autres groupes et développeront de l'empathie envers ceux-ci.

#### Plan de l'activité

#### Notes pour l'animateur

Suivant les principes de « Bridging » (Rétablir la cohésion intergroupe) de la perspective des 3B, cette activité fonctionne mieux avec un groupe mixte de participants. Si c'est possible dans le contexte communautaire, on pourrait utiliser un groupe de filles qui travaillent aussi sur des questions similaires ou demander aux participants d'inviter quelqu'un dont ils sont proches (par exemple, une enseignante, sœur, amie, mère, cousine). Si vous faites venir d'autres membres dans le groupe, il est important de commencer par les règles de base et de garantir que c'est un espace sûr.

Si vous ne parvenez pas à faire participer un autre groupe ou le sexe opposé, vous **pouvez** faire cette activité avec les participants et les mentors masculins. Répartissez simplement les participants masculins et les mentors en deux groupes. Demandez ensuite au premier groupe de répondre aux trois premières questions de la liste de questions pour les hommes. Vous pouvez également poser une quatrième question : « À votre avis, qu'est-ce qui est le plus difficile quand on est une femme dans votre communauté/ville/pays ?

Puis demandez à l'autre groupe de répondre aux quatre dernières questions de la liste des questions pour les hommes.

#### Questions pour les femmes

- Qu'est-ce qui est le plus difficile quand on est une femme dans votre communauté ou votre pays ?
- Que voulez-vous dire aux hommes pour les aider à mieux comprendre les femmes ?
- Qu'est-ce que vous trouvez difficile à comprendre chez les hommes ?
- Comment les hommes peuvent-ils soutenir et autonomiser les femmes ?
- Qui prend habituellement les décisions dans votre ménage ? Si ce sont des hommes, qu'est-ce que cela vous fait de les voir prendre toutes les décisions ?
- Citez quelque chose que vous ne voulez plus jamais entendre dire à propos des femmes.
- Quels sont les droits que les femmes ont le plus de mal à obtenir dans votre communauté ou votre pays ?
- Quel souvenir gardez-vous de votre enfance en tant que fille dans votre communauté ou votre pays ? Qu'est-ce que vous aimiez dans le fait d'être une fille ? Qu'est-ce que vous n'aimiez pas ? Qu'est-ce qui était difficile quand vous étiez adolescente ?
- Citez quelques influences masculines positives dans votre vie. Pourquoi sont-elles positives ?
- Citez quelques influences féminines positives dans votre vie. Pourquoi sont-elles positives ?

#### Questions pour les hommes

- Qu'est-ce qui est le plus difficile quand on est un homme dans votre communauté ou votre pays ?
- Que voulez-vous dire aux femmes pour les aider à mieux comprendre les hommes ?
- Qu'est-ce que vous trouvez difficile à comprendre chez les femmes ?
- Comment les hommes peuvent-ils soutenir et autonomiser les femmes ?

- Quel souvenir gardez-vous de votre enfance en tant que garçon dans votre communauté ou votre pays ? Qu'est-ce que vous aimiez dans le fait d'être un garçon ? Qu'est-ce que vous n'aimiez pas ? Qu'est-ce qui était difficile quand vous étiez adolescent ?
- Citez quelques influences masculines positives dans votre vie. Pourquoi sont-elles positives ?
- Citez quelques influences féminines positives dans votre vie. Pourquoi sont-elles positives ?

### **Méthode de l'activité**

1. Séparez les participants et les participantes.
2. Demandez aux femmes de s'asseoir en cercle au milieu de la salle et aux hommes de s'asseoir autour du cercle, en le regardant.
3. Commencez une discussion en posant aux femmes les questions indiquées dans les notes pour l'animateur ci-dessus. Le rôle des hommes est d'observer et d'écouter ce qui se dit. Ils ne sont pas autorisés à parler.
4. Au bout de 30 minutes, clôturez la discussion et demandez aux hommes et aux femmes de changer de place.  
Dirigez une discussion avec les hommes tandis que les femmes écoutent. Les questions pour les hommes sont aussi dans les notes pour l'animateur.
5. Discutez de l'activité une fois que les deux groupes ont eu leur tour. Utilisez les questions suivantes :
  - Qu'est-ce qui vous a surpris dans cette activité ?
  - Quelle impression ça vous a fait de parler de ces choses tandis que d'autres écoutaient ?
  - Qu'avez-vous appris ?

### **Clôture**

Souvent, nos idées sur l'autre sexe sont influencées par les normes de genre établies par la boîte de l'homme ou la boîte de la femme, qui sont continuellement renforcées dans les médias, nos familles, nos communautés et les réseaux sociaux. Cela peut donner l'impression que leurs expériences sont tellement différentes, mais j'espère que nous avons appris aujourd'hui que nous avons tous des problèmes similaires, et que nous devrions travailler ensemble pour nous soutenir ouvertement.

## Activité 2.3: Qu'est-ce que ce truc qu'on appelle Genre ? (45')

**Objet :** Binding, un début de Bonding

**Matériel :** Tableau-papier, stylos, post-it

**Méthode :** Discussion

**Objectif :** Les participants comprendront la différence entre « sexe » et « genre. » Les participants commenceront à mieux comprendre comment nos idées sur les rôles de genre influent sur nos relations et la façon dont nous nous considérons les uns les autres, hommes et femmes.

### Plan de l'activité

1. L'animateur place deux grandes feuilles de papier. Sur une feuille, écrivez « Fille/Femme » et sur l'autre « Garçon/Homme. »
2. Demandez aux participants de penser à des mots ou des expressions associés à l'idée « d'être une femme. » Demandez aux participants de noter ces mots/idées ou des images sur des post-it et, au fur et à mesure qu'ils y pensent, de les placer sur la feuille du tableau de conférence, sous le sexe correspondant. Dites aux participants que les réponses peuvent être positives ou négatives. Encouragez-les à penser à des caractéristiques typiques par exemple physiques (comme des cheveux longs), émotionnels et biologiques, entre autres.
3. Répétez cette étape pour la colonne « Homme. » Donnez 10 ou 15 minutes aux participants pour remplir ces tableaux, invitez les mentors et les animateurs à ajouter des choses. Une fois qu'ils ont fini, voyez rapidement les caractéristiques. Intervertissez les titres des colonnes en mettant « Femme » à la place de « Homme » et vice versa.
4. Parcourez la liste point par point et demandez aux participants si les caractéristiques mentionnées pour une femme pourraient être attribuées à un homme et vice versa. Cochez les caractéristiques qui, selon eux, peuvent être attribuées aux deux et mettez un « x » à côté de celles pour lesquelles ce n'est pas possible.
5. Dites aux participants que tout ce qui est coché correspond au « genre » et que tout ce qui est marqué d'un « x » fait référence au « sexe. »
6. Sur une nouvelle feuille de papier, écrivez les mots « sexe » et « genre. »
7. Demandez aux participants : « Qu'est-ce que le sexe biologique ? » N'écrivez pas leurs réponses. Quand ils ont fini, expliquez ce qui suit :

### SEXE

- Le sexe fait référence aux caractéristiques physiques qu'on possède à la naissance. Le sexe est la caractéristique biologique et physiologique, comme les parties externes du corps, les chromosomes sexuels et les structures reproductives internes.

Demandez aux participants : « Qu'est-ce que le genre ? » N'écrivez rien. Quand ils ont fini, expliquez les choses suivantes (après avoir expliqué, écrivez-les sur le tableau-papier) :

### GENRE

- Le genre fait référence aux attitudes, rôles, comportements, activités et attributs dont une communauté ou une société décide qu'il s'agit de caractéristiques des hommes, des femmes, des garçons ou des filles ou qu'elle utilise pour les décrire.
- Les définitions du « masculin » et du « féminin » ne sont pas fixes. Elles évoluent avec le temps et sont différentes d'une société à l'autre. Nous apprenons à être de notre « genre » en interagissant avec le monde qui nous entoure.

- Quelquefois, on pense que ces idées sur la manière d'être un homme sont basées sur la biologie plutôt que sur quelque chose qu'on apprend (comme le mythe commun selon lequel la violence fait partie de la biologie des hommes).

### **Questions de discussion :**

1. Qu'est-ce que ça signifie d'être un garçon ou un homme ? Qu'est-ce que ça signifie d'être une fille ou une femme ?
2. D'où viennent ces idées ?
3. Comment les gens traitent-ils ceux qui ne se conforment pas à ces attentes ? Par exemple : Si un garçon n'aime pas jouer au football, comment les gens le traitent-ils, car ce qu'on attend d'un garçon ou d'un homme, c'est qu'il soit sportif.
4. Quelles caractéristiques de l'homme ou de la femme sont célébrées dans votre communauté ? Lesquelles sont considérées comme négatives ? Pourquoi ?

### **Conclusions :**

Pendant tout le temps que nous allons passer ensemble, nous allons examiner les idées de ce que signifie « être un homme » ou « être une femme » et comment cela peut affecter les individus et la façon dont nous interagissons les uns avec les autres.

Les hommes ne sont pas tous « virils » d'une seule manière et les femmes ne sont pas toutes « féminines » d'une seule manière.

Les idées rigides sur « être un homme » ou « être une femme » peuvent avoir des effets négatifs sur l'image que les gens ont d'eux-mêmes et sur la manière dont ils gèrent leurs émotions, exercent leur pouvoir, traitent les autres, etc. Nous allons continuer à en discuter

Note aux animateurs : Cette session peut être délicate et il se peut que ce soit la première fois que les participants pensent aux différences entre le genre et le sexe. Il est important de prévoir une discussion et un temps pour les questions afin que chacun comprenne l'idée de la session et pour lancer la discussion sur la « Boîte de l'homme. »

## Annexe 2 – Concepts clés du genre

Voici une liste de définitions des concepts qui seront utilisés dans tout ce manuel.

### Masculinités

Les masculinités sont définies au pluriel car elles représentent les diverses expressions du fait d'être un homme, des besoins et des intérêts des hommes. Les modèles de masculinité varient en fonction de la classe, de la race, de la génération et de la géographie, ainsi qu'au fil du temps ; ils sont flexibles, changeants et constamment remis en question et ajustés par rapport aux autres formes de masculinité et de féminité. Les masculinités, comme les autres normes de genre, sont façonnées par les interactions entre les hommes et d'autres hommes et les femmes – elles sont relationnelles.

La **masculinité hégémonique** est définie comme une pratique qui légitime la position dominante des hommes dans la société et justifie la subordination de la population masculine commune et des femmes, ainsi que d'autres manières marginalisées d'être un homme.

### Masculinités pacifiques

Une approche de la masculinité pacifique met l'accent sur les aspects sains et constructifs des masculinités et constitue une réponse directe au modèle « du déficit » du développement masculin qui considère les hommes et les garçons comme des criminels et des agresseurs en puissance et s'intéresse uniquement aux manières dont ils peuvent se faire du mal et faire mal aux autres : comme « endommagés et causant des dommages. » Les masculinités positives partent du principe que les hommes peuvent redéfinir les normes hégémoniques de manières plus conformes aux valeurs équitables et plus propice à la santé et au bien-être ; il peut s'agir, par exemple, d'un partenariat engagé, d'une amélioration de la communication non violente, d'approches des travaux ménagers et de la vie intime et de formes de courage et d'autonomie. L'approche des masculinités pacifiques permet de passer de l'idée des hommes en tant que coupables inévitables de violence à la compréhension que les masculinités sont construites socialement et peuvent être façonnées autour de la paix et de l'équité entre les genres.

### Attitudes, comportements et normes transformés

Ceux qui mettent en œuvre le projet doivent expliquer clairement les différences entre attitudes, comportements et normes, car ils sont transformés par des mécanismes très différents. Les normes sont des convictions collectives avec lesquelles les individus peuvent être d'accord ou non, mais auxquelles ils estiment devoir se conformer en raison des sanctions sociales. Les normes peuvent diriger le comportement et être dirigées par lui.

### Approches transformatives par rapport au genre

Les animateurs motiveront et habiliteront les participants et les mentors pour qu'ils s'efforcent activement d'examiner, de remettre en question et de changer les normes de genre rigides et le déséquilibre du pouvoir dans le but d'atteindre des objectifs de santé ainsi que d'équité entre les genres. Les approches transformatives par rapport au genre encouragent une prise de conscience critique des hommes et des femmes sur les rôles et les normes de genre, promeuvent la position des femmes, remettent en question la distribution des ressources et l'attribution des tâches entre les hommes et les femmes et/ou traitent des relations de pouvoir entre les femmes et les autres membres de la communauté, tels que les prestataires de services ou les chefs traditionnels.

### Pouvoir

La capacité à s'imposer dans le monde et/ou à contrôler ou influencer d'autres personnes et/ou des ressources.

### Privilège

Un droit ou un avantage qui est donné à certaines personnes et pas à d'autres qui le méritent aussi.

Le **sexe** fait référence aux caractéristiques physiques qu'on a à la naissance. Le sexe est la caractéristique biologique et physiologique, comme les parties externes du corps, les chromosomes sexuels et les structures reproductives internes.

Le **genre** est quelque chose de social et de culturel. Il fait référence aux rôles, responsabilités, privilèges et relations entre les femmes et les hommes, construits par la société et la culture. Il fait référence aux comportements et attentes appris de la société et qui sont associés aux deux sexes.

Ainsi, « être un homme » ou « être une femme » sont des faits biologiques, mais la masculinité et la féminité sont des attributs construits culturellement. Le genre est appris et peut donc être désappris et modifié.

Les **rôles de genre** sont les tâches socialement assignées et que les femmes et les hommes réalisent dans l'économie rémunérée ou non rémunérée. Les rôles de genre sont généralement associés aux stéréotypes (considérer des tâches comme convenant mieux à un sexe alors qu'en réalité elles sont interchangeables). Les rôles de genre peuvent être classés comme suit :

- Rôles productifs (payés ou ayant le potentiel d'être payés),
- Rôles reproductifs (non payés et associés à l'entretien du foyer),
- Gestion du travail communautaire.

**Égalité des genres** : Le fait que les hommes et les femmes, les garçons et les filles bénéficient des mêmes conditions pour réaliser pleinement leur potentiel et leurs droits humains. L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront identiques, mais que les droits, responsabilités et opportunités des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait qu'ils soient nés hommes ou femmes. L'égalité des genres implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes, des filles et des garçons soient pris en considération, en reconnaissant la diversité des différents groupes.

L'**équité entre les genres** est l'équité dans le traitement des femmes et des hommes. Pour garantir la justice, il faut souvent des mesures pour compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes de fonctionner sur un pied d'égalité. L'équité mène à l'égalité. L'équité est le processus permettant d'atteindre le résultat de l'égalité.

Les **questions de genre** sont des situations qui sont indésirables et qui doivent être résolues. Elles surviennent lorsqu'une catégorie de genre estime que ses besoins ne sont pas satisfaits.

- Il s'agit d'une situation injuste, inéquitable et défavorable résultant de relations inégales entre les genres.
- Il s'agit d'une répartition inégale du travail entre les femmes et les hommes ou les filles et les garçons.
- Il s'agit d'une inégalité dans l'accès aux ressources et aux avantages et le contrôle des ressources et des avantages entre les femmes et les hommes.
- Il s'agit de situations dans lesquelles il y a une répartition inégale des charges et des possibilités entre les femmes et les hommes.

L'**autonomisation est un processus** par lequel les femmes et les hommes comprennent et surmontent les causes structurelles et sous-jacentes du sous-développement. C'est la capacité de faire des choix stratégiques pour sa vie, alors que cette capacité leur était auparavant refusée.

Les **stéréotypes de genre** sont les attentes ou les convictions qu'ont les individus dans une culture à propos des comportements caractéristiques des hommes et des femmes dans leur culture.

## Annexe 3 : Questionnaire pour un groupe de discussion avec des participants potentiels

CRS Ghana – Projet GEM *Gender Equitable Men*

GEM : Guide pour groupe de discussion

### Instructions pour l’outil :

<b>Nom du projet</b>	<b>Projet GEM (2-3 heures)</b>
<b>Nom de l’outil</b>	Groupes de discussion sur les effets de la masculinité dominante avec des participants à <i>Youth Life 2.0</i>
<b>Objectif</b>	L'objectif de cet outil s'inscrit dans une évaluation initiale visant à comprendre les normes de la masculinité hégémonique (dominante) dans le nord du Ghana et leurs effets sur la vie des jeunes hommes, afin de vérifier la pertinence et l'adéquation du projet et des activités proposés du point de vue des publics cibles. L'évaluation permettra de déterminer quelles sont les adaptations nécessaires au programme actuel de la formation sur les masculinités pacifiques. En outre, l'évaluation servira de base aux futurs programmes de masculinité équitables pour le programme-pays et d'autres.
<b>Quand utiliser l’outil</b>	Évaluation initiale – pendant la conception
<b>Qui utilise l’outil</b>	CRS
<b>Méthodologie</b>	Deux discussions par groupe. Taille du groupe : 5-8 membres des zones du programme (participants à <i>Youth Life</i> , âgés de 18 à 35 ans) 1 groupe de discussion de la Filière 1 du programme <i>Youth Life</i> ; la Filière 1 est conçue pour les jeunes ayant un faible niveau d'études, ou qui n'ont pas fait d'études et qui sont intéressés par une formation technique et auront la possibilité de choisir entre deux voies : l'entrepreneuriat ou le placement professionnel. 1 groupe de discussion de la Filière 2 du programme <i>Youth Life</i> ; la Filière 2 offre une formation de développement professionnel, y compris les compétences financières de base, la communication et les compétences personnelles, pour des jeunes qui sont déjà inscrits en apprentissage externe.
<b>Comment utiliser l’outil</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Un facilitateur et un preneur de notes ou on enregistre la discussion et on la retranscrit à la fin dans un document MS Word pour chaque discussion de groupe.</li><li>■ Avant le début de la discussion, l'animateur doit obtenir l'approbation signée ou orale des participants pour participer à ce groupe de discussion. Cf. le formulaire ci-dessous.</li></ul>

## Questions et activités pour le groupe de discussion

### ACCUEIL, PRESENTATION DE L'ANIMATEUR ET DE SON ASSISTANT

On nous a appris qu'il y avait une bonne et une mauvaise façon d'être un garçon ou un homme. Personne n'est à blâmer – on nous a appris ça à tous. Nos parents, nos frères et sœurs, nos amis, la radio que nous écoutons, nos professeurs, les affiches publicitaires – tout ce qui nous entoure nous envoie des messages sur ce que cela signifie d'être un garçon, un homme, une fille ou une femme. Cette définition de ce que cela signifie d'être un homme peut changer d'un endroit à l'autre, ou au fil du temps. Par exemple, ce que cela signifie d'être un homme (au Ghana) peut être différent de ce que cela signifie d'être un homme (au Burkina Faso), et peut-être que ce que cela signifiait pour votre arrière-grand-père est différent de ce que cela signifie pour vous.

Nous aimerions que vous nous disiez ce que cela signifie d'être un homme dans votre vie, maintenant. Vos réponses nous aideront à mieux comprendre les pressions auxquelles vous êtes confrontés et à adapter le programme *Youth Life 2.0* à votre vie.

Vous avez été sélectionnés en tant que participants au programme *Youth Life 2.0*.

Règles et directives pour la discussion

1. Il n'y a pas de bonnes ni de mauvaises réponses, juste des points de vue différents
2. Une seule personne parle à la fois
3. Vous n'êtes pas obligé d'être d'accord avec les autres, mais vous devez écouter respectueusement quand les autres donnent leur point de vue
4. Pas de téléphones portables. Vérifiez qu'ils sont éteints pour éviter toute perturbation et garantir la confidentialité du groupe
5. Mon rôle en tant qu'animateur sera de guider la discussion
6. Nous nous parlons les uns aux autres, alors parlons-nous les uns aux autres
7. Ce dont nous discutons dans le groupe de discussion reste dans le groupe de discussion. Veuillez garder confidentiel tout ce que vous entendez. Il faut que ce soit un espace sûr.

Demandez aux participants s'ils sont d'accord et demandez-leur s'ils voient d'autres directives possibles.

### DEFINIR LA MASCULINITE ET LES ATTENTES

1. Comme nous l'avons dit, nous aimerions mieux comprendre ce que la société attend de vous en tant qu'homme. Si quelqu'un dit « Comporte-toi comme un homme, » *qu'est-ce qu'il vous dit de faire ?* (Attendez jusqu'à ce que vous ayez une liste longue et complète des caractéristiques. Cela devrait prendre environ 15 minutes.)

**Discuter des idées de ce qu'on nous dit en tant que garçons/hommes et comment se comporter comme un homme.**

2. Où avez-vous appris ces attentes ? De qui/de quoi ? (Donnez aux participants le temps de réfléchir et demandez-leur d'être précis.)
3. Qui est-ce qui/qu'est-ce qui a le **plus** d'influence pour vous enseigner ce que cela signifie d'être un homme, comment être un homme ? (par exemple, le père, le grand-père, la mère, les oncles, les dirigeants de la communauté, les amis, les enseignants, quelqu'un d'autre ?)

### OBSTACLES ET OPPORTUNITES SYSTEMIQUES

4. Cette liste de ce qu'on attend de vous est très longue et variée ! Lesquelles de ces attentes vous plaisent ? (Qu'est-ce qui est bien dans le fait d'être un homme ?)
5. Y a-t-il des caractéristiques que nous avons citées ici que vous n'aimez pas et que vous aimeriez pouvoir changer ? (Qu'est-ce qui n'est pas bien dans le fait d'être un homme ?)



- a. Si oui, quelles sont-elles, et pourquoi souhaitez-vous ne pas avoir à y obéir ? (Pour l'animateur uniquement : en d'autres termes, quels sont les traits qu'ils aimeraient changer et quels sont les inconvénients qu'il y a à adhérer à ces traits).
  - b. Qu'est-ce qui devrait changer – autour de vous ou en vous – pour que vous n'ayez plus l'impression de devoir respecter ces caractéristiques masculines ?
6. Y a-t-il des hommes ou des garçons que vous connaissez (et qui sont respectés) qui ne pratiquent pas certaines de ces caractéristiques masculines ?
- f. Si oui, quelles caractéristiques ignorent-ils et comment pensez-vous qu'ils réussissent à le faire ?
7. Si vous êtes père, ou si vous espérez l'être à l'avenir, envisagez-vous d'enseigner à vos enfants ces mêmes leçons sur ce que cela signifie d'être un homme ? Si oui, pourquoi ? Si non, que changeriez-vous et pourquoi ?

### **SENTIMENTS**

8. Les hommes ont-ils moins de sentiments que les femmes ?
- a. Quels sentiments les hommes ont-ils le droit de montrer ?
  - b. Comment les hommes montrent-ils leurs sentiments ?

### **TRAVAIL**

9. Quel type de travail faites-vous ou voulez-vous faire ?
- a. Comment les effets de la boîte de l'homme affectent-ils (ou pourraient-ils affecter) vos relations de travail ?
  - b. Avec d'autres hommes ?
  - c. Avec les femmes ?

### **QUESTIONS SUR LE PROGRAMME**

10. Aimeriez-vous continuer à discuter sur ce thème dans le cadre du programme Youth Life ?

### **QUESTION FINALE**

11. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez ajouter et dont nous n'avons pas encore discuté ?

## Annexe 4 : Tests avant/après ; Évaluation des animateurs

Ces évaluations quotidiennes devront être remplies après chaque session et ramassées par les animateurs. Le feedback sera intégré aux sessions futures et transmis aux chargés du MEAL.

### Évaluation quotidienne de la session par les participants

- Qu'est-ce qui vous a plu dans cette session ?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Un message clé que vous emporterez avec vous...
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Autre chose que vous voudriez nous faire savoir ?

### Évaluation quotidienne de la session par les participants

- Qu'est-ce qui vous a plu dans cette session ?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Un message clé que vous emporterez avec vous...
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Autre chose que vous voudriez nous faire savoir ?

## Test préalable

1. Dans quelle mesure êtes-vous à l'aise pour parler de sujets liés à la masculinité et au genre ? Entourez une seule réponse.
  - a. Extrêmement à l'aise
  - b. Un peu à l'aise
  - c. Neutre
  - d. Un peu mal à l'aise
  - e. Extrêmement mal à l'aise
2. Quels sont certains des effets négatifs des normes rigides de masculinité pour les hommes. **Entourez toutes les réponses applicables :**
  - a. Pas de participation aux travaux ménagers ni de soutien à la maison.
  - b. Pas de capacité à exprimer ses sentiments.
  - c. Du mal à parler avec des amis et collègues hommes des problèmes qu'ils peuvent avoir.
  - d. Augmentation de la violence basée sur le genre.
  - e. Difficultés à travailler avec des collègues et partenaires de sexe féminin au travail.
  - f. Autre.
3. Les idées de la manière de « se comporter comme un homme » sont apprises de la société.
  - a. Vrai
  - b. Faux
4. Il est possible pour un homme de parler de ses sentiments et d'être quand même considéré comme « viril. »
  - a. Vrai
  - b. Faux
5. Les hommes peuvent faire de petits changements vers une version plus saine de la virilité en vue de l'égalité des genres.
  - a. Vrai
  - b. Faux
6. Le pouvoir dans les relations est une des principales causes d'inégalité.
  - a. Vrai
  - b. Faux
7. Quelle est l'une des principales choses que vous espérez tirer de cette formation ?

---
8. Dans le tableau ci-dessous, cochez, pour chaque affirmation de la première colonne, si vous êtes tout à fait d'accord, plutôt d'accord ou pas d'accord.

REPONSES	TOUT A FAIT D'ACCORD (1)	PLUTOT D'ACCORD (2)	PAS D'ACCORD (3)
Il est important pour un homme de prendre soin de sa santé mentale.			
C'est acceptable pour un homme de discuter de ses sentiments avec d'autres.			
Le principal rôle de la femme est de s'occuper de son foyer et de faire la cuisine.			
Il y a des moments où une femme mérite d'être battue			
Changer les couches, donner le bain aux enfants et les nourrir sont la responsabilité de la mère.			
Un homme doit avoir le dernier mot dans les décisions prises chez lui.			
Les hommes doivent décider quand avoir des enfants			
Une femme doit tolérer la violence pour préserver sa famille.			
La participation du père est importante dans l'éducation des enfants			
Si quelqu'un m'insulte, je défendrai ma réputation par la force, s'il le faut.			
Si un couple attend un enfant, l'enfant est de la responsabilité des deux conjoints			
Pour être un homme, il faut être dur			
Il est important pour les hommes d'avoir des amis pour parler de leurs problèmes.			

## Test après la formation

1. Dans quelle mesure êtes-vous à l'aise pour parler de sujets liés à la masculinité et au genre ? Entourez une seule réponse.
  - g. Extrêmement à l'aise
  - h. Un peu à l'aise
  - i. Neutre
  - j. Un peu mal à l'aise
  - k. Extrêmement mal à l'aise
2. Quels sont certains des effets négatifs des normes rigides de masculinité pour les hommes. **Entourez toutes les réponses applicables :**
  - c. Pas de participation aux travaux ménagers ni de soutien à la maison.
  - d. Pas de capacité à exprimer ses sentiments.
  - e. Du mal à parler avec des amis et collègues hommes des problèmes qu'ils peuvent avoir.
  - f. Augmentation de la violence basée sur le genre.
  - g. Difficultés à travailler avec des collègues et partenaires de sexe féminin au travail.
  - h. Autre.
3. Les idées de la manière de « se comporter comme un homme » sont apprises de la société.
  - i. Vrai
  - j. Faux
4. Il est possible pour un homme de parler de ses sentiments et d'être quand même considéré comme « viril. »
  - k. Vrai
  - l. Faux
5. Les hommes peuvent faire de petits changements vers une version plus saine de la virilité en vue de l'égalité des genres.
  - m. Vrai
  - n. Faux
6. Le pouvoir dans les relations est une des principales causes d'inégalité.
  - o. Vrai
  - p. Faux
7. Citez une chose tirée de la formation que vous incorporerez dans votre vie professionnelle/personnelle.  

---

8. Dans le tableau ci-dessous, cochez, pour chaque affirmation de la première colonne, si vous êtes tout à fait d'accord, plutôt d'accord ou pas d'accord.

REPONSES	TOUT A FAIT D'ACCORD (1)	PLUTOT D'ACCORD (2)	PAS D'ACCORD (3)
Il est important pour un homme de prendre soin de sa santé mentale.			
C'est acceptable pour un homme de discuter de ses sentiments avec d'autres.			
Le principal rôle de la femme est de s'occuper de son foyer et de faire la cuisine.			
Il y a des moments où une femme mérite d'être battue			
Changer les couches, donner le bain aux enfants et les nourrir sont la responsabilité de la mère.			
Un homme doit avoir le dernier mot dans les décisions prises chez lui.			
Les hommes doivent décider quand avoir des enfants			
Une femme doit tolérer la violence pour préserver sa famille.			
La participation du père est importante dans l'éducation des enfants			
Si quelqu'un m'insulte, je défendrai ma réputation par la force, s'il le faut.			
Si un couple attend un enfant, l'enfant est de la responsabilité des deux conjoints			
Pour être un homme, il faut être dur			

Il est important pour les hommes d'avoir des amis pour parler de leurs problèmes.			
---	--	--	--

9. Répondez aux questions suivantes à propos de la session et de l'animateur

	TOUT A FAIT D'ACCORD	D'ACCORD	NEUTRE	PAS D'ACCORD	PAS DU TOUT D'ACCORD
L'organisation de la formation était bonne					
L'horaire de la formation a été respecté					
La formation a répondu à mes attentes					
Le contenu était bien organisé et facile à suivre					
Les présentations étaient pertinentes					
La formation correspondait à mon niveau de compétences					
Le/les animateur(s) avaient des connaissances					
Le/les animateur(s) étaient préparés					
Il y avait suffisamment de temps prévu pour les questions et les discussions					
La logistique de la formation était bonne					



## Annexe 5 : Exemple d'emploi du temps pour la formation de formateurs

**Objectif :** Renforcer la capacité du personnel de CRS et de ses partenaires à proposer aux participants le programme « Un voyage vers une masculinité pacifique » adapté

1 <sup>er</sup> JOUR	2 <sup>ème</sup> JOUR	3 <sup>ème</sup> JOUR
Bienvenue ! Introduction Cercle – Animation Présentation de la formation Tests préalables : 9h – 10 h	Cercle d'ouverture et réflexion 9h – 9h15	Cercle d'ouverture et réflexion 9h – 9h15
Présentation « Masculinités pacifiques, équitables du point de vue du genre » Présentation du programme de formation 10h – 10h30	Session 3 : Personnes et choses 9h – 9h15	Session 6 : Les hommes et le travail domestique 9h – 10h15  Mon réseau de soutien 10h15 – 10h30
PAUSE 10 minutes	PAUSE 10 minutes	PAUSE 10 minutes
Session 1 : Choisissez votre côté Écoute active Cercle de clôture et messages clés : Session 1 10h30 – 13h	Gérer la privation de pouvoir 10h30 – 11h30  Session 4 : Résolution de conflits (45') 11h30 – 12h15 Session 4 Notre pouvoir de faire des changements 12h15 – 13h ( <i>Peut continuer après la pause déjeuner</i> )	Cercles d'influence 11h00 – 12h  Session 7 : Engagement écrit, Boîte de l'homme transformée 12h – 13h
DÉJEUNER 13h – 14h	DÉJEUNER 13h – 14h	DÉJEUNER 13h – 14h
Session 2 : Ouverture Arbre de vie 14h – 15h	Relations saines et malsaines 14h – 15h	Évaluation des besoins, planification, Bridging 14h – 15h
PAUSE 10 MINUTES	PAUSE 10 minutes	PAUSE 10 minutes
Qu'est-ce que la Boîte de l'homme ? 15h – 16h	Session 5 : Prendre soin de soi 15h15 – 16h	MEAL – Tests avant/après 15h15 – 15h45
Messages clés et Cercle de clôture 16h – 16h15	Messages clés et Cercle de clôture 16h – 16h30	Évaluation finale – Cercle de clôture 15h45 – 16h30

### **Matériel nécessaire :**

- Trombones ou agrafeuse
- Tableaux-papier/ Panneaux d'affichage (3 de grande taille)
- Post-it (3 paquets)
- 3 boîtes de carton (n'importe quelles boîtes de la même taille)
- Papier vierge de taille normale (20 pages)
- Ruban adhésif pour coller sur les murs

- Fiches de travail imprimées : Engagement écrits, documents à distribuer sur le pouvoir, scripts des cercles d'influence
- Cahiers et stylos (tous les participants)
- Marqueurs pour les tableaux-papier (une boîte)
- Marqueurs de couleurs assorties et/ou crayons de couleur pour le premier jour
- Projecteur/ écran
- Rallonge électrique
- Exemplaires du manuel (Nb. de participants)
- Badges
- Pauses café/thé le matin et l'après-midi (prêtes à l'extérieur de la salle le matin et l'après-midi)
- Déjeuner 12h – 13h tous les jours
- Salle réservée et sièges selon le nombre de participants

## Annexe 6 : Banque d'activités de formation amusantes

### Activités énergisantes

Les activités énergisantes sont des activités qui augmentent l'énergie d'un groupe en faisant participer ses membres à des activités physiques ou drôles, ou en les impliquant sur le plan cognitif. Une journée de formation typique doit comporter au moins deux activités énergisantes.

#### Bruits d'animaux

Donnez à chaque joueur un papier avec l'image d'un animal. Demandez aux joueurs de ne pas dire quel est leur animal. Dites aux participants qu'ils doivent trouver les personnes dans la salle qui ont le même animal qu'eux, mais qu'ils ne peuvent pas utiliser de mots humains. Certains utiliseront des sons, d'autres des gestes. C'est également une excellente méthode à utiliser pour répartir les participants en groupes.

#### Organisation muette

Annoncez que vous voulez que tout le monde se range dans la salle par date de naissance. Le seul piège, c'est qu'il faut le faire sans parler. Une fois que tous les participants sont rangés, demandez leur date de naissance à des personnes choisies au hasard, pour vérifier que l'ordre est correct. Vous pouvez aussi les faire se ranger par taille de chaussures, par taille, par mois de naissance, etc.

Une variante consiste à donner un numéro à chacun. Les participants doivent alors se ranger dans l'ordre numérique en communiquant entre eux sans parler ni compter sur leurs doigts.

#### Deux vérités et un mensonge

Dans cette activité, chaque personne écrit deux vérités et un mensonge à propos d'elle-même, puis on essaie de deviner quel est le mensonge les uns des autres. Les objectifs sont de convaincre les autres que votre mensonge est la vérité, que l'une de vos vérités est un mensonge, et de deviner correctement les mensonges des autres. Faites le tour du groupe et demandez à chaque personne de lire ses phrases pour que les autres puissent deviner.

#### Le vent emporte ceux...

Tout le monde s'assied en cercle. Une personne doit commencer le jeu en se plaçant au milieu du cercle. Cette personne commence sa phrase par « Le vent emporte. » Par exemple, « Le vent emporte ceux qui sont déjà montés sur un bateau, » « Le vent emporte ceux qui ont déjà grimpé dans un arbre, » « Le vent emporte ceux qui sont déjà allés dans la capitale, » « Le vent emporte ceux qui ont déjà eu un animal de compagnie, » « Le vent emporte ceux qui aiment cuisiner. » Toute personne à qui cette phrase s'applique doit quitter son siège et s'asseoir sur une autre chaise. On ne peut pas aller sur un siège qui se trouve immédiatement à sa gauche ou à sa droite. Par exemple, on peut s'asseoir deux sièges plus loin mais pas juste à gauche ou à droite de sa chaise actuelle. La personne qui n'a pas de chaise se place au milieu et le jeu se répète.

#### Jeu de noms

Tout le monde est assis en cercle. Une personne commence en disant son prénom suivi d'un adjectif qui commence par la même lettre que le prénom. Par exemple Gabriel gourmand, Marie marrante. La personne suivante répète le prénom et l'adjectif de la première personne puis ajoute les siens. Faites le tour du cercle, la dernière personne répétant tous les noms dans l'ordre et ajoutant le sien.

#### Lieu géographique

Chaque participant vient d'un lieu géographique différent, mais ensemble ils vont former une carte. Si les participants ne viennent pas de lieux géographiques différents, attribuez-leur des lieux. Demandez à chaque participant de se placer là où il pense que c'est chez lui, afin de former une carte avec l'échelle la plus exacte possible.

### **Tape dans le dos**

Demandez à tous les participants de dessiner le contour de leur main sur une feuille de papier, puis de la coller dans leur dos. Demandez aux membres du groupe de se mélanger et d'écrire quelque chose de positif sur l'autre personne dans le dos de chacun.

### **Se regarder dans les yeux**

Les participants se tiennent en cercle. Veillez à ce que le nombre de participants à cet exercice soit pair. Chaque personne établit un contact visuel avec une autre personne de l'autre côté du cercle. Les deux personnes traversent le cercle et changent de place, tout en continuant à se regarder. Plusieurs binômes peuvent changer de place en même temps, et le groupe doit essayer de s'assurer que tous les membres du cercle sont inclus dans l'échange. Commencez par essayer en silence, puis échangez des salutations au milieu du cercle.

### **Qui est le meneur ?**

Les participants sont assis en cercle. Une personne se porte volontaire pour quitter la pièce. Après son départ, le reste du groupe choisit un meneur. Le meneur doit effectuer une série d'actions, comme taper des mains, taper du pied, etc. qui sont copiées par l'ensemble du groupe. Le volontaire revient dans la pièce, se place au milieu et essaie de deviner qui mène les actions. Le groupe protège le meneur en ne le regardant pas. Il doit changer d'actions à intervalles réguliers, sans se faire prendre. Lorsque le volontaire repère le meneur, il rejoint le cercle et la personne qui était le meneur quitte la pièce pour permettre au groupe de choisir un nouveau meneur.

### **Qui es-tu ?**

Demandez à un volontaire de quitter la pièce. Pendant son absence, les autres participants lui choisissent un métier, comme chauffeur ou pêcheur. Lorsque le volontaire revient, les autres participants miment des actions qui correspondent au métier. Le volontaire doit alors deviner le métier qu'ils ont choisi pour lui.

### **Le clin d'œil qui tue**

Avant le début du jeu, demandez à quelqu'un d'être « le tueur » et de garder son identité secrète. Expliquez qu'une personne du groupe est le tueur et qu'elle tue les gens en leur faisant un clin d'œil. Chacun fait ensuite le tour de la pièce dans des directions différentes, en gardant le contact visuel avec tous ceux qu'il croise. Si le tueur vous fait un clin d'œil, vous devez faire le mort. Tout le monde doit essayer de deviner qui est le tueur.

### **Écrire avec son corps**

Demandez aux participants d'écrire leur nom dans l'air avec une partie de leur corps. Ils peuvent choisir d'utiliser leur coude, par exemple, ou leur jambe. Continuez ainsi, jusqu'à ce que tout le monde ait écrit son nom.

### **Salade de fruits**

L'animateur divise les participants en un nombre égal de trois à quatre fruits, comme des oranges ou des bananes. Les participants s'assoient ensuite sur des chaises en cercle. Une personne se tient au centre du cercle de chaises. L'animateur crie le nom d'un des fruits, par exemple « oranges, » et toutes les oranges doivent changer de place. La personne qui se trouve au milieu essaie de prendre une de leurs places au fur et à mesure qu'elles se déplacent, laissant une autre personne au milieu sans chaise. La nouvelle personne au milieu crie un autre fruit et le jeu continue. Si vous criez « salad de fruits, » tout le monde doit changer de place.

### **Marée haute, marée basse, vague**

Tracez une ligne représentant le bord de mer et demandez aux participants de se tenir derrière la ligne. Lorsque l'animateur crie « marée basse ! » tout le monde saute en avant par-dessus la ligne. Lorsque

l'animateur crie « marée haute ! » tout le monde saute en arrière par-dessus la ligne. Si l'animateur crie « vague, » les participants sautent sur place. Si vous criez quelque chose et que quelqu'un bouge dans le mauvais sens, il est éliminé.

### **Papier et paille**

Les participants se divisent en équipes. Chaque équipe forme une ligne et place un morceau de papier au début de sa ligne. Chaque membre de l'équipe a une paille. Lorsque le jeu commence, la première personne doit ramasser le papier en aspirant avec la paille. Il doit ensuite passer le papier au membre suivant de l'équipe en utilisant la même méthode. Si le papier tombe, il retourne à la première personne et on recommence au début.

### **Ne répondez pas**

Demandez au groupe de se placer en cercle. Une personne commence en allant vers quelqu'un et en lui posant une question telle que « Quelle est ton habitude la plus énervante ? » Cependant, la personne ne doit pas répondre elle-même – c'est son voisin de gauche personne qui répond. Les participants peuvent donner des réponses aussi imaginatives que possible !

### **Orchestre**

Divisez le groupe en deux et demandez à la moitié de taper sur ses genoux et à l'autre moitié de frapper dans ses mains. L'animateur joue le rôle du chef d'orchestre et contrôle le volume en levant ou en baissant les bras. Le jeu peut se poursuivre en confiant le rôle de chef d'orchestre à différents membres du groupe.

### **On construit une histoire**

Les participants se placent en cercle. Une personne commence l'histoire par une phrase à la première personne : « Je me suis réveillé ce matin et j'étais dans l'espace » et la joue avec les expressions de son visage, le ton de sa voix et des mouvements du corps. La personne à sa droite poursuit l'histoire en répétant la première phrase, puis en ajoutant une phrase et les actions correspondantes, et ainsi de suite. Chaque personne répète ce qui a été dit avant d'ajouter sa phrase et ses actions. Le jeu se poursuit jusqu'à ce qu'il ait fait un tour complet pour revenir à la première personne.

### **Télécommande**

On demande à un volontaire de tenir la télécommande virtuelle au milieu d'un arc (ou demi-cercle) de participants. Les participants sont invités à se taire jusqu'à ce que celui qui a la télécommande les montre du doigt et leur donne la permission « d'émettre » quelque chose qu'ils ont en tête, tout comme une télévision. Le détenteur de la télécommande passe d'une chaîne à l'autre pour trouver une chaîne qui lui plaît, et la personne que la télécommande a désignée doit continuer avec ce qu'elle a commencé. Même si la télécommande passe ailleurs, la « chaîne » continue à émettre.

## **BILAN DE FIN DE JOURNÉE**

C'est une manière intéressante et stimulante de mener une réflexion sur le contenu de la journée. On mettra l'accent sur ce que les participants ont appris au cours de la journée. Chaque journée de formation doit se terminer par une activité de bilan de fin de journée.

## **COMPTE À REBOURS DE 45 SECONDES**

Regroupez les participants en deux équipes et prévoyez deux tableaux-papier. Un membre de chaque équipe va vers l'un des tableaux-papier. Les équipes s'affrontent en dessinant ou en écrivant des mots/concepts clés dont on a discuté ce jour-là. L'équipe qui a la liste la plus longue au bout de 45 secondes est gagnante.

## **BILAN ALPHABÉTIQUE**

Répartissez les participants en groupes. Demandez-leur d'écrire jusqu'à trois mots-clés relatifs au camp... mais par ordre alphabétique. Ils doivent également parler des nouvelles choses qu'ils ont apprises. Le groupe vote ensuite pour choisir la meilleure liste, la plus pertinente.

## **Sorti du chapeau**

Rassemblez des objets divers et placez-les dans un chapeau. Demandez à chaque participant de choisir un article et de décrire en quoi il se rapporte à quelque chose appris en classe et comment il va partager ce qu'il a appris lorsqu'il retournera dans sa communauté.

## **Défi d'équipe**

Demandez aux participants de travailler en équipe pour trouver des questions difficiles – mais auxquelles il est possible de répondre – sur ce qui a été vu pendant la formation. Une fois que chaque équipe a pu écrire ses questions, elle essaie de « coller » les autres équipes. Ajoutez des règles, des points et d'autres consignes pour en faire une activité compétitive et interactive.

## **Seau aux questions**

Distribuez des post-it et demandez aux participants de noter des questions sur ce qui a été vu pendant la formation. Ajoutez vous-même quelques questions qui n'ont rien à voir avec la formation, comme « Quel est ton meilleur souvenir de voyage ? » ou « Quel est ton repas en famille le plus mémorable ? » Mettez toutes les questions dans un seau (ou une boîte), et tout au long de la session, faites circuler le seau aux questions et demandez aux participants de tirer une question au hasard et d'y répondre.

## Principes pour les directives relatives au COVID-19-

Quand les employés du projet de CRS et les partenaires entreprennent les activités du programme, ils doivent :

- Se demander dans quelle mesure il est essentiel de réaliser l'activité par rapport au risque pour le personnel, les partenaires et les participants.
- Adopter une approche « Ne pas nuire. » CRS et ses partenaires doivent comprendre comment le COVID-19 se transmet et mettre en œuvre des mesures préventives générales de base pour se protéger et réduire le risque de propagation du virus pendant la mise en œuvre du programme (cf. les conseils de l'OMS : [Pandémie de coronavirus \(COVID-19\) : Informations générales](#) et [Individuals and Communities \(COVID-19 prevention measures\)](#)). Ces mesures comprennent les éléments suivants pour toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons, personnel de CRS, partenaires, bénévoles, participants aux programmes et membres de la communauté, prestataires de services, fournisseurs, etc.
  - Maintenir la distanciation physique
  - Suivre les pratiques d'hygiène recommandées, en particulier le bon lavage des mains et l'étiquette respiratoire (toux), et ne pas se toucher les yeux, la bouche ou le nez.
  - Ne pas participer aux activités du programme si on ne se sent pas bien ; toute personne qui ne se sent pas bien doit rester chez elle. Si une personne présente des signes/symptômes du COVID-19, elle doit suivre les protocoles du ministère de la Santé pour obtenir de l'aide ou des conseils médicaux (par exemple, appeler avant d'aller chez le médecin).

Les gens doivent partir du principe que toute personne qu'ils rencontrent est un cas suspect de COVID-19. Maintenez une communication transparente avec les communautés sur les activités et les changements et voir si la communauté est prête à voir continuer le programme et quels sont ses besoins, étant donné les implications sanitaires.

- Tenez-vous au courant et suivez les protocoles et les messages de l'OMS et du Gouvernement/ Ministère de la santé à propos du COVID-19 :
  - Respectez les restrictions gouvernementales et demandez l'autorisation de mener les services ou activités essentiels, si nécessaire ;
  - Travaillez avec les acteurs sanitaires locaux ou le cluster santé pour que les messages de santé sur le COVID-19 soient cohérents et contextualisés.
- Adaptez les directives du programme à votre contexte et soyez prêt à continuer à les ajuster au fur et à mesure que la situation évoluera : activités de programme entreprises, normes et perceptions sociales, capacités locales, environnement opérationnel et feedback des bailleurs de fonds dans chaque pays où nous travaillons. Pour obtenir une assistance, veuillez contacter les points de contact pour le COVID-19 de votre région et/ou HRD ou le conseiller technique de programme compétent.

---

Ce document donne des recommandations supplémentaires de CRS qui seront utilisées en conjonction avec les directives du Comité permanent inter-agences (IASC), l'OMS et le ministère de la santé local et pour les compléter, le cas échéant.

**Veuillez noter que ces directives peuvent être mises à jour périodiquement.**

**Avertissement :** Les ressources et les directives relatives au COVID-19 pour les programmes de CRS sont élaborées en tenant compte des directives internationales émanant des organisations internationales compétentes telles que l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Comité permanent inter-agences (IASC) et d'autres organismes humanitaires. Les ressources et les directives relatives au COVID-19 pour les programmes de CRS sont régulièrement actualisées à mesure que de nouvelles informations sont disponibles. Les partenaires et autres organisations qui souhaiteraient se référer aux ressources et directives de CRS et les utiliser doivent s'assurer qu'elles se réfèrent également aux dernières informations disponibles de l'OMS et de l'IASC.





# Références

- American Psychological Association, Boys and Men Guidelines Group. (2018). *APA guidelines for psychological practice with boys and men*. Téléchargé de : <http://www.apa.org/about/policy/psychological-practice-boys-men-guidelines.pdf>
- Brakarsh, J. (2017) *Chanter pour les lions : Guide de l'animateur pour surmonter la peur et la violence dans nos vies*. Baltimore : Catholic Relief Services.
- Carver, K., Joyner, K., & Udry, J. R. (2003) National estimates of adolescent romantic relationships. In P. Floresheim (Ed.), *Adolescent romantic relations and sexual behavior: Theory, research, and practical implications* (pp. 23–56). Mahwah, NJ ; Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Catholic Relief Services. Nuyok Project: Male Change Agents Curriculum – Part One, 2017.
- Catholic Relief Services. *Les racines de la résilience*. Baltimore : Catholic Relief Services, 2020.
- Catholic Relief Services. *The Ties that Bind : Building Social Cohesion in Divided Communities*. 2017.
- Catholic Relief Services. *Youth Peace Ambassadors Manual*. 2020.
- Garfield, R. (2015). *Breaking the male code : Unlocking the power of friendship*. NewYork, NY : Gotham.
- Making Changes in Our Lives and In Our Communities. *Engaging Boys and Men in Gender Transformation: The Group Education Manual*, Promundo. 2008.
- Nanda, Geeta. 2011. *Compendium of Gender Scales*. Washington, DC: FHI 360/C-Change.
- Program M Manual. (Promundo, Instituto PAPAI, ECOS, Salud y Genero, World Education, 2007)
- Promundo et CARE International au Rwanda. 2012. *Journeys of Transformation : A Training Manual for Engaging Men as Allies in Women's Economic Empowerment*. Washington, DC, USA, et Kigali, Rwanda: Promundo et CARE.
- Promundo-US et University of Pittsburgh Medical Center (2018). *Manhood 2.0 : A Curriculum Promoting a Gender-Equitable Future of Manhood*. Washington, DC and Pittsburgh : Promundo et University of Pittsburgh.
- Saferworld : *Masculinities, Gender, and Peacebuilding, Perspectives on Men through a gender lens*. (2014). Téléchargé de <https://www.saferworld.org.uk/downloads/pubdocs/masculinities-conflict-and-peacebuilding.pdf>.
- Summary Report : PBGG, Social Cohesion and Gender. Joan B. Kroc Institute for International Peace Studies. décembre 2016.
- Way, N. (2011). *Deep secrets : Boys' friendships and the crisis of connection*. Cambridge, MA : Harvard University Press. doi:10.4159/harvard.9780674061361

---

Catholic Relief Services | 228 W. Lexington Street, Baltimore, MD 21201, USA | [crs.org](http://crs.org) | [crsespanol.org](http://crsespanol.org)

For more information or support in designing, adapting or implementing the curriculum, contact your RTA, gender focal point or Jimi Hummer, Gender Technical Advisor at [james.hummer@crs.org](mailto:james.hummer@crs.org).



©2021 Catholic Relief Services. Any reproduction, translation, derivation, distribution or other use of this work is prohibited without the express permission of Catholic Relief Services (CRS). Please obtain permission from [pqpublications@crs.org](mailto:pqpublications@crs.org) or write to: Catholic Relief Services, 228 West Lexington Street, PIQA Publications, Baltimore, MD 212013443 USA [crs.org](http://crs.org)