

ROUTE CAHOTEUSE DES RÊVES DE DIAMANTS

CRÉER UNE VISION ET CATALYSER UN MOUVEMENT
POUR LA JUSTICE DE GENRE

MANUEL DE MISE EN ŒUVRE COMMUNAUTAIRE,
LINDA MAYOUX, DÉCEMBRE 2014

Révisé et édité en 2018

WEMAN 

 **OXFAM**



Oxfam Novib
Programme WEMAN
Boîte Postal 30919
2500 GX La Haye, Pays Bas
www.oxfamnovib.nl

© Linda Mayoux et Oxfam Novib 2014
Edité et révisé en 2018

CONCEPTION : Ontwerpwerk, La Haye
VERSION FRANÇAISE : Graphic, Leusden

PHOTOS : Sauf citation de la source, toutes les photos
contenues dans le présent document sont la propriété
exclusive de Linda Mayoux®. Toutefois, elles peuvent
être utilisées à des fins sans but lucratif, à condition
de citer dûment la source.



Un monde où les femmes et les hommes sont capables de réaliser pleinement leur potentiel en tant qu'acteurs économiques, sociaux et politiques, sans discrimination de genre d'aucune sorte, pour leur autonomisation, celle de leur famille, de leur communauté et de l'humanité tout entière.

WEMAN EST L'ACRONYME ANGLAIS DE WOMEN'S EMPOWERMENT, MAINSTREAMING AND NETWORKING, C'EST UN PROGRAMME MONDIAL D'OXFAM NOVIB POUR L' « INTÉGRATION ET CONSTRUCTION DE RÉSEAUX DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES POUR UNE JUSTICE DE GENRE DANS LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ».

SOMMAIRE



SOMMAIRE

1 ROUTE CAHOTEUSE DES REVES DE DIAMANTS

4 SOMMAIRE

8 QU'EST-CE C'EST LE PROCESSUS GALS ?

- 10 QU'EST-CE QUI FAIT LA DIFFERENCE DU PROCESSUS GALS ?
- 15 PROCESSUS CATALYSEUR DU GALS : LA ROUTE CAHOTEUSE DES RÊVES DE DIAMANTS
- 16 FIGURE 1 : LES PHASES DU PROCESSUS GALS
- 17 QUI EST IMPLIQUÉ DANS LE PROCESSUS GALS ?
- 18 COMMENT LE FAIRE ? APERÇU DU PROCESSUS CATALYSEUR
- 20 ELEMENTS DE LA RÊUSSITE
- 22 MODE D'EMPLOI DU MANUEL ET DES AUTRES DOCUMENTS DU PROCESSUS GALS
- 24 PREMIERE PARTIE : APERÇU DE L'ATELIER CATALYSEUR DE CHANGEMENT

24 REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DE LA ROUTE CAHOTEUSE DE LA VIE

- 25 PRÉPARATION ORGANISATIONNELLE PRÉALABLE A L'ATELIER CATALYSEUR DE CHANGEMENT
- 26 ATELIER CATALYSEUR DE CHANGEMENT (ACC) : REPRÉSENTATION DE LA ROUTE CAHOTEUSE DE LA VIE

28 CADRE DE LA ROUTE VERS LA VISION

- 29 CADRE DE LA ROUTE VERS LA VISION
- 31 ROUTE A VOIES MULTIPLES : LE LIEN ENTRE LES DIFFERENTS OUTILS DE L'ATELIER ACC
- 33 QUELQUES PROBLEMATIQUES IMPORTANTES LIEES A LA FACILITATION
- 34 CHANTS ET THÉÂTRE POUR LES RÉUNIONS DE GROUPES ET L'ÉCHANGE ENTRE PAIRS
- 36 JEUX DE RÔLE EN GENRE : COOPÉRATIVE DE CAFÉ MUUNGANO, AU CONGO

38 SESSION 1

PREMIÈRES VISIONS

- 41 ACTIVITÉ 1.1. PRÉSENTATION EN PAIRS : QU'ATTENDONS-NOUS DE LA FORMATION ?
- 42 ACTIVITÉ 1.2. CRÉATION DE LA VISION D'UNE VIE DE BONHEUR AVEC LES ÂMES SŒURS
- 44 CRÉATION DE VISION AVEC LES ÂMES SŒURS : ÉTAPES FONDAMENTALES AVEC NOTES SUR LA FACILITATION

- 46 PREMIÈRES VISIONS : QUELQUES CONSIDÉRATIONS TIRÉES DE L'EXPÉRIENCE
- 48 PREMIÈRES VISIONS : LISTE DE VERIFICATION DE LA FACILITATION

50 SESSION 2

LA ROUTE VERS LA VISION

- 52 OBJECTIFS DU VOYAGE VISIONNAIRE
- 54 CAHIER DU PARTICIPANT : ÉTAPES FONDAMENTALES DE LA ROUTE VERS LA VISION
- 58 ROUTE VERS LA VISION : QUELQUES CONSIDÉRATIONS TIRÉES DE L'EXPÉRIENCE
- 59 ROUTE VERS LA VISION : LISTE VERIFICATION DE LA FACILITATION
- 59 ROUTE VERS LA VISION : LISTE DE CONTROLE DE LA DOCUMENTATION

60 SESSION 3

D'ARBRE EQUILIBRE DE GENRE

- 61 OBJECTIFS DE L'ARBRE D'ÉQUILIBRE DE GENRE
- 65 AGENDAS DES PARTICIPANTS SUR L'ARBRE D'ÉQUILIBRE DE GENRE : ÉTAPES DE BASE
- 68 ARBRE D'ÉQUILIBRE DE GENRE : QUELQUES CONSIDÉRATIONS TIRÉES DE L'EXPÉRIENCE
- 70 ARBRE D'ÉQUILIBRE DE GENRE : LISTE DE VERIFICATION DE LA FACILITATION
- 70 ARBRE D'ÉQUILIBRE DE GENRE : LISTE DE CONTROLE DE LA DOCUMENTATION

72 SESSION 4

CARTE D'AUTONOMISATION ET DE PARTAGE

- 73 BUTS DE LA CARTE D'AUTONOMISATION ET DE PARTAGE
- 76 CAHIERS DES PARTICIPANTS POUR LA CARTE D'AUTONOMISATION ET DE PARTAGE : PRINCIPALES ÉTAPES
- 80 CARTE D'AUTONOMISATION ET DE PARTAGE: QUELQUES CONSIDÉRATIONS TIRÉES DE L'EXPÉRIENCE
- 81 CARTE D'AUTONOMISATION ET DE PARTAGE : LISTE DE CONTROLE DE LA FACILITATION
- 81 CARTE D'AUTONOMISATION ET DE PARTAGE : LISTE DE CONTROLE DE LA DOCUMENTATION

82 SESSION 5

MISE EN PRATIQUE DES ENSEIGNEMENTS

- 85 ACTIVITÉ 5.1. MANUELS ILLUSTRÉS POUR L'ÉCHANGE PYRAMIDAL
- 86 ACTIVITÉ 5.2. MISE EN PRATIQUE DES ENSEIGNEMENTS - MAUVAISE FACILITATION, BONNE FACILITATION -THÉÂTRE INTERACTIF
- 87 ACTIVITÉ 5.3. DESSIN REPRESENTANT UNE BONNE FACILITATION POUR DES CONTEXTES DIFFÉRENTS

88 SESSION 6

PLAN D'ACTION SUR LA ROUTE À VOIES MULTIPLES

- 90 APERÇU DE LA FACILITATION
- 91 ACTIVITE 6.1 : ACTIVITE 6.1 : ROUTE VERS LA VISION SUR LA ROUTE A VOIES MULTIPLES ALLANT JUSQU'AU PREMIER EXAMEN PARTICIPATIF DU GENRE
- 92 ACTIVITE 6.2 : PRÉPARATION DES ATELIERS COMMUNAUTAIRES PRÉVUS LA SEMAINE SUIVANTE
- 92 ACTIVITE 6.3 : CHANTS ET OBSERVATIONS DE CLÔTURE

94 ACTION-APPRENTISSAGE COMMUNAUTAIRE

- 96 APPRENTISSAGE RÉFLEXIF INDIVIDUEL
- 98 REUNIONS DE GROUPE
- 100 SUIVI EN GROUPE
- 104 APPUI ORGANISATIONNEL AUX REUNIONS DE GRANDE ENVERGURE ET AU SUIVI QUANTITATIF JUSQU'AU PREMIER EXAMEN PARTICIPATIF DU GENRE (EPG)
- 106 SUIVI ET DOCUMENTATION POUR LE COMPTE DE L'ORGANISATION
- 107 RECHERCHE QUALITATIVE MENÉE PAR LES MEMBRES ET/OU LE PERSONNEL DE BASE ET/OU L'EXPERT GALS

110 ROUTE DES RÊVES DIAMANTS

- 111 ROUTE DES RÊVES DE DIAMANTS : ÉLARGIR ET APPROFONDIR LA JUSTICE DE GENRE
- 112 VOILETS DE L'EXAMEN PARTICIPATIF DU GENRE
- 114 RÉSULTATS ATTENDUS DES PARTICIPANTS CHAMPIONS

116 OUTIL D'EXAMEN 1

ROUTE D'ACCOMPLISSEMENT

- 118 OBJECTIFS DE LA ROUTE D'ACCOMPLISSEMENT
- 120 ACTIVITÉ 1.1. THÉÂTRE INTERACTIF SUR LES CHANGEMENTS LES PLUS SIGNIFICATIFS
- 122 AGENDAS DES PARTICIPANTS : ROUTE D'ACCOMPLISSEMENT : PRINCIPALES ÉTAPES
- 124 NOTES SUR LA FACILITATION DU PROCESSUS : PROPOSITION DE LISTES DE CONTRÔLE
- 124 QUELQUES CONSIDÉRATIONS TIRÉES DE L'EXPÉRIENCE

126 OUTIL D'EXAMEN 2

DIAMANTS DU GENRE

- 128 OBJECTIFS DE L'OUTIL
- 130 CHANGEMENTS FUTURS : THÉÂTRE INTERACTIF
- 131 DIAMANTS DU GENRE : ETAPES DE BASE
- 132 GENDER DIAMOND BASIC STEPS
- 135 CONSIDERATIONS TIRÉES DE L'EXPERIENCE

136 OUTIL D'EXAMEN 3

DIAMANTS DES DROITS CONSACRÉS PAR LA CEDAF

- 138 OBJECTIFS DE L'OUTIL
- 142 GUIDE D'ANIMATION

144 OUTIL D'EXAMEN 4

ARBRE D'ACTION CONTRE LES DÉFIS RELATIFS À LA CEDAF

- 146 BUTS DE L'OUTIL
- 146 ETAPES DE BASE DE L'ARBRE D'ACTION CONTRE LES DEFIS
- 150 GUIDE:
PROPOSITIONS DE CADRE D'ARBRE

154 QUATRIEME PARTIE : REALISATIONS DU PROCESSUS GALS

RÉSULTATS ET DÉFIS

- 155 RÉSULTATS ESCOMPTÉS AU BOUT DE 3 À 6 MOIS
- 156 PRINCIPAUX DÉFIS

Le présent manuel présente le Processus catalyseur pour la mise en œuvre de la méthodologie du système d'action-apprentissage du genre (GALS), qui entre dans le cadre d'un programme pour la justice de genre ou l'intégration de la dimension genre. Il est basé sur l'expérience du programme WEMAN d'Oxfam Novib, avec la contribution des organisations partenaires suivantes :

BUKONZO JOINT COOPÉRATIVE MICROFINANCE LTD

DISTRICT DE KASESE, OUEST DE L'OUGANDA

NEW HOME NETWORK

DISTRICT DE KASESE, OUEST DE L'OUGANDA

DUHAMIC-ADRI, BAIR ACORD

BUREAU D'APPUI AUX INITIATIVES RURALES (BAIR) ET ACORD
Le Rwanda et d'autres organisations partenaires impliquées dans un projet mené avec Oxfam Novib cofinancé par le Fonds international pour le développement agricole (FIDA), ainsi qu'un projet pilote financé par Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

LES ORGANISATIONS MEMBRES DE RED LADER NETWORK

AMÉRIQUE LATINE, PARTICULIÈREMENT MOVIMIENTO MANUELA RAMOS, FINCA PERU, FODEM NICARAGUA ET ESPOIR ECUADOR

PROJECT LEARNING FOR EMPOWERMENT AGAINST POVERTY (LEAP) DE PORT SUDAN ASSOCIATION FOR SMALL ENTERPRISE DEVELOPMENT (PASED),

SOUDAN

Il s'inspire également de l'expérience du processus GALS :

COFFEE PARTNERSHIP FOR TANZANIA (CPT)

FINANCÉ PAR HIVOS ET LA FONDATION BILL ET MELINDA

GUMUTINDO COFFEE COOPERATIVE

MT ELGON, EST DE L'OUGANDA

LA COOPÉRATIVE DE CAFÉ DE MUUNGANO

SUD KIVU, RDC, FINANCÉE PAR TWIN-UK ET COMIC RELIEF

FONDS INTERNATIONAL POUR LE DÉVELOPPEMENT AGRICOLE (FIDA)

ACTIVITÉS COFINANCÉES PAR UNE SUBVENTION DU FIDA AU NIGERIA, AU RWANDA ET EN OUGANDA, ET PROJETS SOUTENUS PAR LE FIDA, MIS EN ŒUVRE PAR LE MINISTÈRE SIERRA LÉONNAIS DE L'AGRICULTURE, DE LA SYLVICULTURE ET DE LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT (GIZ) GMBH

AU NOM DU MINISTÈRE FÉDÉRAL ALLEMAND DE LA COOPÉRATION ÉCONOMIQUE ET DU DÉVELOPPEMENT

AREA NETWORKING AND DEVELOPMENT ALTERNATIVES ANANDI

INDE

PAKISTAN MICROFINANCE NETWORK

FINANCÉ PAR LA FONDATION AGA KHAN, CANADA

L'auteur exprime sa gratitude aux champions communautaires et au personnel du processus GALS de toutes ces organisations, ainsi qu'aux organisations ayant apporté leur concours à l'élaboration des versions précédentes du Système d'action-apprentissage participatif (PALS).

Le présent manuel est une mise à jour du manuel « Diriger sa vie: un parcours difficile » (Steering Life's Rocky Road) . Il peut également être utilisé parallèlement aux manuels d'intégration de la dimension genre du système GALS. Ce manuel jette les bases de processus plus avancés pour le

leadership, le plaidoyer et la construction de mouvements pour la justice de genre. Pour de plus amples informations, des mises à jour en cours et des liens vers des vidéos, consultez le sites:

<https://www.oxfamnovib.nl/donors-partners/about-oxfam/projects-and-programs/weman>

www.gamechangenetwork.org

QU'EST-CE C'EST LE PROCESSUS GALS ?



Le Processus GALS (acronyme de « Gender Action Learning System », le système d'action-apprentissage de genre est une méthodologie d'autonomisation communautaire dont le but est de permettre aussi bien aux femmes qu'aux hommes de maîtriser leur vie, d'impulser et de soutenir une justice durable en faveur de l'égalité des genres.

Les femmes et les hommes élaborent des visions qui leur sont propres en termes de changements, avec des objectifs réalisables et des feuilles de route qui leur permettent de tendre vers ces visions, en s'appuyant sur l'analyse de leur situation actuelle, leurs réalisations passées et en cours ainsi que sur leurs opportunités/forces et les obstacles auxquels ils font face. Les individus inscrivent leurs plans schématiques dans des cahiers disponibles au niveau local, qu'ils achètent eux-mêmes. Ils assurent une évaluation constante et un suivi rapproché de leur propre évolution, en guise de processus d'apprentissage réflexif basé sur leurs propres besoins de planification.

Un des principaux objectifs est d'analyser et de briser les barrières liées aux inégalités entre les genres au niveau individuel et au sein des cercles familiaux et professionnels, qui constituent des obstacles à la réalisation des visions aussi bien des hommes que des femmes.

Les individus s'identifient également à d'autres personnes au sein de leurs propres familles et réseaux de soutien avec lesquelles ils entretiennent un intérêt commun à échanger les messages ayant trait à la dimension genre et à la méthodologie du processus GALS ; soit à travers l'envie et la volonté d'aider ceux qui les aident, soit parce qu'ils ne pourront pas, eux non plus, avancer, sauf s'ils changent ces personnes.

La méthodologie donne ainsi une autre envergure aux mouvements communautaires pour le changement par le biais du « partage pyramidal » basé sur la volonté et l'intérêt personnel de développer ses réseaux d'appui sociaux. Les individus sélectionnent également d'autres personnes au sein de leurs propres familles et réseaux de soutien avec lesquelles ils entretiennent un intérêt commun à échanger les messages ayant trait à la dimension genre et à la méthodologie du processus GALS ; soit à travers l'envie et la

volonté d'aider ceux qui les aident, soit parce qu'ils ne pourront pas, eux non plus, avancer, sauf s'ils changent ces personnes.

Avec le temps ce réseau de « champions GALS » fait la base de l'identification des formateurs communautaires les plus performants qui seront ensuite considérés être rémunérés pour assurer la formation au niveau des nouvelles organisations et des communautés.

Aborder en premier lieu les opportunités et les obstacles que les personnes sont plus capables à elles-mêmes de contrôler constitue la base de l'identification des priorités et des stratégies à long terme liées à la dimension genre au niveau communautaire, institutionnel et macro élargi. Les visions, plans, réalisations et défis personnels et expériences des de l'échange bénévole de la méthodologies ont partagés et analysés collectivement au sein des communautés, groupes, organisations et institutions afin d'améliorer la prise de décisions à tous les niveaux. L'utilisation des Outils en dessins ainsi que les approches participatives reconnues permettent l'implication des personnes très pauvres, en tant que partenaires égaux, informés et respectés, dans les processus de planification participative, même si elles ne savent ni lire ni écrire. Cette méthodologie développe également des compétences en termes de concept, d'analyse, d'écoute et de communication au niveau d'individus, d'institutions et de décideurs politiques influents. Elle permet également de renforcer leur planification personnelle.

Les Outils GALS et processus participatifs peuvent être adaptés pour encourager la dimension genre, la transformation des rôles entre hommes et femmes et l'intégration de la dimension genre dans toutes les problématiques, y compris la planification générale de la vie, les moyens d'existence et le développement de la chaîne de

valeurs, les services financiers, la gestion de l'environnement, la santé, les droits sexuels et reproductifs, l'alphabétisation, le développement de la société civile, le conseil et la résolution des conflits. La méthodologie peut être utilisée individuellement ou de manière intégrée dans le cadre des activités et programmes existants ou prévus. Elle constitue une base solide pouvant permettre un plaidoyer pour l'élaboration d'une politique démocratique plus inclusive, plus efficace et plus rentable destinée au développement et au plaidoyer sur la dimension genre.

QU'EST-CE QUI FAIT LA DIFFÉRENCE DU PROCESSUS GALS ?

Le processus GALS s'appuie sur une méthodologie de planification communautaire générique appelée système d'Action-apprentissage participatif (PALS). La dimension genre a toujours été intégrée dans le Pals. Dans le système d'action-apprentissage de la dimension genre (GALS), l'objectif principal est de promouvoir activement un mouvement communautaire en faveur de la justice de genre.

Le PALS a été initialement élaboré en 2002 par Linda Mayoux avec le concours d'organisations de la région de Rwenzori, dans l'Ouest de l'Ouganda, avec un financement de Hivos. Ses principes, processus et outils (Encadré 1) s'appuient sur un certain nombre de méthodes établies pour l'éducation des adultes aussi bien au niveau de l'enseignement supérieur qu'au niveau primaire, l'autonomisation des communautés et la planification participative ainsi que l'évaluation d'impact. Cela comprend notamment l'élaboration des concepts et des systèmes, les graphiques d'informations, les méthodologies participatives d'Action-apprentissage élaborées par Robert Chambers et autres : l'approche REFLECT d'Action Aid sur la méthodologie d'alphabétisation, l'Enquête reconnaissant, le système d'apprentissage interne de Helzi Noponen et la sensibilisation des communautés de Paulo Freire. Il s'appuie également sur d'autres méthodes de développement du leadership, de conseil, de résolution des conflits, et de vidéo, de photographie et de théâtre participatifs. Au cours de son évolution, la méthodologie n'a eu de cesse de tirer des enseignements d'autres innovations. La façon dont les éléments de ces dernières ont été adaptés et combinés pour former un processus communautaire de changement et de

plaidoyer s'appuyant sur les projections vers l'avenir, à titre individuel, ainsi que sur de nouveaux outils tels que le Voyage routier et Diamants, est novatrice.

Le processus GALS trouve ses origines dans les adaptations du PALS de Linda Mayoux pour la formation sur la dimension genre, qui entre dans le cadre du travail qu'elle effectuait en 2004 avec les Institutions de Micro-finance (IMF) et les ONG au Pakistan, en Inde et au Soudan. Il a ensuite été élaboré pour servir de méthodologie cohérente de promotion de la justice de genre à partir de 2007, en partenariat avec des organisations du District de Kasese, dans l'Ouest de l'Ouganda, dans le cadre du programme WEMAN d'Oxfam Novib. Dans le cadre de WEMAN et d'initiatives d'autres agences de développement (y compris Hivos, TWIN-UK, IFAD, ILO et Aga Khan Foundation), la méthodologie a été utilisée de plusieurs manières par plus de 80 000 hommes et femmes d'Afrique, d'Asie, d'Amérique latine et du Caucase. Certains de ses éléments ont également servi de base aux ateliers sur la dimension genre et aux approches participatives menées avec le concours de bailleurs, d'organisations pour le commerce équitable, et avec des universités. Jusqu'ici, l'expérience de GALS laisse penser que des changements sont possibles dans les rapports entre les hommes et les femmes et, ce, dans tous les contextes.

Il existe beaucoup plus de similitudes que de différences dans les modèles d'inégalité de genre et leurs conséquences négatives sur la vie et la capacité des populations à réaliser leurs visions. Tous les contextes culturels sont caractérisés par les rapports de pouvoir, dont les détenteurs résistent au changement et font appel aux « valeurs culturelles ». La résistance aux changements des rapports entre les genres et le statut des femmes ont toujours été justifiés par les préceptes de l'impérialisme culturel, y compris dans les cultures occidentales.

De même, la quasi-totalité des cultures ont vu l'émergence de mouvements autochtones de promotion d'une plus grande égalité en faveur des femmes ; par exemple, à l'instar de nombreux mouvements religieux populaires et anticolonialistes, l'Islam a très tôt contesté les pratiques beaucoup plus répressives qui se tenaient avant son avènement. Des hommes progressistes ont souvent soutenu ces changements dans le cadre de vastes mouvements pour la justice sociale et droits humains, pour les femmes et pour les hommes. Beaucoup d'hommes sont tout aussi contraints et lésés qu'ils ont profité des normes culturelles de la masculinité.



Des membres des Participants du PASED, au Soudan, votent pour la formation en informatique.

ENCADRE 1 : ELEMENTS DISTINCTIFS DU PROCESSUS GALS : MOUVEMENT DYNAMIQUE POUR LE CHANGEMENT MENE PAR LA COMMUNAUTE

BUT	MOUVEMENT DYNAMIQUE POUR LA JUSTICE DE GENRE	L'objectif principal d'un processus GALS est de développer un mouvement mené par la communauté durable pour la justice de genre, qui se développe de façon autonome à travers le développement et la combinaison des capacités, des réseaux et de l'appropriation par les participants à tous les niveaux. Une fois que les compétences et réseaux du processus GALS seront renforcés, les femmes et les hommes pourront apprendre et diffuser de nombreux types d'informations sur un large éventail d'autres questions relatives au genre et au développement.
	INSPIRER AVEC DES VISIONS	Les nouvelles visions de changement constituent le déclencheur et la force motrice de tout processus GALS ; l'expression de la vision sous forme de dessins inspire les femmes et les hommes à agir, et elle doit être constamment évaluée et adaptée sous plusieurs formes culturelles. Les outils servent ensuite à analyser les défis et à identifier les stratégies permettant de les surmonter, tout en continuant de renforcer la clarté de la vision ; autrement, les populations se découragent et sont paralysées par tous ces « problèmes ».
	ACTION DES LE PREMIER JOUR	Certains changements doivent être immédiats. Chaque outil met l'accent sur des actions concrètes visant le changement que chaque individu peut apporter dans l'immédiat sans attendre l'identification d'autres actions au niveau institutionnel et du groupe. L'ensemble des activités collectives transforment les actions individuelles en plans d'action collective.
AUTONOMISATION	CHACUN EST UN LEADER	Les concepts conventionnels de leadership qui identifient certaines personnes comme des leaders et le reste comme des participants conduisent souvent à un épuisement professionnel et/ou à la corruption des dirigeants, dans le même temps les participants n'assument aucune responsabilité. Le processus GALS vise à développer le potentiel de leadership de tous les participants par le renforcement des compétences et de la voix des plus vulnérables ainsi que l'amélioration de la capacité d'écoute des dirigeants et leurs compétences en communication et en les encourageant à transmettre le pouvoir dans le cadre de leurs propres plans de développement personnel en matière de leadership.
	LES DROITS HUMAINS NE SONT PAS NEGOCIABLES	Les droits humains, dont les droits des femmes établis dans la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toute les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), ne sont pas négociables et sous-tendent la façon d'animer l'ensemble du processus GALS et les types d'interventions pris en compte par les organismes d'exécution.
	INCLUSION ET ÉQUITÉ	Ce processus commence avec les plus pauvres et les plus défavorisés pour leur donner une voix respectée et plus de contrôle sur les décisions qui influent sur leur vie. Le consensus se construit progressivement que chaque fois là où il existe des conflits d'intérêt, la justice sociale exige généralement la primauté stratégique des droits de ceux qui sont plus défavorisés et victimes de discrimination.
	RESPECT DE LA DIFFERENCE	L'objectif principal est de promouvoir la communication constructive entre les participants. Le processus GALS commence par clarifier les différences et par reconnaître le potentiel de conflit, puis les réconcilie en un consensus et/ou une acceptation de la nécessité de reconnaître les différents intérêts et de s'y adapter.

CONTINUE >

BOX 1: DISTINCTIVE FEATURES OF GALS: DYNAMIC COMMUNITY-LED CHANGE MOVEMENT

PÉRENNISATION	PLAN DE PERENNISATION	La pérennisation est planifiée et suivie depuis le début, avec des objectifs et des activités à court terme ainsi qu'une vision à long terme. Le point de départ est une base solide de compétences, d'engagement et de changement que s'approprie un petit nombre de « champions » des communautés identifiées stratégiquement. Une fois que la méthodologie est entièrement adaptée aux besoins locaux, ces champions formeront alors le personnel ainsi que d'autres participants. Cela permet de véritables retournements en termes d'appropriation et de pouvoir ; et concentrer les ressources ainsi que les énergies du personnel et l'expertise là où il le faut réellement.
	COMMENCER AVEC L'INTERET PERSONNEL ET L'APPROPRIATION	Ce processus ne présume pas d'altruisme, mais s'inscrit dans un processus d'intérêt individuel élargi de soutien mutuel. L'accent initial mis sur les visions individuelles favorise l'appropriation et la responsabilisation de tous et permet aux stratégies collectives d'être plus inclusives et plus réalistes puisque tout le monde a l'occasion de réfléchir à sa propre situation et est motivé pour agir.
	PARTICIPER SIGNIFIE PRENDRE DES RESPONSABILITES	Les processus PALS exigent que les participants assument leurs responsabilités dans la mesure du possible afin que les ressources et l'assistance extérieures puissent être correctement ciblées pour en tirer un bénéfice maximal. Cela signifie non seulement la responsabilité personnelle de changer sa propre vie et d'échanger, mais également qu'il faut minimiser les coûts. Les participants sont invités à fournir leurs propres cahiers, stylos et papiers dans la mesure du possible ; si ils peuvent s'offrir à boire, ils peuvent acheter le matériel nécessaire à leur éducation ! Seules les personnes qui sont vraiment pauvres et incapables de s'acheter le matériel sont dotées en fournitures. Une fois que leurs moyens de subsistance se seront améliorés, il leur reviendra d'acheter leurs propres fournitures.
	MISE AL'EHELLE PAR LE PARTAGE PYRAMIDAL ENPAIRS	Chaque activité d'apprentissage comprend des exercices d'échange entre pairs qui constitueront un moyen de renforcer l'apprentissage et le développement. Ceux qui seront formés formeront les autres personnes auront intérêt à aider ou à changer. Ceux-ci formeront, à leur tour, d'autres et ainsi de suite, à travers le partage.
	INTEGRATION DANS LES ACTIVITÉS EXISTANTES	La méthodologie peut être utilisée toute seule pour aider au renforcement des capacités des individus et des organisations là où elles n'existent pas encore. Toutefois, dans la mesure du possible, la stratégie la plus efficace, la plus avantageuse et la plus durable est celle de l'intégration progressive des Outils et le processus GALS aux activités existantes, plutôt que d'en faire un exercice ponctuel ou une activité supplémentaire..

ENCADRE 2 : ELEMENTS DISTINCTIFS DE GALS : DES CONCEPTS DE JUSTICE DE GENRE

LA DIMENSION GENRE EST AMUSANTE

Dans le processus GALS, l'accent est mis sur l'inspiration de nouvelles visions de la vie sous d'autres angles, en s'amusant à conceptualiser les formes culturelles par le biais des chants, de l'art et du théâtre ainsi que de la formation de nouvelles amitiés. Les droits humains et la clarification des concepts sont progressivement intériorisés comme « naturels » à travers des processus amusants plutôt que pédagogiques ou la clarté conceptuelle de la dimension genre. La transformation des rapports entre les genres exige que de nous tous, femmes et hommes de tous niveaux, y compris les experts en genre, que nous continuons d'évaluer nos attitudes et comportements à l'égard des autres et découvrons de nouveaux potentiels en nous-mêmes, sans contrainte des stéréotypes de genre inutiles avec lesquels nous avons acquis depuis l'enfance. S'amuser ensemble offre aux hommes et aux femmes un espace de détente où ils se sentent libres et heureux en tant qu'êtres humains égaux. Cette démarche constitue une partie nécessaire vers le renforcement du mouvement pour le changement ; supprimant la nécessité de s'imposer la « politique correcte », car les principes des droits humains seront intériorisés comme étant « la seule façon d'être ».

LES FEMMES SONT DES ACTEURS INTELLIGENTS DE DEVELOPPEMENT

Les femmes sont des acteurs intelligents avec des aspirations et des stratégies qu'elles utilisent déjà pour faire face aux nombreux défis auxquels elles sont confrontées. Elles ont besoin de soutien pour réaliser et développer ces forces, non pas d'être perçues comme des « victimes de la subordination ayant besoin d'une prise de conscience ». Ceux de l'extérieur, qu'ils soient hommes ou femmes, ne peuvent dicter aux « femmes des communautés » ce qu'il faut faire, d'autant plus que beaucoup d'entre eux n'ont pas pu résoudre les questions de genre dans leur propre vie ou au niveau de leurs institutions. La transformation des rapports de genre est un processus d'apprentissage pour nous tous, et nous avons tous beaucoup à apprendre les uns des autres.

LES HOMMES SONT DES ALLIES POUR LE CHANGEMENT

Les hommes sont des partenaires potentiels dans la recherche de la justice sociale et non pas des « problèmes ». Comme les femmes, les hommes ont souvent des raisons valables d'agir comme ils le font, vu les pressions liées aux contextes, venant aussi bien des femmes qu'aux hommes et qui doivent être exprimées et comprises avant qu'elles ne puissent être modifiées. , Comme les femmes, les hommes, sont contraints par les normes de genre et ont besoin de soutien pour changer les attitudes et modes de comportement « masculins » mis en place, afin qu'ils puissent s'épanouir en tant qu'êtres humains.

LA DIMENSION GENRE IMPLIQUE DES RELATIONS ENTRE FEMMES ET ENTRE HOMMES

Les relations de pouvoir entre les sexes ne se limitent pas aux relations entre les femmes et les hommes. Les femmes ont souvent une vision très limitée de leur potentiel et tentent de contrôler et de limiter les autres femmes. Les hommes ont également des attentes liées au genre et mettent souvent la pression sur d'autres hommes pour les pousser à se conformer à des modèles de comportements destructeurs. La transformation des rapports entre les genres exige que les femmes et les hommes soient plus davantage conscients de la modélisation de leur propre comportement, et de leurs rapports avec les autres membres du même sexe.

META-CADRE DE LA JUSTICE DE GENRE

Intégration de la dimension genre : Les intérêts des femmes aussi bien que ceux des hommes sont pris en compte de manière égale afin de changer l'inégalité entre les genres, régulièrement mais pas nécessairement à travers la participation égale. Parmi les autres options figurent, par exemple, l'élaboration de stratégies spécifiquement destinées aux hommes afin de les aider à changer d'attitudes et de comportements, ou d'autres ciblant en particulier les femmes afin de leur permettre de maximiser leurs avantages dans les domaines d'activités « féminines » existants.

Autonomisation des genres : Les femmes et les hommes élaborent un « pouvoir au sein » un « pouvoir de » et un « pouvoir conjoint » afin d'articuler et, éventuellement, de réaliser leurs propres visions sans contrainte de stéréotypes de genre et de discrimination. Il est possible que ces choix autonomisés continuent de mener moyennement à des visions et des stratégies différentes pour les femmes et les hommes.

Transformation de genre : Tout « pouvoir de domination » basé sur le genre est éliminé dans les rapports entre les femmes et les hommes qui se considèrent comme des êtres humains égaux. Cette approche nécessite non seulement l'autonomisation des femmes, mais également la transformation des rôles entre les hommes et les femmes aux niveaux institutionnel et politique afin que les choix autonomisés soient libres, éclairés et pleinement réalisables.

Ce cadre sert à favoriser un consensus sur la justice en matière de genre entre les femmes et les hommes aux côtés de concepts tels que « l'égalité des chances » et pour éviter les confusions contenues dans les expressions antérieures telles que « l'égalité de genre » ou « l'équité de genre ».

CONTINUE >

ENCADRE 2 : ELEMENTS DISTINCTIFS DE GALS : DES CONCEPTS DE JUSTICE DE GENRE

LES DROITS DES FEMMES CONSACRÉS PAR LA CEDEF NE SONT PAS NÉGOCIABLES

Le méta-cadre de la dimension genre servant à la planification aux niveaux communautaire et organisationnel constitue les droits des femmes consacrés par la Convention des Nations unies sur l'Élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). Adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1979, la CEDEF clarifie le fait que la Déclaration des droits humains de 1948 inclut également les femmes. En 2005, la CEDEF avait été signée par 179 pays. Les droits des femmes sont les suivants :

- le droit à la vie, à la liberté, à la sécurité de la personne, le droit de ne pas être soumises à la violence et aux traitements dégradants, et la liberté de mouvement ;
- l'égalité juridique et la protection par la loi, y compris l'égalité des droits de prendre des décisions au sein de leur famille concernant le mariage et les enfants, les biens et les ressources ;
- le droit à la propriété et à la protection contre la privation de la propriété ;
- la liberté de pensée, d'opinion et d'association ;
- le droit au travail, à la protection contre l'exploitation et le droit au repos et aux loisirs ;
- le droit à un niveau de vie adéquat pour la santé et le droit à l'éducation, y compris une prise en charge particulière pour les mères.

L'objectif est l'action plutôt que la « clarté conceptuelle », et les droits consacrés par la CEDEF se sont révélés être le moyen le plus efficace d'obtenir un large accord sur les droits des femmes, ce qui permet d'éviter les confusions des distinctions antérieures entre les besoins « pratiques » et « stratégiques » des genres. Les processus et les outils sont continuellement adaptés pour promouvoir ces droits.



Imelda et Moses du Réseau NewHome, en Uganda montrent le titre foncier conjoint qu'ils détiennent en conséquence de la planification de leurs visions lors de leur voyage routier avec GALS.

PROCESSUS CATALYSEUR DU GALS : LA ROUTE CAHOTEUSE DES RÊVES DE DIAMANTS

Le processus GALS est mis en œuvre en plusieurs étapes cumulées pouvant être combinées de différentes manières, par séquences ou en parallèle, adaptées à des fins spécifiques, à des contextes et des structures organisationnelles (Figure 1). Ce manuel de mise en œuvre décrit les étapes pratiques du processus catalyseur du GALS : la Route cahoteuse des rêves de diamants.

Le Processus catalyseur du GALS : élaborer une vision et catalyser le changement :

- **introduit le processus fondamental de planification du changement de base du processus GALS** : Le cadre « La route vers la vision » dans lequel les populations élaborent une vision pour le changement avec des étapes SMART, analysent les opportunités et les contraintes, s'engagent aux actions et suivent les progrès au fil du temps.
- **analyse les opportunités et contraintes liées au genre et renforce les principes de genre en relation avec** cette vision, en analysant les relations genre au sein du ménage, à travers des jeux de rôle et des chants.
- **met en place les compétences et les réseaux de déploiement à l'échelle pyramidal par les pairs** comme base de la durabilité de l'intégration consécutive du genre et de construction de mouvements dans les phases 2 et 3.

Le processus catalyseur se compose de trois éléments de mise en œuvre sur une année :

1 Ateliers catalyseurs de changement (ACC) : Tracer le cadre de « La route cahoteuse de la vie » pour le lancement du

processus avec des champions locaux et du personnel, avec l'animation d'experts du processus GALS. Il s'agit d'introduire des outils clés : la Route vers la Vision, l'Arbre d'équilibre de genre et la Carte d'autonomisation et de partage. Ce processus catalyseur vise à élaborer une vision et catalyser le changement. Il :

- **introduit le processus fondamental de planification du changement de base du processus GALS** : la route vers la vision dans laquelle les populations élaborent une vision pour le changement avec des étapes SMART, analysent les possibilités et les contraintes, s'engagent aux actions et suivent les progrès au fil du temps.
- **analyse les opportunités et contraintes liées au genre et renforce les approches de genre** par rapport à cette vision par l'analyse des rapports au sein de la famille, des jeux de rôle et des chants.
- **met en place les compétences et les réseaux de mise à l'échelle pyramidale par les pairs** comme base de la durabilité de l'intégration consécutive du genre et de construction de mouvements.

Il s'agit d'introduire les outils suivants :

- a. exercice des **âmes sœurs**
- b. **la Route vers la Vision**
- c. **l'Arbre de l'équilibre de genre** et/ou **Diamant de Genre**
- d. **la carte d'autonomisation et de partage**
- e. **en cas de besoin, l'Arbre de Défis et Actions**
- f. les principaux éléments de divertissement comme le chant et le théâtre, ainsi que l'échange pyramidal entre pairs et les approches d'animation participative.

2 Action-apprentissage communautaire (ACC) : Progresser sur la route. Les individus, les groupes et les organisations assurent le suivi et l'échange des progrès réalisés, à titre individuel ou collectif, le long de la Route à voies multiples en rassemblant les outils de le ACC (voir ci-dessous). Les mêmes outils servent également à la réflexion personnelle

ainsi qu'à la réflexion et la planification organisationnelles. Le but n'est pas seulement d'assurer le suivi, mais de procéder à un apprentissage basé sur la réflexion et l'échange des idées sur les stratégies individuelles et collectives qui permettent d'améliorer le progrès.

3 Examen participatif du genre (EPG) : Route aux rêves en diamants. Les visites d'examen participatif périodiques des questions de genre effectuées par l'expert en GALS peuvent introduire beaucoup d'informations quantitatives et qualitatives sur les questions de genre. Pendant ses visites, progressivement de nouveaux outils sont introduit pour approfondir la transformation et s'attaquent aux questions de genre découlant du processus. Les visites d'examen permettent également de mettre l'accent sur la mise en commun au niveau organisationnel et l'analyse qualitative de l'information de l'Action-apprentissage communautaire et l'adaptation progressive du système de suivi et évaluation (suivi-évaluation) pour, à la fois, lui donner plus de pouvoir d'autonomisation et de rigueur dans le contexte des systèmes de suivi organisationnels existants.

Le premier examen devrait avoir lieu au bout d'environ trois mois, lorsque le processus aura mis en place l'appropriation locale, mais avant que les choses ne prennent une direction non prévue. Il est suggéré qu'il y ait une deuxième visite d'évaluation au bout de six mois, puis une dernière visite au bout d'un an.

Chaque examen devrait également introduire progressivement de nouveaux outils, par exemple pour l'activité économique, le leadership et la résolution des conflits, afin que les champions initiaux maintiennent leur engagement par rapport au processus parce qu'ils continuent de progresser, même s'ils ont réalisé leur vision originale.

FIGURE 1: PROCESSUS GALS



QUI EST IMPLIQUÉ DANS LE PROCESSUS GALS ?

Les principes de GALS sont simples et, dans la plupart des cas, très accessibles aux femmes et aux hommes qui se battaient pour leur vie depuis des années. Les « Experts GALS » n'ont pas nécessairement des niveaux d'éducation formelle très élevés. Pour une bonne animation du processus GALS, par des champions, le personnel et les consultants, il faut :

- un engagement personnel fort vis-à-vis des droits des femmes et la transformation des rôles entre les hommes et les femmes relativement à leur propre vie ainsi que pour la société en général ;
- « une capacité d'écoute accrue » et des aptitudes dans les relations interpersonnelles ainsi qu'un intérêt à apprendre des personnes qui essaient de faciliter l'apprentissage. Il ne s'agit pas seulement de répandre la bonne parole.
- une formation pratique approfondie assurée par ceux qui sont dans le réseau du processus GALS, suivie d'une pratique de mentorat par les pairs sur une période d'environ un an ;

A tous les niveaux, et en particulier chez ceux qui initient le processus, cela nécessite un profond processus de réflexion, des déplacements en dehors des « milieux favorables à votre genre », la transformation des rapports de pouvoir et la pratique de l'analyse et de la planification de sa vie. Il n'est pas possible d'enseigner ce que l'on n'applique pas à soi-même. Le processus GALS est parfois plus difficile pour ceux qui ont déjà connu d'autres méthodologies participatives ou liées aux questions de genre, parce que ceux-ci doivent se passer de certaines choses qu'ils ont

appris ou prêter attention et réagir, de manière plus prompte, à ce qui surgit des communautés.

CHAMPIONS ET ANIMATEURS COMMUNAUTAIRES

Les principaux moteurs du processus GALS sont des acteurs ou « champions », des femmes et des hommes des communautés qui utilisent la méthodologie pour changer leur propre vie et qui échangent ce qu'ils ont appris avec les autres à travers l'échange pyramidal entre pairs.

L'Atelier catalyseur de changement développe les compétences et catalyse le changement pour le compte d'une vingtaine de champions du processus GALS, femmes et hommes confondus, émanant des couches les plus défavorisées de deux ou plusieurs groupes des communautés, voire plus (soit **40 à 60 personnes au plus, s'il y a suffisamment d'animateurs du processus GALS formés**). Ces derniers ne doivent pas être des leaders avérés, mais des personnes qui ont véritablement besoin de la méthodologie pour changer leur vie. Certains leaders peuvent être inclus, mais l'animateur doit alors mettre l'accent sur le développement de leurs capacités d'écoute et renforcer les capacités de leadership des autres participants. En l'espace de trois mois, l'échange pyramidal entre pairs devrait se démultiplier d'un ratio d'au moins 1/10 dans les réseaux des champions originaux de chaque localité.

Dans le cadre de l'action-apprentissage communautaire et de l'examen participatif du genre ainsi que des activités parallèles d'intégration du genre, ces champions, avec l'équipe des catalyseurs et l'expert GALS, forment le reste du personnel de l'organisation à reproduire et à déployer la méthodologie au reste de ses membres ou des communautés prévues.

Les animateurs communautaires du processus GALS n'ont pas nécessairement besoin d'avoir des niveaux élevés

d'éducation formelle. Les meilleurs promoteurs du changement sont les femmes et les hommes qui ne savaient pas lire ni écrire à leur début et ne parlaient que les langues locales. Actuellement, certains d'entre eux suivent et facilitent des formations en Anglais à l'occasion d'ateliers internationaux.

L'ÉQUIPE CATALYSEUR DU PROCESSUS

Dans une zone géographique, une petite équipe de « catalyseurs de processus » travaillant au niveau communautaire et aux instances de décision, initie, soutient et suit le processus catalyseur. L'équipe est dirigée par un expert leader du processus GALS disposant d'au moins cinq ans d'expérience avérée dans ce processus pour différents contextes.

REMARQUE SUR LES PROCESSUS GALS

Lorsque la méthodologie présentée ici requiert une adaptation significative à de nouvelles circonstances ou une documentation rigoureuse, cette activité peut nécessiter un expert de haut niveau du processus GALS disposant d'un diplôme de troisième cycle en matière de genre et doté d'expérience de recherche. Dans ces processus, il est conseillé que l'expert mène la phase de planification initiale, anime l'atelier catalyseur et le renforcement des capacités organisationnelles y afférent et mène une série d'exams de 3 à 6 mois. De nouveaux outils plus élaborés portant sur la transformation du genre et d'autres outils avancés peuvent alors être introduits progressivement au moins jusqu'à la fin de la première l'année.

RÉSEAU MONDIAL DU PROCESSUS GALS

Les processus GALS ne doivent pas être isolés. Ils doivent s'associer au mouvement mondial WEMAN afin d'apprendre des autres et de leur apporter sa contribution dans le but d'amplifier la voix collective du plaidoyer. Dans de nombreux processus, les praticiens communautaires d'autres organisations du processus GALS peuvent être utiles en tant que formateurs et consultants. Pour des informations détaillées et des liens, consultez l'adresse

www.gamechangenetwork.org

Pour les informations du GALS l'adresse et les liens aux partenaires dans le processus d'Oxfam Novib, consultez :

<https://www.oxfamnovib.nl/donors-partners/about-oxfam/projects-and-programs/weman>

COMMENT LE FAIRE ? APERÇU DU PROCESSUS CATALYSEUR

ENCADRÉ 3 : COMMENT LE FAIRE ? APERÇU DU PROCESSUS CATALYSEUR

INITIATION DU NOYAU ET PLANIFICATION INITIALE

- Visite et formation du noyau dans une organisation ressource du processus GALS, menée de préférence avec l'expert GALS ou au moins guidé par un « format d'apprentissage », en fonction des questions du noyau sur les ressources existantes, suivie d'échanges en ligne avec l'expert ;
- Clarification de la vision, des objectifs, de l'autonomisation et des cibles de sensibilisation pour le processus et des critères de sélection des champions initiaux ;
- Introduction de la méthodologie aux cadres et au personnel par l'équipe de base en fonction de leur visite d'échange et des documents disponibles sur le site
- Accord sur le calendrier de la première activité d'Action-apprentissage communautaire et celui d'Examen participatif du genre.

SÉLECTION DES CHAMPIONS INITIAUX

- Sélection des champions initiaux par le personnel sur la base des échanges en ligne avec l'expert GALS et le plan de pérennisation du processus.

ATELIER CATALYSEUR DE CHANGEMENT (ACC) ET D'ÉCHANGE ENTRE PAIRS

- Un atelier de 5 à 6 jours avec les champions visant à créer la vision et planifier des premiers changements. Cette démarche introduit le Voyage visionnaire, l'Arbre d'équilibre de genre et la e Carte d'autonomisation et de partage. Elle renforce les compétences en matière de planification, d'analyse et de participation et entame la construction des structures d'échange pyramidal entre pairs. Parallèlement aux travaux menés avec les champions, il y aura une série de réunions avec les cadres de l'organisation pour présenter les concepts et outils de base et rédiger un plan de pérennisation. voir première partie ci-dessous.

REUNION DE DEBRIEFING DE L'ORGANISATION	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de trois jours animée par l'expert GALS avec le noyau catalyseur et les cadres aussitôt après le ACC ; • Evaluation de la méthodologie et du processus et clarification de toutes les questions méthodologiques portant sur les outils enseignés dans le cadre du ACC; • Introduction et/ou renforcement de la connaissance de l'Arbre d'action contre les défis et de la Route à voies multiples utilisés pour le suivi ; • Affiner le plan initial de durabilité à la lumière des idées des champions ; • Finalisation des plans d'Action-apprentissage communautaire et des évaluations à mi-parcours jusqu'à l'Examen participatif du genre ; • Plan de déploiement à l'échelle et de pérennisation pour orienter la sélection initiale des communautés et des champions, notamment le plan de certification et le régime d'incitation des formateurs et son intégration dans d'autres activités communautaires ; • Projet de rapport à réaliser par le personnel ; • Échange avec les cadres.
ACTION-APPRENTISSAGE COMMUNAUTAIRE (AAC)	<p>Un processus continu d'apprentissage réflexif pour les champions commençant aussitôt après le ACC. Ce processus vient en appui aux champions dans le cadre des changements prévus à travers le suivi des accomplissements et des défis relatifs aux premiers diagrammes, ainsi que l'échange d'expériences et de stratégies efficaces au sein des groupes. L'organisation concernée suit un processus interne qui lui est propre et apporte un soutien périodique aux groupes. Lorsque le moment est opportun, le personnel responsable leader commence à agréger certaines informations émanant des groupes afin de déterminer la manière d'intégrer le processus GALS dans ses activités à long terme et pour marquer le début d'un système de suivi participatif de l'impact. Voir deuxième partie ci-dessous.</p>
RÉUNION D'ÉVALUATION DES PROGRES DE L'ACTIVITÉ AACET REFORCEMENT DES CAPACITÉS D'EXAMEN PARTICIPATIF DU GENRE (EPG)	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de trois jours animée par l'expert leader avec le noyau catalyseur, les principaux champions et les cadres juste avant le EPG; • Une réunion de trois jours animée par l'expert GALS avec le noyau catalyseur, les principaux champions et les cadres juste avant l'EPG; • Evaluation quantitative et qualitative des informations émanant de l'activité AAC ; celle-ci doit au préalable être partagée progressivement tout au long de cette activité. • Evaluation du plan de pérennisation à la lumière des progrès réalisés jusqu'ici et des objectifs d'intégration de la dimension genre et de construction de mouvements ; • Partage de la méthodologie de l'atelier d'examen participatif du genre et formation des co-facilitateurs aux nouveaux outils ; • Attribution des rôles de co-facilitation.
EXAMENS PARTICIPATIFS DU GENRE	<p>À intervalles de 3 à 6 mois, introduction de nouveaux outils de transformation profonde du genre et/ou d'outils d'intégration de la phase 2 en réponse aux questions découlant de l'activité AAC ; voir Troisième partie</p>
REUNION DE DÉBRIEFING	<p>Une réunion de trois jours animée par l'expert GALS avec le noyau catalyseur, pour l'évaluation quantitative et qualitative des informations émanant de l'activité Action Apprentissage Communautaire AA ; Évaluation du plan de pérennisation à la lumière des progrès réalisés à ce stade, des idées des champions et des objectifs d'intégration de la dimension genre et de construction de mouvements ; Toute modification nécessaire aux manuels et aux lignes directrices destinées au déploiement à l'échelle par le personnel ; Projet de rapport à réaliser par le personnel. Échange avec les cadres</p>

ELEMENTS DE LA RÉUSSITE

La création des compétences et de l'enthousiasme nécessaires à la transformation du genre au niveau communautaire a rarement posé de problème. Les outils et processus participatifs du GALS peuvent être adaptés pour promouvoir la justice de genre dans n'importe quel contexte et s'intégrer dans différents types d'organisations.

Cependant, il n'existe pas de modèle passe-partout. Les outils et processus participatifs du GALS doivent être soigneusement adaptés et intégrés de manière cohérente dans chaque contexte. Les horizons et les besoins spécifiques des participants en termes de niveaux de revenu, d'éducation et de situation familiale affectent leurs visions et leur capacité d'action relativement au changement à court terme. Le mode d'introduction et d'intégration de la méthodologie dépend des capacités initiales et des autres activités des organisations de mise en œuvre, ainsi que de leur centre d'intérêt sectoriel et de l'objectif qu'elles visent dans le processus GALS.

L'expérience met en évidence un certain nombre de conditions d'organisation préalables à la mise en œuvre efficace d'un processus GALS sur trois à cinq ans :

- **Adhésion et engagement des cadres** et du personnel dès le début du projet en termes d'appui à l'intégration des principes d'apprentissages communautaires, de genre et de justice sociale ;
- **Motivation et engagement continus des champions** locaux en s'appuyant sur leurs compétences en matière de GALS

et leurs réseaux pour la réalisation des autres activités de l'organisation une fois qu'ils auront opéré des changements fondamentaux dans leur vie. La méthodologie et les changements en matière de genre ne doivent jamais devenir statiques ; elles doivent sans cesse s'élever vers la vision suivante ;

- **Introspection et changement du personnel et des « experts » conduisant le processus**, à l'aide des Outils pour examiner leur propre vie afin de se sentir à l'aise avec, apprécier la pleine puissance des diagrammes, y compris les personnes ayant des niveaux élevés d'éducation, « passer de la parole aux actes » et « donner l'exemple » ;
- **Personnel local sur le terrain** disposant de bonnes qualités relationnelles et d'écoute, intéressé par les populations des communautés avec lesquelles il travaille et jouissant d'une connaissance pratique et conceptuelle de la méthodologie afin d'intégrer de manière créative les outils et les processus de sorte à accroître également l'efficacité de ses autres activités ;
- **Plan de déploiement à l'échelle, d'intégration et de pérennisation** à long terme (3 à 5 ans) transparent pour tous les participants, permettant d'orienter le processus élaboré au début avec les champions au sein des communautés, les cadres et le personnel ;
- **Réflexion et changement organisationnels** utilisant uniquement le processus GALS et/ou en l'intégrant à une autre méthodologie d'intégration organisationnelle, visant à outiller entièrement l'organisation pour appliquer à la planification organisationnelle les enseignements tirés du processus communautaire ;
- **Plaidoyer et lobby** sur les questions de genre émergent du processus, par exemple les droits des femmes à la terre ;

Liens avec d'autres praticiens communautaires du processus GALS dans d'autres organisations ressources de ce processus ; engagement d'un **expert leader senior en GALS** disposant suffisamment d'expérience et d'expertise par rapport à la méthodologie pour superviser ce qui a été fait raffiner et adapter les outils et les processus génériques pour en faire un processus raffiné et cumulé, dans le but envisagé. Par ailleurs, le renforcement des capacités des acteurs locaux pour qu'ils puissent prendre le relais constitue une tâche importante.



La coopérative Bukonzo Joint assure le suivi des changements des titres fonciers pour l'ensemble de ses membres à travers un système participatif de gestion de l'information.



Le Conseil foncier de Kyarumba, dans le district de Kasese, en Ouganda, encourageant activement les hommes à inscrire le nom de leur(s) femme(s) sur les titres fonciers, à la suite d'un lobby mené par la coopérative Bukonzo Joint.

MODE D'EMPLOI DU MANUEL ET DES AUTRES DOCUMENTS DU PROCESSUS GALS

Dans le cadre de la première Phase du processus catalyseur du GALS et des étapes ultérieures, des personnes à différents niveaux (communautaire et personnel) conçoivent, dans des cahiers, leurs propres manuels illustrés et en langues locales dans le cadre du développement des capacités. Les diagrammes et agendas issus des ateliers, et des discussions qui s'ensuivent, sont beaucoup plus puissants que tout manuel imprimé conçu de l'extérieur. En outre, ils sont beaucoup moins coûteux et plus susceptibles d'être utilisés. Plus les personnes sont impliquées dans la conception des manuels qu'ils utiliseront, plus l'appropriation et la créativité locales se renforcent et plus il y aura de chances d'assurer le dynamisme, la durabilité et le déploiement à l'échelle du changement à l'initiative des communautés.

Ce manuel de mise en œuvre pratique est conçu **pour être une ressource de référence qui vient compléter la formation communautaire conduite par un praticien expérimenté du processus GALS ou dans une organisation ressource de ce processus**. Ses utilisateurs ciblés sont les membres de l'équipe de catalyseurs du processus. Il doit être utilisé en combinaison avec :

- Le Manuel de Présentation du processus GALS, « **Égax et ensemble : l'Action-apprentissage mené par la communauté pour la justice de genre** » (Equal and Together (Egax et Ensemble) : **Community-led action learning for gender justice**). Il traite des fondements conceptuels ainsi que des orientations et outils d'animation génériques du processus GALS. Les outils du processus sont accessibles

à tous, indépendamment des niveaux, mais le processus de facilitation distinctif du GALS est primordial pour inspirer un processus mené par la communauté. À défaut, lire le Guide de facilitation du processus GALS et visionner les vidéos recommandées figurant à la fin de ce guide.

- **Conception d'un système d'Action-apprentissage participatif.** Cette ressource documentaire donne des conseils relatifs aux questions de suivi et de documentation qualitatifs, quantitatifs et multimédia, relativement au processus de planification. Elle est disponible sur <https://www.oxfamnovib.nl/donors-partners/about-oxfam/projects-and-programs/weman>
- Documentation vidéo et autres ressources multimédias : www.gamechangenetwork.org ou sur les sites d'Oxfam Novib.
- Reste à élaborer les manuels sur l'introspection et la réflexion organisationnelle, qui sont complémentaires, et les processus de changement. En attendant, les outils présentés dans le présent manuel peuvent être utilisés, de même que :
- Le manuel de « **l'Arbre des rêves de diamants** » disponible sur les mêmes sites. Dans l'idéal, ce manuel doit être utilisé avant les Ateliers catalyseurs de changement pour la sensibilisation organisationnelle.
- Tous les outils présentés ici peuvent facilement être utilisés dans le cadre d'un processus de sensibilisation et/ou intégré dans d'autres méthodologies de formation et d'intégration de la dimension genre. Les lecteurs de ce manuel sont encouragés à les expérimenter et à les adapter. De nombreuses choses ne deviennent claires que par la pratique, aussi bien l'introspection que l'échange avec les autres au sein de sa propre famille et dans le

cadre des activités professionnelles.

- **Le processus GALS s'apprend mieux par la pratique et par l'expérience avec les femmes et les hommes des communautés et des organisations qui mettent déjà en œuvre cette méthodologie, mais pas à travers des écrits. Ce manuel n'est pas conçu pour une lecture suivie d'une mise en œuvre de sa méthodologie sans une formation pratique dispensée par des praticiens expérimentés dans le processus GALS ou les orientations d'un expert consultant en la matière. À défaut d'obtenir une formation pratique, lisez également le manuel de présentation, visionnez les vidéos et faites des recherches sur des échanges en ligne y afférents, et prêtez une oreille attentive à ceux avec qui vous travaillez !**



Des clients des services financiers de Finca, au Pérou, discutent de leurs attentes vis-à-vis de la formation au processus GALS.



Alexandre de Duhamic-Adri au Rwanda, expliquant son Route vers la vision au responsable en matière de coopérative au niveau du secteur Cyeza .

REMARQUE POUR LES PRATICIENS AVÉRÉS DU PROCESSUS GALS

Le présent manuel est une mise à jour de manuels précédents ayant fait leurs preuves dans un processus d'autonomisation. La méthodologie, telle que présentée ici

- Intègre et adapte les Outils et processus précédents et en fait un cadre cumulatif cohérent plus facile à utiliser au niveau communautaire pour l'échange pyramidal entre pairs ;
- Facilite le suivi permettant l'auto-évaluation des progrès, ainsi que la mise en commun et l'évaluation de l'impact au niveau organisationnel.

Les organisations ayant déjà commencé l'activité sur les Outils précédents peuvent aisément introduire la méthodologie présentée ici pour capitaliser leurs accomplissements afin d'arriver à un processus d'apprentissage plus avancé pour les individus et les organisations.

PREMIÈRE PARTIE APERÇU DE L'ATELIER CATALYSEUR DE CHANGEMENT

REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DE LA ROUTE CAHOTEUSE DE LA VIE

PRÉPARATION ORGANISATIONNELLE PRÉALABLE A L'ATELIER CATALYSEUR DE CHANGEMENT

Etant donné le caractère participatif du processus GALS, il faut prendre de nombreuses décisions et effectuer plusieurs adaptations à la méthodologie à base des idées exprimées par les participants issus des communautés. Les réunions du processus de planification et de débriefing des organisations doivent être conçues au cas par cas par l'expert GALS en concertation avec le noyau et en s'appuyant sur l'approche communautaire. Par conséquent, les détails de ces réunions ne sont donc pas abordés dans ce document. Toutefois, l'expérience et les éléments de la réussite répertoriés ci-dessus signifient que certains éléments clés doivent être en place au début pour maintenir l'élan et donner une orientation claire jusqu'à ce que les acteurs communautaires aient suffisamment de compétence et une bonne connaissance du processus pour prendre le relais.

ATELIER DE LANCEMENT ET DE PLANIFICATION

Au début du processus GALS, il faudra organiser une activité d'initiation pour le personnel noyau, dans l'idéal, dans le cadre d'une visite d'échange auprès d'une organisation ressources du processus, afin de constater le potentiel et les avantages de sa mise en œuvre à long terme. L'idéal serait également d'impliquer l'expert principal en GALS, éventuellement dans le cadre d'une formation internationale organisée par plusieurs bailleurs. À défaut, une certaine préparation peut se faire par correspondance, dont des conseils sur ce qu'ils pourraient rechercher lors de leur visite, la réponse aux questions soulevées et la sélection des champions.

En outre, il doit être prévu un processus de planification d'environ trois jours avec l'expert GALS dans le cadre de la visite d'échange et/ou juste avant et aussitôt après l'Atelier catalyseur de changement, également soutenu par des échanges en ligne.

ENGAGEMENT ET ADHÉSION DES CADRES DE L'ORGANISATION DE MISE EN ŒUVRE ET DES AUTRES PARTIES PRENANTE

Le soutien des cadres est essentiel dans tout processus GALS mis en œuvre par l'organisation qu'ils dirigent, en termes de décisions budgétaires et de temps du personnel, afin d'établir un lien entre ce processus et les autres activités de l'organisation. Les processus GALS sont susceptibles de rester petits et d'être marginalisés si les cadres ne prennent pas au sérieux la dimension genre ou voir toute approche participative comme une menace à leur autorité ou un détournement des objectifs d'autres activités.

D'autres parties prenantes, par exemple les collectivités locales et le secteur privé, sont d'importants alliés potentiels et aussi des conseillers externes pour le succès à long terme de tout processus GALS. Quoiqu'ils ne soient pas directement impliqués dans le processus catalyseur, ils peuvent initialement se montrer méfiants à l'égard de processus qu'ils ne connaissent pas.

L'engagement des cadres et des autres acteurs peut être consolidé au fur et à mesure que le processus progresse, mais cela ne se produira que par l'implication planifiée dans les processus communautaires. En outre, il est peut-être nécessaire de leur offrir des formations/ateliers spécifiques sur la dimension genre. Par conséquent, il est essentiel de prévoir la participation des cadres et des autres parties prenantes dès le début pour garantir :

- Un engagement moral vis-à-vis des droits des femmes et de la transformation du genre ;

- Une connaissance du processus participatif et des bases de la méthodologie GALS ainsi que des avantages à long terme de l'investissement initial de temps et de ressources et la capacité de planifier l'intégration dans d'autres activités ;
- Une connaissance de l'efficacité et des arguments économiques justifiant le placement de la dimension genre au centre de tout processus de développement de l'organisation/entreprise.

PLAN À LONG TERME D'INTÉGRATION DE DÉPLOIEMENT À L'ÉCHELLE ET DE PÉRENNISATION (1 À 5 ANS)

Le processus GALS à court terme doit être soigneusement planifié par rapport aux objectifs ultimes d'autonomisation et de sensibilisation avant la fin du projet. Cela signifie que

- Les champions et les communautés initiaux doivent être choisis en fonction de leurs possibilités stratégiques de déploiement à l'échelle. Par exemple, les communautés doivent être capables de former des pôles de diffusion vers l'extérieur. Les champions initiaux doivent être principalement des femmes et des hommes très pauvres qui utiliseront réellement la méthodologie eux-mêmes et seront des militants engagés ;
- Le calendrier des examens participatifs du genre avec l'expert GALS doit être arrêté, de sorte à coïncider avec la planification des routes vers la vision dans le cadre de l'Atelier catalyseur communautaire ;
- L'on doit avoir une idée du régime de motivation pour le déploiement à l'échelle non bénévole à l'extérieur des communautés des champions initiaux ; le nombre de personnes nécessaires, le mode de sélection et les moyens de les prendre en charge. Cette question peut faire l'objet d'une discussion provisoire avec les champions pendant l'atelier initial, afin que tout le monde sache qu'il n'y aura pas de rémunération au début pour le partage à titre bénévole, mais que les plus performants seront éventuellement valorisés en experts rémunérés.

- Afin d'assurer la durabilité de l'intégration de cette dimension et de la méthodologie à la fin du projet, un plan bien défini pour l'intégration des messages et des outils sur la dimension genre dans les autres réunions, manuels/ressources et activités de l'organisation doit être élaboré.

ATELIER CATALYSEUR DE CHANGEMENT (ACC): REPRÉSENTATION DE LA ROUTE CAHOTEUSE DE LA VIE

PRÉPARATION DE L'ATELIER ACC PAR L'ORGANISATION :

L'atelier ACC ait suite aux processus d'initiation et de planification menés avec le personnel clé. Avant l'atelier, l'organisation aura :

- Décidé du calendrier de l'action-apprentissage communautaire et donc du calendrier de la route à voies multiples allant jusqu'à l'Examen participatif du genre ;
- Sélectionné les participants ; ceux-ci doivent être des individus qui ont vraiment besoin de la méthodologie, non pas des leaders avérés ;
- Expliqué et encouragé la formation en tant que méthodologie de planification (non pas la formation au genre) destinée aux participants ciblés et aux autres membres de leur famille et de leur communauté ;
- Pris des dispositions pour les réunions d'échange communautaire entre pairs, aussitôt après l'atelier et informé les champions qu'ils doivent identifier dans leur famille ou dans leur communauté environ cinq personnes à inviter à ces réunions ;
- Élaboré une stratégie d'implication des leaders avérés afin qu'ils appuient le processus et ne se sentent pas menacés, particulièrement les hommes leaders.
- Décidé du processus de motivation et de certification des champions, de sorte qu'ils soient motivés pour l'échange bénévole entre pairs.

OBJECTIFS DE L'ATELIER CATALYSEUR DE CHANGEMENT ACC

L'objectif de ce renforcement des capacités est de permettre à tous les participants, femmes et hommes :

- De s'inspirer des possibilités qu'offre la persévérance dans la réalisation d'une vision ;
- D'analyser, par eux-mêmes, les conséquences négatives de l'inégalité des genres sur leur capacité à réaliser cette vision ;
- De se rendre compte du fait qu'ils peuvent aussi aider les autres à changer en partageant ce qu'ils ont appris ;
- D'être convaincus des avantages de maintenir leur agenda, d'assurer le suivi des progrès qu'ils ont réalisés et de ceux des personnes qu'ils comptent aider ou changer ;
- D'arriver à un plan de changement clair dans des agendas en format A4 contenant des mesures d'action pouvant être retracés depuis le premier jour ;
- De chanter et de profiter de leur liberté retrouvée.

APERÇU DE L'ATELIER

L'Atelier catalyseur de changement (ACC) développe des compétences et catalyse les changements pour le compte d'une vingtaine de femmes et hommes « champions » issus des groupes les plus défavorisés de deux ou trois communautés ou groupes (40 à 60 personnes au total). Ces derniers ne doivent pas être des leaders avérés, mais des personnes ayant réellement besoin de la méthodologie pour changer leur vie.

L'atelier ACC se déroule en six Sessions de trois heures organisées par exemple lors des réunions de groupements d'épargne, avec des exercices. Autrement, il peut être introduit lors d'un atelier résidentiel de trois jours. Il est animé par l'expert GALS qui renforce les capacités aussi bien des champions communautaires que du personnel de base chargé de la mise en œuvre.

À un certain moment de ce processus initial, il est important

ENCADRÉ 4 : ATELIER CATALYSEUR DU CHANGEMENT : REPRESENTATION DE LA ROUTE CAHOTEUSE DE LA VIE – OUTILS ET SUGGESTION DE CALENDRIER DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

PRÉCÉDÉ DU PROCESSUS D'INITIATION ET DE PLANIFICATION AVEC LE PERSONNEL DE BASE – ET DE LA SÉLECTION DES CHAMPIONS

SESSION 1	Commencement de la route : Attentes des participants et Création de vision avec les âmes sœurs
SESSION 2	Outil 1 Route vers la vision: Planification des premières étapes
SESSION 3	Outil 2 L'Arbre d'équilibre de genre : Examen des opportunités et obstacles/défis au sein du ménage
SESSION 4	Outil 3 Carte d'Autonomisation et de partage: Examen des opportunités et obstacles au sein du ménage et de la communauté
SESSION 5	Mise en commun : Manuel illustré et Route individuelle à voies multiples
SESSION 6	Application du processus GALS : Chants, théâtre d'animation interactif et plans allant jusqu'à l'Évaluation à mi-parcours

SUIVI DE 2 À 3 JOURS DE DÉBRIEFING ET DE PLANIFICATION

que les cadres et, dans l'idéal, d'autres acteurs locaux clés, constatent d'eux-mêmes la mise en œuvre de certains aspects de la méthodologie au sein de la communauté et rencontrent l'expert consultant du processus GALS pour discuter du plan à long terme. Dans l'idéal, cette activité est menée le dernier jour afin qu'ils voient les résultats de l'atelier ACC.

Au lieu d'une simple visite « protocolaire », les participants doivent avoir le temps d'apporter une réponse significative à leurs constats et de s'engager aussi pleinement possible comme des personnes dont l'appropriation augmentera avec le temps plutôt que de faire montre d'humour courtois. L'expérience a montré que plus les bonnes personnes sont invitées, plus les participants s'amusent, intéressés et coopératifs.

SUIVI DE L'ATELIER ACC

L'atelier ACC devra être suivi d'une réunion de débriefing et de planification de deux jours avec le personnel clé et le consultant pour :

- Évaluer l'ensemble du processus et des plans en vue de la pérennisation et du déploiement à l'échelle ;
- Décider de la manière de mener l'ACC ainsi que du calendrier de l'examen participatif du genre par rapport à ce plan à long terme ;
- Veiller à ce que l'équipe de base ait une idée précise de la méthodologie et de son rôle ;
- Discuter de la façon de maximiser l'adhésion des cadres et de la façon de les impliquer ;
- Déterminer la nécessité ou non d'un renforcement de capacités supplémentaire pour le personnel cadre, par exemple, une formation à la dimension genre. ;
- Rédiger de façon collégiale un rapport sur le processus pour une compréhension et une expertise collectives.

Il est également important à ce stade de souligner la nécessité permanente d'une :

- **Introspection et d'un changement des « experts » conduisant le processus**, à l'aide des Outils pour examiner leur propre vie et apprécier le plein pouvoir éventuel des diagrammes pour tout le monde, y compris les personnes ayant des niveaux élevés d'éducation. Autant que possible, ils doivent également acquérir des compétences d'inspiration d'éléments « amusants » : notamment les dessins, mais également les chants, les pièces de théâtre etc. Ils doivent évaluer leurs propres préjugés et comportements sexo-spécifiques, ainsi que certaines difficultés à changer les choses, même au sein de leur propre contexte, de sorte qu'ils puissent en tirer des leçons et échanger leur expérience avec les personnes des communautés avec lesquelles ils travaillent.
- **Réflexion et changement au niveau de l'organisation** à l'aide du processus GALS seul et/ou associée à une autre méthodologie d'intégration organisationnelle afin que l'organisation soit entièrement outillée pour s'associer au processus au niveau communautaire lorsqu'elle commence l'activité d'intégration de la Phase 2.

CADRE DE LA ROUTE VERS LA VISION



DESCRIPTION GENERALE

Pour avancer dans la vie, il faut une vision claire : une connaissance de sa situation actuelle, comment nous y sommes arrivés et comment - étape par étape - nous pouvons progresser pour réaliser notre vision.

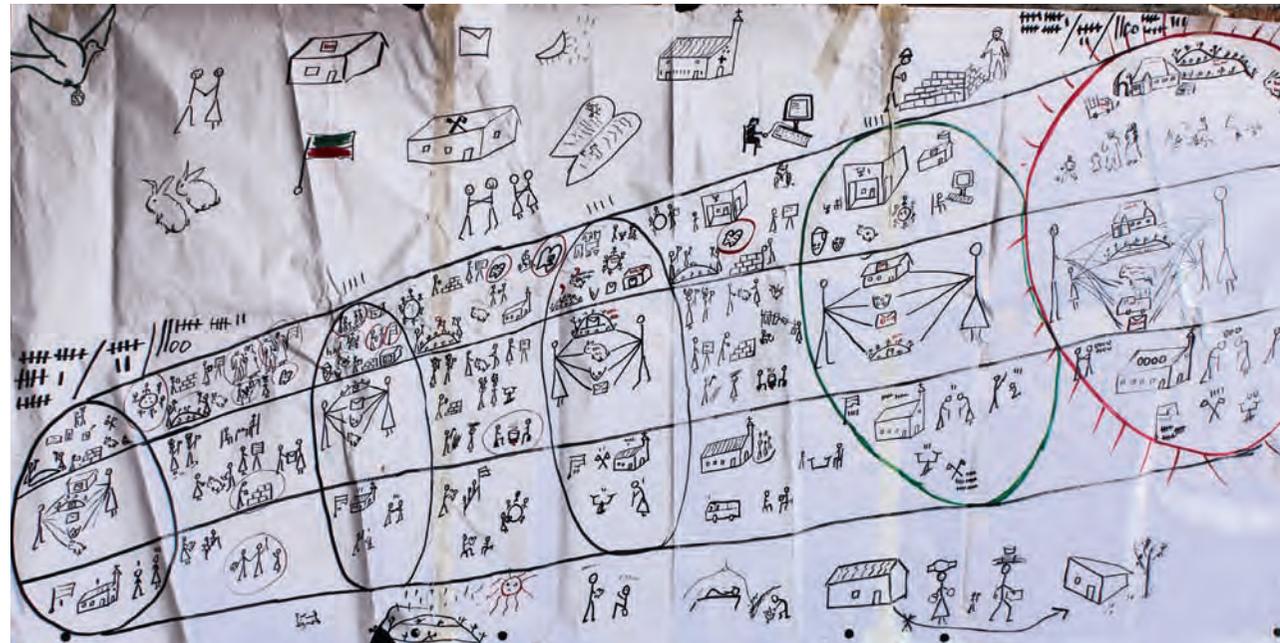
La vie n'est pas un long fleuve tranquille. Il y en a qui ne savent pas vraiment quelle direction prendre. Ils ne disposent ni de plan ni de carte. Alors, ils sont emportés par les foules, sans pouvoir s'orienter ni regarder en direction de la route qui se trouve devant eux. D'autres errent sans cesse, sans faire attention à ce qui pourrait les aider autour d'eux, même pas anticiper les dangers. Ils ratent des opportunités et répètent les mêmes erreurs. Sans le savoir, ils tombent et tournent en rond.

Pour les riches qui possèdent suffisamment de ressources et une voiture, cela peut ne pas avoir d'importance. Ils peuvent se frayer un chemin en écrasant tout sur leur passage. Même s'ils ne savent pas conduire, il y aura toujours quelqu'un pour leur montrer le chemin ou les déposer. Au moins, ils arriveront quelque part. Mais les pauvres, qui ne peuvent se déplacer que lentement, pourraient se trouver bloqués au même endroit, voire retourner en arrière. Ils n'ont personne pour les déposer et peuvent se perdre ou se faire écraser et mourir jeunes.

Pour les femmes, le voyage risque d'être particulièrement difficile. Les filles entrent dans la vie pleines de rêves et de talents, mais la société ne tarde pas à leur signifier qu'elles ne peuvent pas apprendre à conduire et ne doivent pas marcher seules. Elles doivent rester aux abords de la route, se faire belles, en attendant qu'un homme les prenne et leur montre le chemin, peu importe si celui-ci ne veut pas emprunter le chemin de leurs rêves. Souvent, les abandonne au bord de la route ou n'arrive jamais.

La route de la vie ne sera jamais facile. Tous les rêves ne se réalisent pas. La « Fatalité » peut frapper au moment où l'on s'y attend le moins. Mais avec une vision claire et une bonne feuille de route que l'on consulte régulièrement pour apprendre de l'expérience et planifier les étapes suivantes, il est possible d'aller plus loin et plus vite. Analyser les opportunités et ce que nous avons déjà atteint favorise l'optimisme quant à l'avenir. Et lorsque les choses deviennent difficiles, cette vision claire nous aidera à nous relever. Il est possible de suivre cette route cahoteuse avec un certain degré de dignité et de contrôle, et de décider quand une nouvelle route pourrait être nécessaire.

Mais le mieux, c'est lorsque l'on peut trouver d'autres personnes ayant les mêmes idées que nous, avec qui entreprendre le voyage ; on pourra rire, s'amuser et se soutenir mutuellement lorsque la fatigue se fait sentir. Lorsque beaucoup de personnes sauront où aller et comment s'y rendre, de nouvelles routes bien meilleures seront tracées pour le voyage de la société tout entière vers un nouvel avenir.



Route vers la vision à voies multiples organisationnel – Duhamic-Adri, Rwanda

CADRE DE LA ROUTE VERS LA VISION

Le diagramme de la Route vers la Vision est à la fois le cadre de changement qui fonde la plupart des processus GALS. Avec le temps, les voyages routiers se transforment progressivement en plans stratégiques détaillés et puissants. Le voyage routier initial est appelé le route vers la vision; tous les processus GALS commencent par la création d'une vision. Puis vient l'évaluation de la situation actuelle par rapport à cette vision, suivie d'une analyse SWOT commençant par les possibilités. Combinées aux défis, cette démarche est à la base de l'identification des cibles et des jalons avec délais précis ainsi que des activités nécessaires pour progresser. Plus tard, les voyages d'accomplissement s'inspirent du passé pour réfléchir aux implications de l'expérience pour les actions à venir. L'idée de base est décrite plus amplement ci-dessous dans les étapes du route vers la vision de la session 2 de l'atelier ACC.

Les voyages routiers offrent une orientation stratégique, en faisant le lien avec les autres Outils. Ils sont utilisés à différents niveaux et facilitent la négociation et le consensus entre les différents acteurs. La Phase 1 du processus catalyseur 1 du GALS utilise cinq variantes route vers la vision, dont chacune s'appuie sur les précédentes et renforce davantage les compétences en matière d'apprentissage réflexif et participatif.

ATELIER CATALYSEUR DE CHANGEMENT

- Route vers la vision individuel pour une vie de bonheur (Session 2).
- Route à voies multiples de la vision individuelle (Session 6 ou début de l'Action-apprentissage communautaire).

ACTION-APPRENTISSAGE COMMUNAUTAIRE

- Les individus développent et assurent progressivement le suivi des changements sur les Routes à voies multiples du voyage individuel.
- Les expériences et le suivi individuels sont mis en commun périodiquement lors de réunions de groupes et/ou des évaluations à mi-parcours sur les Routes principales à voies multiples.

EXAMENS PARTICIPATIFS DU GENRE

- Voyage d'accomplissement individuel qui évalue les réalisations individuelles sur la Route à voies multiples
- Route à voies multiples de la vision communautaire qui élabore une vision et un plan collectifs

La même idée de voyage routier est adaptée à de nombreuses fins dans les Phases 2 et 3 du GALS, y compris la planification de l'activité économique et financière, le développement économique local et la planification participative.



Alphonsine, une participante de la communauté de Duhamic-Adri, au Rwanda, présente sa Route à voies multiples à des visiteurs venus du Congo



Thérèse, une championne anime la quantification de la voie genre de la Route principale à voies multiples lors d'un atelier participatif sur la dimension genre à Duhamic-Adri, au Rwanda.

ROUTE A VOIES MULTIPLES : LE LIEN ENTRE LES DIFFERENTS OUTILS DE L'ATELIER CATALYSEUR DE CHANGEMENT ACC.

La Route à voies multiples fait le lien entre produits des autres Outils de la Phase 1 du processus catalyseur GALS :

1. Commence par la vision d'une vie de bonheur au sommet de la Route (dans la Session 2, Voyage visionnaire) ;
2. Examine les changements dans les relations entre les genres au sein du ménage, nécessaires pour que les femmes et les hommes réalisent cette vision (Session 3, Arbre d'équilibre de genre) ;
3. Examine les changements au sein de la famille et de la communauté ainsi que les personnes avec qui la méthodologie doit être partagée afin de parvenir à cette vision (Session 4, Carte d'autonomisation et de partage).

Les participants :

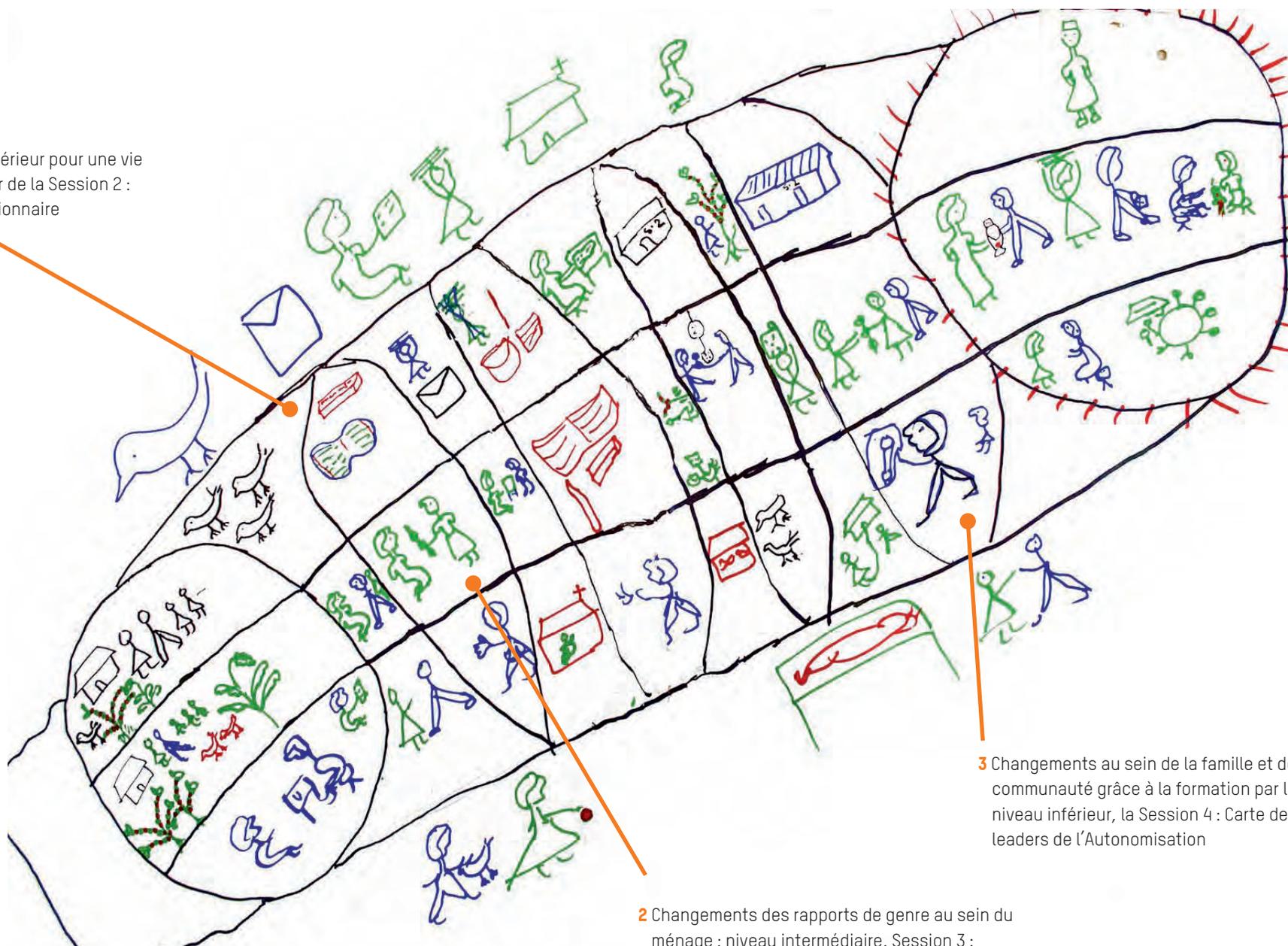
- Dessinent leurs Route individuelle à voies multiples lors de la Session 5.
- Mettent en commun progressivement leurs visions pour chaque voie sous forme de produits en plénières de chaque session et élaboreront les prochaines étapes allant jusqu'à l'évaluation à mi-parcours sur une grand-route à voies multiples avant la fin de la Session 6.
- Partagent leur Route individuelle à voies multiples et consolident les cibles en route principale lors des réunions de groupes et des évaluations à mi-parcours.

La Route à voies multiples est utilisée dans les phases ultérieures avec une structure similaire. Le contenu précis de chaque voie peut varier. Globalement : Les visions matérielles concrètes au sommet, puis les changements en matière de genre nécessaires à la réalisation de ces visions au milieu, et la sensibilisation nécessaire en bas. then gender changes necessary for these in the middle and outreach needed for that at the bottom.



Route à voies multiples de ménage. BAIR 2013, Rwanda.

1 Niveau supérieur pour une vie de bonheur de la Session 2 : Voyage visionnaire



3 Changements au sein de la famille et de la communauté grâce à la formation par les pairs ; niveau inférieur, la Session 4 : Carte des leaders de l'Autonomisation

2 Changements des rapports de genre au sein du ménage ; niveau intermédiaire, Session 3 : Arbre d'équilibre de genre

QUELQUES PROBLEMATIQUES IMPORTANTES LIEES A LA FACILITATION

Les Outils du processus GALS sont assez faciles et peuvent généralement être expliqués aux participants à tous les niveaux en 10 minutes environ. Par contre, ce sont les changements culturels et relationnels visant à changer les relations de pouvoir qui sont plus difficiles et nécessitent des compétences en facilitation de la part des champions communautaires ou du personnel et des consultants. Le Manuel de Présentation du processus GALS et le Guide de facilitation qui se trouvent sur les sites mentionnés contiennent des explications détaillées de ce processus et quelques-unes des techniques utilisées. Des suggestions précises sur la facilitation des différents outils sont données ci-dessous.

Tout au long des Ateliers catalyseurs du changement, les animateurs doivent accorder une attention particulière aux conventions figurant dans leur agenda et aux codes couleurs. Ces éléments doivent être suivis de manière systématique tout au long de la Phase 1 du processus catalyseur.

L'AGENDA OU CAHIER PERSONNEL

Les champions du processus GALS élaborent leurs propres dessins /diagrammes et préparent également leur manuel d'échange entre pairs dans de simples cahiers disponibles au niveau local. Pas besoin de manuels imprimés coûteux. Lorsque les participants élaborent leurs propres manuels, ils doivent être beaucoup plus actifs dans la prise de notes illustrée ou écrites, et sont alors plus à même de comprendre et d'utiliser ce qu'ils ont enregistré.

En raison de l'importance que revêtent ces agendas/cahiers dans le processus, il est très important d'accorder suffisamment de temps et d'attention au soutien à apporter aux participants pour qu'ils consignent leurs notes de manière systématique et ordonnée. La présentation recommandée des agendas/cahiers est la suivante :

Page 1 pour la vision ;
Pages 2 et 3 pour le ambra to align
Ensuite, tout autre diagramme démarre sur la double page suivante en laissant un espace entre les deux parties de la page pour des notes écrites, si nécessaire.

C'est sur le dos du cahier qu'ils mettront les étapes génériques et les notes de chaque Outil et les dessins de facilitation des Sessions 5 et 6 de l'ACC. Ces derniers doivent être distincts des dessins qui leur sont propres parce que c'est ce qu'ils vont échanger en premier en pairs, non pas les exemples qui leur appartiennent, car, l'on peut tomber dans la tentation de « prêcher » plutôt que d'enseigner.

Les dessins ne doivent pas être repris sans cesse à cause d'une erreur. Plutôt, il faut d'abord finir l'ébauche avec toutes ses erreurs sur un seul dessin, puis faire une bonne copie sur la double page suivante. Il est également possible de faire d'abord une ébauche au crayon et de gommer en cas d'erreur.

STYLOS ET CODE COULEUR

Les mêmes conventions pour le code-couleur doivent être maintenues tout au long du processus. Un code couleur est décrit ci-dessous pour chaque outil, mais il est important de s'entendre sur les couleurs dès le début pour que le suivi ultérieur soit clair et systématique. Voici un système conventionnel de quatre couleurs - rouge, vert, bleu, noir - dans lequel des marqueurs et stylos généralement disponibles sur le marché local sont utilisés :

- Le Rouge pour les fruits mûrs, le cercle visionnaire et l'amour sur la Carte d'autonomisation et de partages : c'est-à-dire les choses chaleureuses que l'on désire réellement.
- Le Vert pour les fruits non mûrs : les choses qui sont prévues mais non encore atteintes.
- Le Bleu pour ce que l'on avait déjà.
- Le Noir pour les fruits pourris ou desséchés : les choses que l'on a essayées, mais qui se sont avérées impossibles et ont été abandonnées.

Les choses deviennent compliquées lorsqu'il est question de dissocier les genres seulement à l'aide des quatre mêmes couleurs. Pour les Outils des groupes, par exemple, les Diamants et les Arbres servant à l'Examen participatif du genre, ce problème peut être réglé par l'utilisation de fiches de couleurs différentes plutôt que de crayons de couleurs. On peut user aussi des stylos de couleurs différentes, par exemple dans la Route à voies multiples, dont le processus des réalisations au fil de temps devient clair à travers le placement des jalons. On peut user des symboles différents pour les femmes et les hommes.

Mais il reste très importante d'avoir les quatre couleurs pour les marqueurs et stylos à la disposition des les participants, en plus pour les exercices en groupes et plénières



Alphonse, un participant de la communauté de Duhamic-Adri, au Rwanda, échange son Route vers la vision figurant dans son agenda, avec d'autres champions lors d'un atelier d'Examen participatif du genre.

CHANTS ET THÉÂTRES POUR LES RÉUNIONS DE GROUPES ET L'ÉCHANGE ENTRE PAIRS

Dans le processus GALS, il est question de « s'amuser tout en restant sérieux par rapport au but ». Combattre les stéréotypes et inspirer le changement par le biais de nouvelles formes culturelles constituent une partie très importante de la consolidation de l'appropriation, de la créativité et de la construction d'équipes au sein des processus des champions

Les chants sont utilisés durant tout l'atelier et les activités ultérieures en guise d'exercice stimulant et d'introduction lors des différentes étapes de la formation. Les personnes se souviennent plus des chants que des écrits ou des simples paroles. Chanter donne la joie de vivre. Plus particulièrement, lorsque l'on chante en groupe, l'on se sent valorisé et plus motivé à aller de l'avant. Des chants peuvent être composés pour tous les trois Outils de l'ACC : le Voyage visionnaire, l'Arbre d'équilibre de genre et la Carte d'autonomisation et de partage. Certains chants accompagnés de vidéos peuvent se trouver sur les sites mentionnés précédemment. Ils peuvent également s'apprendre plus tard pour apporter de la variété, mais les participants doivent innover et composer des chants qui leur sont propres et s'inspirent de leur environnement et contexte culturel.

Il faut souligner que dans les chants, il n'est pas simplement question de dire que «le processus GALS est merveilleux» ou de répéter «l'Arbre d'équilibre de genre, mais il s'agit de retracer les différentes étapes de sorte que l'on puisse apprendre tout en chantant, de la manière dont les enfants apprennent souvent l'alphabet ou l'ordre des nombres. Si les premiers chants ne sont pas suffisamment détaillés, alors ils

peuvent être révisés progressivement. **Chaque chant peut encourager ceux qui écoutent à échanger l'information avec d'autres personnes afin d'amener beaucoup plus de personnes à adhérer au processus de changement.**

La danse et le théâtre improvisés constituent également des éléments importants pour aider les personnes à réfléchir aux différentes situations des femmes et des hommes ainsi que des changements qu'ils souhaitent y apporter. Plusieurs types d'improvisation sont utilisés comme, par exemple, dans les jeux de rôle d'hommes et de femmes, illustrés à la page suivante.

Au début, on croit ne pas savoir chanter ou composer des chants, mais si quelques exemples sont présentés sur les clips vidéo ou interprétés au moment où les participants arrivent, on commence généralement à créer les siens. Il est important que le facilitateur fasse de sorte qu'on comprenne et qu'il se retire afin que les gens aient de la confiance en eux. L'expérience a montré que les chants et le théâtre improvisés donnent de meilleurs résultats que de demander « aux bons chanteurs et acteurs » de les transformer et de les affiner plus tard. Il faut encourager les personnes à continuer de consolider leurs propres compétences au sein de leurs groupes, plutôt que de tout remettre à des « professionnels » une fois de retour. Tout cela fait partie du renforcement de la créativité, de la confiance et du leadership ou de l'esprit d'équipe.

NOTE POUR LA DOCUMENTATION

Les chants composés doivent être enregistrés et les paroles traduites en images et en écrits et, dans la mesure du possible, dans une langue internationale pour l'échange au sein des réseaux. Pour des exemples de chants issus de différents processus GALS, visitez le site

www.gamechangenetwork.org.



Des champions de BAIR, au Rwanda chantent le chant de bienvenue du GALS.



Des champions de DUHOMIC au Rwanda jouent le chant qu'ils ont improvisé sur la Parité.

JEUX DE RÔLE EN GENRE : COOPÉRATIVE DE CAFÉ DE MUUNGANO, AU CONGO

LES FEMMES

Dans le jeu de rôles de la Coopérative de Café de Muungano au Congo, les femmes font tout le travail alors que l'homme supervise. Ensuite, les coépouses portent le café au marché, mais c'est le mari qui empoche la cagnotte. Il demande à sa famille de rentrer à la maison et leur dit qu'il sera bientôt de retour. Ensuite, il se rend au bar où il rencontre son amante à qui il achète beaucoup de beaux habits. Les coépouses découvrent la malhonnêteté et s'en prennent à la compagne (pas au mari !).

À la fin, une championne du processus GALS entre en scène et convainc le mari de changer de comportement.



LES HOMMES

Le jeu de rôle des hommes s'est avéré beaucoup plus révélateur.

C'est l'histoire de 'Tupa Tupa', un ivrogne qui dépense tous ses revenus tirés du commerce de café dans les jeux de hasard, où il perd et se met à se bagarrer. La police intervient et l'envoie en prison. Sa famille est obligée de lui chercher un avocat qui exige des honoraires exorbitants et le versement de pots-de-vin aux différents services de police, obligeant la famille à hypothéquer ses terres pour payer un autre agent. La famille apporte l'argent à l'avocat qui entretient de très bonnes relations avec le chef de la Police. Ils se partagent les pots-de-vin, puis sortent Tupa Tupa de prison.

Ensuite, un champion du processus GALS (l'avocat lui-même !) calcule avec Tupa Tupa le coût total de l'affaire ; les seuls gagnants dans cette affaire sont les avocats et la Police.



SESSION 1

PREMIÈRES VISIONS



Le but de cette première session introductive est de s’amuser et d’inspirer les gens. Elle permet aux individus de mieux se connaître, de gagner de la confiance dans les dessins et de commencer à montrer que les inégalités entre les genres sont des contraintes insensées qui empêchent l’autonomisation des individus au point qu’ils ne peuvent pas réaliser leur plein potentiel dans la vie. Ils commencent à percevoir le changement des rapports entre les genres comme étant un élément qui profitera à tout le monde, mais le tout dans une ambiance décontractée et amusante.

OBJECTIFS ASSIGNES AUX PARTICIPANTS

- Introduire et renforcer la confiance dans la possibilité de changement et engagement à la planification et à l'apprentissage par l'action ;
- Clarifier la vision de la vie des gens pour les moyens de subsistance, les familles et un développement personnel;
- Identifier la situation actuelle des personnes par rapport à cette vision ;
- Analyser les opportunités et les contraintes et établir des jalons avec un échéancier ;
- Fixer des jalons progressifs et les actions nécessaires pour passer d'un jalon à l'autre ;
- Introduire et renforcer une culture de la planification et d'apprentissage réflexif ;
- Renforcer les aptitudes de base en dessin et en analyse
- Commencer à introduire la remise en cause de la propriété des biens et la contribution des femmes et des hommes à la réalisation des visions de maisons, de voitures, etc.

OBJECTIFS ASSIGNES AUX ORGANISATIONS

- Accroître la connaissance et le respect de la vision et de la situation actuelle des personnes, ainsi que de la manière dont ils conçoivent des stratégies d'avancement
- Mieux comprendre les similitudes et les différences mentionnées ci-dessus entre les femmes et les hommes de différents milieux
- Améliorer les compétences participatives du personnel et la communication avec les femmes et les hommes des communautés où ils travaillent.

OBJECTIFS ASSIGNES AU FACILITATEUR

connaître les attentes des participants et préciser celles qui peuvent être satisfaites grâce à cet atelier, celles qui le peuvent moyennant quelques réajustements ou ajouts au calendrier prévu, et celles devant s'inscrire dans le cadre d'un autre atelier ou d'une autre formation, mais peuvent être proposés au titre du suivi

- Évaluer les spécificités de cette combinaison de participants et du contexte particuliers, par exemple comment les femmes et les hommes, les jeunes et les personnes âgées interagissent, ainsi que les questions éventuellement sensibles à prendre en compte dans la gestion de la dynamique de groupe et l'évaluation du rythme des sessions
- Amener les personnes à s'exprimer et à faire des exercices stimulants avant de délivrer des informations.



Des femmes de Gumutindo, en Ouganda, dessinent leurs premières visions lors d'un atelier communautaire.



Des jeunes filles d'ANANDI, en Inde, échangent leurs visions de l'avenir avec leurs mères.

APERÇU DE LA FACILITATION DE TOUTE LA SESSION 1

PRÉPARATION DES PARTICIPANTS

- Les participants amènent un cahier (de préférence en format A4) servant d'agenda qu'ils peuvent se procurer au niveau local et deux ou trois stylos de couleurs différentes, sauf si ce matériel est fourni par les organisateurs.
- Ils doivent s'organiser de sorte à pouvoir venir à l'heure et rester jusqu'à la fin pour ne rien rater.
- Ils doivent, autant que possible, expliquer aux membres de leur famille ce qui les pousse à venir à l'atelier afin d'obtenir le soutien nécessaire, mais cela permet également de susciter l'intérêt des personnes à recueillir les échos à leur retour de la formation.
- Essayez de composer des chants pour des exercices amusants ; chant qui favorisent l'autonomisation et le changement.

PRÉPARATION DU FACILITATEUR

- Assurez-vous d'avoir lu les directives de facilitation dans le guide de facilitation contenu dans le document « Equal and Together (Egax et Ensemble) » et prenez connaissance de la présentation conseillée des cahiers, les étapes et principes des échanges entre pairs et de la création de vision avec les âmes sœurs.
- Afin de maximiser la participation et de minimiser « l'enseignement à l'avant », vérifiez les lieux et les sièges et planifier le mode de transition dans la disposition des sièges entre les sessions plénières, individuelles et de groupe.
- Il est souvent utile de jouer un chant du processus GALS issu d'un autre processus, si possible dans une langue plus ou moins compréhensible aux participants, pour accompagner leur arrivée. Pour des exemples, visitez le site d'Oxfam Novib.

PRÉPARATION DE MATÉRIEL ET INTRANTS

- Des cahiers disponibles sur le marché local, de préférence en format A4, si c'est l'organisation qui doit les fournir. Il est souvent encourageant (mais pas strictement nécessaire) que le premier groupe de champions dispose de cahiers attrayants qu'ils emportent, afin de pousser les autres à acheter les leurs.
- Une bonne quantité de marqueurs de quatre couleurs différentes et cinq feutres soit stylos de couleurs différentes pour les exercices amusants. Lorsque ceux-ci sont épuisés, ils apportent les leurs. Il est extrêmement important de disposer de toute la quantité nécessaire de stylos rouges, verts, noirs et bleus. Sinon, le codage couleur devient difficile par la suite.

PROCESSUS ET DURÉE 3 HEURES AVEC PAUSE-SANTÉ (25 MINUTES)

- Explication du processus en duos (5 minutes). Activité 1.1 Présentation en duos : Attentes vis-à-vis de la formation (15 minutes), adoption de règles du jeu par acclamation et présentation des participants.
- Petit mot de bienvenue de l'hôte ou des hôtes (10 minutes).
- Présentation sommaire du facilitateur et réponses aux attentes (15 minutes).
- Activité 1.2 Création de vision avec les âmes sœurs (1 heure 30 minutes).
- Débats et clarification sur l'utilisation des agendas/cahiers et l'utilité de bien les entretenir (15 minutes)
- Explication des devoirs à domicile, finalisation du registre de présence et du chant de clôture (20 minutes).

PRODUITS

- Dessin visionnaire sur la première page des cahiers.
- Liste des attentes à revisiter plus tard.
- Idées de chants servant d'exercices stimulants.

EXERCICES / DEVOIRS POUR LES PARTICIPANTS

- Ce qui fait l'importance de la formation, c'est non seulement le contenu des sessions, mais également la pratique et l'apprentissage sous forme d'exercices et les actions déjà entreprises sur le chemin des progrès. Expliquez qu'à la fin du processus catalyseur du GALS, il sera primé :
- Ceux qui seront parti des situations les plus défavorables pour faire des progrès.
- Ceux qui auront le meilleur manuel de formation par les pairs et qui auront formé efficacement le plus de personnes. L'organisation pourrait décider d'engager certaines personnes en tant que formateurs communautaires rémunérés dans le processus de déploiement à l'échelle.
- Les meilleurs poèmes ou les meilleurs chants pour le processus GALS ;

EXERCICE / DEVOIR POUR LE FACILITATEUR

- Evaluer les notes issues de la session relative aux problématiques qu'il faut peut-être abordé (voir informations détaillées de chaque Outil et liste de contrôle à la fin de chaque session).
- S'il existe un registre, veillez à le remplir.
- Donnez aux collègues un feed-back sur les résultats ;

ACTIVITÉ 1.1 PRÉSENTATION EN PAIRS : QU'ATTENDONS-NOUS DE LA FORMATION ?

OBJECTIFS DE LA PRÉSENTATION EN PAIRS

De nombreux ateliers commencent par des tours de table pour se présenter, mais cela prend du temps ! Il est rare que l'on se souvienne des noms des autres et les informations données sont très superficielles. Parfois, pour des raisons valables, les personnes arrivent en retard. Par conséquent, il est important que ceux qui arrivent tôt aient quelque chose à faire, autrement, eux aussi arriveront en retard la fois prochaine.

Ainsi, les ateliers du processus GALS commencent toujours par un exercice en pairs pour permettre aux participants d'apprendre à se connaître mieux, plus rapidement, et de promouvoir la participation active dès le début. Ces exercices contribuent à éviter de donner aux sessions les allures d'une salle de classe où l'on s'assied et suit passivement.

OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX PARTICIPANTS

- Permettre à chacun de se présenter à tout le monde d'une manière significative dont on se souviendra et qui contribuera à créer des amitiés et des réseaux entre ceux qui partagent les mêmes idées. Cette activité comprend l'interaction entre les femmes et les hommes d'horizons différents.

OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX ORGANISATIONS ET AUX FACILITATEURS

Acquérir une meilleure connaissance des attentes des participants et de la manière dont le processus leur a été expliqué et la compréhension qu'ils en ont tirée.

- Obtenir un consensus définitif avec les participants sur les réalisations attendues de l'atelier.

NOTES DE FACILITATION

Veillez à modifier la disposition des sièges si nécessaire pour favoriser la discussion et la participation.

Cette première activité en duos est très informelle et permet de mettre les personnes à l'aise. En fonction de leur ordre d'arrivée, les personnes forment des duos avec quelqu'un qu'ils connaissent le moins et échangent des informations telles que le nom, leur provenance, la façon dont ils ont entendu l'organisation de l'atelier, ce qu'on leur a dit à ce sujet, leurs attentes et les difficultés d'ordre pratique rencontrées pour s'y rendre.

Dans le processus GALS, tout le monde doit s'occuper. Chacun doit être en train d'améliorer ses propres dessins ou de discuter et d'aider les autres. Dès que tout le monde est sur place, le facilitateur commence la session en expliquant à nouveau le processus en pair et demande des suggestions sous forme d'applaudissements pour chaque duo. Les applaudissements doivent être brefs mais énergiques. Ensuite, chaque participant présente son voisin et ce que celui-ci lui a dit. L'hôte procède à une présentation formelle mais sommaire et souhaite la bienvenue au groupe avant de procéder à une brève introduction au processus et pourquoi l'organisation s'y intéresse. Le facilitateur se présente également brièvement et répond aux attentes. Si le temps est court ou qu'il a un très grand nombre de participants, il n'est pas nécessaire que ces échanges soient rapportés en plénière à ce stade, mais ils peuvent faire partie des discussions de groupes dans le cadre de l'activité 1.2 et rapporté sous forme consolidée par chaque groupe.

Les cahiers doivent être distribués après cet exercice et l'explication de leur utilisation fournie par le facilitateur. S'ils sont distribués avant, les personnes commencent à écrire au mauvais endroit.

Le facilitateur explique que dans le processus GALS, il appartient à chacun de produire son propre manuel, car les

Outils de ce processus sont adaptés par les personnes à leurs propres besoins personnels. En outre, on ne peut se permettre de gaspiller des ressources dans l'achat de cahiers pour tout le monde. L'objectif est d'atteindre des milliers de personnes et si l'on devait acheter un cahier à tout le monde, cela gaspillerait une bonne partie des fonds qui pourraient servir à d'autres fins. Au-delà du premier groupe de champions, chacun achète son cahier et ses stylos ; «si une personne peut s'offrir une bouteille de boisson, ou un paquet de cigarettes ou payer une séance de coiffure peut aussi s'acheter un cahier et des stylos s'il tient à la formation ». Ces carnets doivent être présentés comme suit :

- Les principaux dessins de la session doivent figurer aux premières pages avec la vision, suivis des Outils de chaque session. Il ne faut pas reprendre en cas d'erreur. Il faut faire toutes les erreurs sur un dessin. Autrement, le cahier risque de s'épuiser prématurément. Puis, après avoir terminé, copiez la bonne version sur les pages suivantes. Si vous voulez prendre des notes, conservez les dessins personnels après chaque session, en laissant peut-être quelques pages vierges pour les notes et réflexions à venir.
- Sur les dernières pages, inscrivez les étapes génériques clés de chaque Outil, qui serviront à la formation d'autres personnes.
- Le fait de séparer les dessins personnels des Outils génériques est extrêmement important pour le processus d'échange entre pairs prévu ultérieurement, et le facilitateur doit vérifier périodiquement comment les gens gardent leurs cahiers.



Des femmes et des hommes de la coopérative Vuchama Coffee, en Tanzanie dessinent leur vision.

ACTIVITÉ 1.2. CRÉATION DE LA VISION D'UNE VIE DE BONHEUR AVEC LES ÂMES SŒURS

OBJECTIFS DE LA CRÉATION DE VISION AVEC LES ÂMES SŒURS

L'exercice de création de vision avec les âmes sœurs renforce davantage la participation. Il peut être effectué sur n'importe quel sujet. Dans cette première création de vision avec les âmes sœurs, le thème est « Quelle perception les personnes ont-elles du rêve d'un avenir heureux? », pour commencer à penser à ce qu'ils veulent dans la vie comme base de leur premier voyage routier. Cette première vision est une vision au sens plus à large ou un rêve ; elle sera ensuite réduite à quelque chose de réalisable et de concret dans la session 2 : Tout commence par un rêve !

OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX PARTICIPANTS

- Clarifier les visions implicites des personnes ce qui constitue une « vie de bonheur » et commencer l'atelier sur une note positive ;
- Déterminer les similitudes et les différences relatives aux visions de femmes et des hommes issus de milieux différents et celles des personnes prises individuellement. ; Présenter le dessin comme une activité de loisir.
- Renforcer les aptitudes participatives d'écoute, de communication, d'échange et de présentation ;
- Permettre à chacun de se présenter aux autres d'une manière significative dont on se souviendra et qui permettra de nouer des amitiés et de créer des réseaux entre ceux qui partagent les mêmes idées. Cette démarche comprend l'interaction entre les femmes et les hommes d'horizons différents.

OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX ORGANISATIONS ET AUX FACILITATEURS

- Avoir une meilleure compréhension des ambitions des personnes et de leurs points de départ ;
- Avoir une idée plus précise des similitudes et des différences entre des femmes et des hommes d'horizons différents et de toute question sensible ou de tout conflit d'intérêt éventuels à prendre en compte ;
- Commencer à remettre en cause les inégalités de genre en matière de propriété, de travail et de gestion des revenus par rapport aux visions, par exemple, aux ambitions de posséder des maisons, des voitures, du bétail etc., mais il est simplement question de s'interroger sur qui possédera quoi ou qui fera le travail nécessaire ;
- Transformer les différences en une sorte de consensus. Par exemple, le droit de propriété des femmes à l'égard de ce qu'elles produisent et leur compétence potentielle en tant que chauffeurs, ou un accord de respect des différences. Encore une fois, cet exercice est assez décontracté et pas didactique ;
- Identifier les participants qui ont des points de vue progressifs ainsi que ceux qui peuvent être plus difficiles à convaincre ;
- Avoir une idée des niveaux de compétences en matière de participation et de dessin ainsi que de la façon de les développer ;
- Dès le début, créer les conditions de l'appropriation du processus par les participants ;
- Faire de la dimension genre une activité de loisir dès le début et dépasser les craintes vis-à-vis d'une politique correcte.

APERÇU DE FACILITATION DE LA CRÉATION DE VISION AVEC LES ÂMES SŒURS

PRÉPARATION DES PARTICIPANTS

- Utilisez la première page du cahier et des stylos de couleur.

PRÉPARATION DU FACILITATEUR

- Familiarisez-vous avec des instructions et préparez une explication introductive adéquate, en veillant à encourager les dessins et en précisant que tout le monde peut apprendre à dessiner, et que chacun doit produire ses propres dessins afin d'apprendre et de progresser.

PRÉPARATION DE MATÉRIEL ET INTRANTS

- Page 1 du cahier avec trois stylos de couleurs différentes par participant.
- Trois papiers flipcharts avec des marqueurs de couleur pour chaque groupe.
- Trois papiers flipcharts pour le résumé du facilitateur.

DURÉE : 1 HEURE (EN FONCTION DE 10 À 20 PARTICIPANTS)

- Présentation sommaire du cahier et de l'importance de commencer par les premières pages et de ne pas reprendre sans cesse en cas d'erreur. Explication sommaire des objectifs de l'exercice sur les âmes sœurs, mais explications au rythme des étapes (10 minutes).
- Dessins personnels (15 minutes).
- Recherche de l'âme sœur et échange des dessins (20 minutes).
- Discussion en groupes et dessins collectifs (15 minutes).
- Restitution en plénière et débats (5 minutes par groupe de 5, et 15 minutes de récapitulatif en plénière).
- Etablissement de règles de conduite, si nécessaire.

PRODUITS

- Visions préliminaires sur la première page du cahier, accompagnées du symbole et de la date.
- Compétences en matière de participation et de dessin
- Réseautage.
- Premières impressions sur les éventuelles similitudes et différences entre les participants et entre les femmes et les hommes et sur la nécessité ou non d'établir des règles à ce stade.

DEVOIR POUR LES PARTICIPANTS

- Reprendre les dessins visionnaires au prochain exercice
- Veillez à connaître le cadre de la Route vers la vision à voies multiples, sinon, demandez à quelqu'un qui était présent.
- Partagez les enseignements tirés avec son entourage.

DEVOIR POUR LE FACILITATEUR

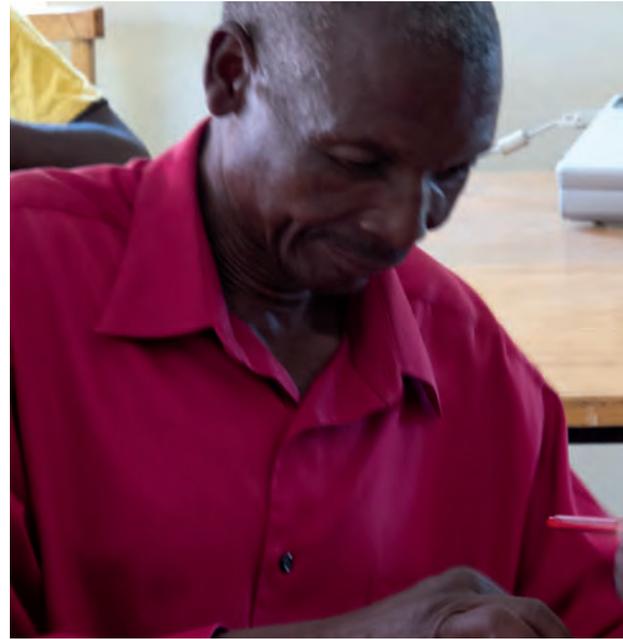
- Dressez la liste des éléments clés des visions et prenez des notes sur les différences entre les femmes et les hommes.
- Intégrez dans les prochaines activités les premières impressions, les visions et les processus des participants.

CRÉATION DE VISION AVEC LES ÂMES SŒURS : ÉTAPES FONDAMENTALES AVEC NOTES SUR LA FACILITATION



NOTE

Donnez une explication sommaire des objectifs, puis expliquez les étapes au fur et à mesure qu'elles se présentent. Présentez le cahier et demandez aux participants d'imaginer un symbole personnel et de le mettre sur la couverture, en regard du symbole du groupe, si cette option est pratique. Ensuite, leur demandez de consacrer la première page du cahier à leur dessin visionnaire.



ÉTAPE 1. DESSIN PERSONNEL (15 MINUTES)

Les participants sont invités à d'abord fermer les yeux, puis à imaginer la nature des choses dans un avenir meilleur, en réfléchissant également aux relations avec leur famille ; entre les femmes et les hommes, entre les enfants et les personnes âgées, etc.

Sur la première page de leur cahier, ils dessinent les images qu'ils perçoivent ; cela représentera leur vision de départ pour l'avenir, sachant, néanmoins, qu'avec le temps et le partage, cette vision peut changer au dépend de leurs progrès.



ÉTAPE 2. RECHERCHE DE L'ÂME SŒUR (15 À 20 MINUTES)

Les participants se côtoient, se présentent en donnant leurs noms et celui de leur organisation et échangeant leurs dessins visionnaires. Dans cet échange, ils choisissent ceux dont les dessins sont les plus similaires aux leurs et forment un groupe avec eux. Dans les normes, il devrait en ressortir 3 à 5 groupes de visions différentes. Tous ceux qui ont des dessins uniques au point de ne pas pouvoir se joindre aux autres forment leur propre groupe ; souvent, il s'agit de participants très créatifs qui apportent de nouvelles perspectives au processus.



ÉTAPE 3. DESSIN COLLECTIF (4 À 5 GROUPES, 15 MINUTES)

Chaque groupe fait un dessin collectif sur un feuillet mobile, en regroupant tous les éléments des différents dessins.

Ce dessin collectif doit être un processus participatif dans lequel tout le monde tient le stylo et dessine, non pas une tâche à confier au participant le plus « talentueux ». A ce stade, les attentes peuvent également être partagées et consignées, si cela n'est pas déjà fait.



ÉTAPE 4. ÉCHANGE EN PLENIERE (10 À 25 MINUTES, 2 À 5 MINUTES PAR GROUPE)

Chaque groupe désigne deux exposants. L'un partage le dessin collectif et l'autre répertorie les éléments d'une justice de genre sur un feuillet mobile (une colonne pour chaque groupe). Chaque dessin visionnaire est affiché à côté des autres sur le mur en guise de référence.



ÉTAPE 5. DÉBATS EN PLÉNIERE

A quel point les dessins sont-ils similaires ? Quelles sont les visions les plus fréquentes ? Existe-t-il des différences entre les femmes et les hommes ? Autrement, s'agit-il plutôt de différences individuelles inhérentes aux personnes ?

NOTE

A la fin de la session, les participants disposent de quelques minutes pour apporter des ajouts ou des modifications aux visions, à la lumière des commentaires reçus. Inscrivez la date en haut et à gauche de la page. Discutez de l'établissement de règles de conduite, si nécessaire.

PREMIÈRES VISIONS : QUELQUES CONSIDÉRATIONS TIRÉES DE L'EXPÉRIENCE

QUESTIONS DE GENRE

Pour cette session, les visions reposent généralement sur des choses comme les maisons, les véhicules et le bétail, ou l'envoi des enfants à l'université. À ce stade, il est important de ne rien imposer, mais d'inciter les personnes à penser à un avenir meilleur, y compris en termes de relations, pas seulement aux biens matériels, et à échanger leurs visions.

En même temps, le facilitateur prend des notes et s'appuie sur les problématiques de genre qui surgissent :

- Toute vision ambitieuse pouvant être poursuivie par des femmes ou des hommes pour leurs moyens de subsistance ou à leur famille et pouvant servir de modèles pour en inspirer d'autres, en tenant compte du fait que certaines personnes sont plus pauvres que d'autres.
- D'éventuelles contradictions entre les visions et les attitudes des personnes vis-à-vis du genre. Par exemple, la question de savoir si les hommes se disent que leurs femmes feront le nécessaire pour les aider à construire une maison sans que les noms de ces dernières ne figurent sur le titre de propriété.
- La remise en cause de tous les stéréotypes provenant aussi bien des femmes que des hommes et la promotion de la connaissance des valeurs humaines communes.
- La question de savoir, par exemple, si les femmes seront propriétaires des maisons qu'elles souhaitent construire ou des terrains ; si elles pourront conduire et être copropriétaires de voitures ; qui s'occupera du bétail et qui en sera propriétaire. Cette activité n'a rien de bien pesant

et de didactique ; il s'agit simplement d'évoquer les problématiques avec une certaine dose de plaisanterie et dans une atmosphère décontractée. Il faut relever ceux qui sont en faveur du changement et ceux qui s'y opposent le plus fermement afin de pouvoir déterminer la façon d'aborder le sujet au fil des travaux de l'atelier.

DESSINS

Au début, il est possible que les gens peuvent ne pas vouloir dessiner, notamment ceux qui ne savent pas lire ni écrire et celles qui ont des niveaux d'éducation formelle élevés.

Les facilitateurs eux-mêmes doivent être à l'aise avec le dessin et convaincus de ses divers avantages même pour les personnes qui savent écrire, ce qui peut nécessiter de la pratique. Pour de plus amples informations, consultez le guide de facilitation sur les dessins dans le Manuel de présentation du processus GALS.

Il est important de rendre le processus, amusant d'encourager les personnes à prendre les « le jeu au sérieux » et d'expliquer que le dessin est un moyen d'expression que n'importe qui peut faire. Le but n'est pas d'avoir des dessins artistiques, mais simplement des symboles que les autres comprennent.

De façon générale personnes qui ne savent ni lire ni écrire ont généralement été capables de dessiner dans environ 10 minutes. Ces personnes doivent être mises dans un groupe avec d'autres personnes qui ont des difficultés à dessiner. Personne ne doit les regarder de haut ni se moquer d'eux ; il est avéré que même des femmes très âgées qui n'ont jamais tenu un stylo peuvent rapidement arriver à faire de jolis dessins. Ensuite, il faut les laisser s'entraider et s'encourager mutuellement.

Personne ne doit dessiner à la place des autres. Autrement, ils ne s'approprient pas leur vision.

mettre ensemble dans un groupe où ils peuvent bénéficier du soutien des autres et du facilitateur (voir le guide de facilitation du manuel de dessins).

Il est possible que certaines personnes n'aient pas envie de dessiner parce qu'elles pensent être trop instruites pour cela, il faut leur dire que des recherches scientifiques font le lien entre dessin et renforcement de l'intelligence, par la stimulation de certaines parties du cerveau ; le dessin est plus efficace et plus captivant que les présentations en PowerPoint ; « Une image vaut mille mots ». Elle procure un sentiment de liberté et offre une plus grande clarté à l'expression : « Si tu ne sais pas le dessiner, tu ne sais pas ce que tu veux dire ». Il s'agit d'une compétence pas toujours facile, mais qui s'améliore avec la pratique.

Il faudra établir une convention régissant la date sur la base de symboles simples.

- Veillez à ce que chacun :
- Dessine pour son compte ;
- Inscrite son symbole et celui du groupe sur la couverture du cahier ;
- Ait daté sa vision ;
- Dessine dans son cahier dans la direction ascendante appropriée ;
- Commence par les premières pages du carnet
- Ne reprend pas sans cesse les dessins sur une nouvelle page ;
- Se sente à l'aise de tenir un stylo.

Tout cela est important pour la suite.



Lakshmi de Jamghoria Sevabrata, au Bengale Occidental, en Inde, dessine plusieurs types de variétés locales et étrangères de cochons et de chèvres dans sa vision, une heure seulement après avoir tenu un stylo pour la première fois.

PREMIÈRES VISIONS : LISTE DE VERIFICATION DE LA FACILITATION

N'oubliez pas qu'à ce stade, les objectifs sont :

- La compréhension et les débats, pas simplement les dessins finaux.
- L'appropriation, l'ouverture et l'amusement, pas « la politique correcte » ou la précision des informations.
- Une idée de ce qui se passe « naturellement » et qui provient des participants, afin de connaître les stratégies à mettre en place pour le changement dans les étapes ultérieures.

Orientations pour les facilitateurs :

- Eviter de donner des leçons ou de prêcher, cela risque de vous faire perdre des participants dès le début.
- Maintenir l'approche participative tout au long du processus (poliment), introduire et renforcer constamment les principes d'inclusion, d'équité et de respect dès le départ.
- Vous pouvez renforcer toute chose jugée positive en termes d'appui aux droits des femmes et à la justice de genre. Par exemple, les visions qui prévoient la possibilité que les femmes soient propriétaires de leurs biens, qui amènent les hommes à s'occuper également des enfants.
- Vous pouvez également remettre en cause (poliment, de manière stratégique et sans porter de jugement de valeur) toute chose contre des principes du processus GALS ou qui soutient des idées reçues, par exemple la croyance selon laquelle les hommes sont les chefs de famille ou les femmes sont faibles.
- Lorsque l'approche participative a été très mauvaise, alors il faudra des débats ou établir des normes peut être nécessaires pour la session suivante. Toutefois, il faut

demander aux participants de faire des commentaires et des suggestions. Réfléchir sur la façon d'introduire toute règle nécessaire sans donner l'impression d'être un donneur de leçons, afin que les personnes s'imposent à eux-mêmes des règles, ce qui permet de poursuivre l'animation à partir de l'arrière en tant qu'ami.

- Réfléchir à l'éventualité de devoir changer la disposition des sièges et la logistique des groupes afin d'accroître la participation aux sessions qui suivent.

COMMENCER LA ROUTE CAHOTEUSE : LISTE DE DOCUMENTATION

Les résultats de cette session ne sont pas quantifiés à ce stade. Toutefois, il faut se donner le temps de réfléchir et de prendre rapidement des notes sur les points suivants :

- Examiner les objectifs de la session et cocher ceux qui semblent avoir été atteints.
- Quelles sont les consensus entre les visions ? Quelles sont les principales différences ? Entre les femmes et les hommes ? Entre les femmes ? Entre les hommes ? Entre personnes de milieux différents ? Peut-on penser qu'il est nécessaire de remettre en cause, dans les visions, toutes les différences liées à la dimension genre ? Si oui, comment ?
- Le processus de discussion a-t-il été équitable et participatif ? Les femmes et les hommes se sont-ils mélangés joyeusement ensemble, ou séparer en groupes de même sexe. Les femmes ont-elles participé aux discussions de groupe au même titre que les hommes ? Les hommes ont-ils senti qu'ils pouvaient s'exprimer librement ? Les groupes ont-ils été dominés par quelques individus ? Si non, quelles sont les implications pour les sessions suivantes ?
- Y-a-t-il des personnes qui rencontrent encore des difficultés à dessiner ? Si oui, celles-ci ont peut-être besoin d'être encouragées. Certaines dessinent-ils pour d'autres ? Si oui, il faut fortement les en décourager; autrement, les personnes n'apprendront jamais.
- Y-a-t-il cette impression qu'il existe des problématiques de genre qui peuvent être très importants ? Des changements que tout le monde semble soutenir ? Des problématiques très importants, mais qui peuvent être

sensibles ? Comment les aborder sans provoquer de conflit injustifié et perdre des gens en cours de route ?

- Quelles sont les difficultés rencontrées en tant que facilitateur ? Quelles sont les pistes de solutions dans le cadre des prochaines Sessions ? Y compris l'établissement de règles, la composition des groupes et la disposition des sièges.

NOTE

Il serait judicieux de consigner les informations basiques relatives aux milieux d'origine des participants sur le registre des participants qui, généralement, est tenu à des fins de recensement. Ceci peut être fait à la fin ou pendant l'Action-apprentissage communautaire.

SESSION 2

LA ROUTE VERS

LA VISION



DESCRIPTION GÉNÉRALE

Pour commencer notre route vers l'avenir, il nous faut un point de départ ; commencer par avoir confiance dans les possibilités de progresser, de changement et développer l'habitude de créer une de vision et d'évaluer ses progrès. Ainsi, il faut commencer par quelque chose de très concret et de très simple.

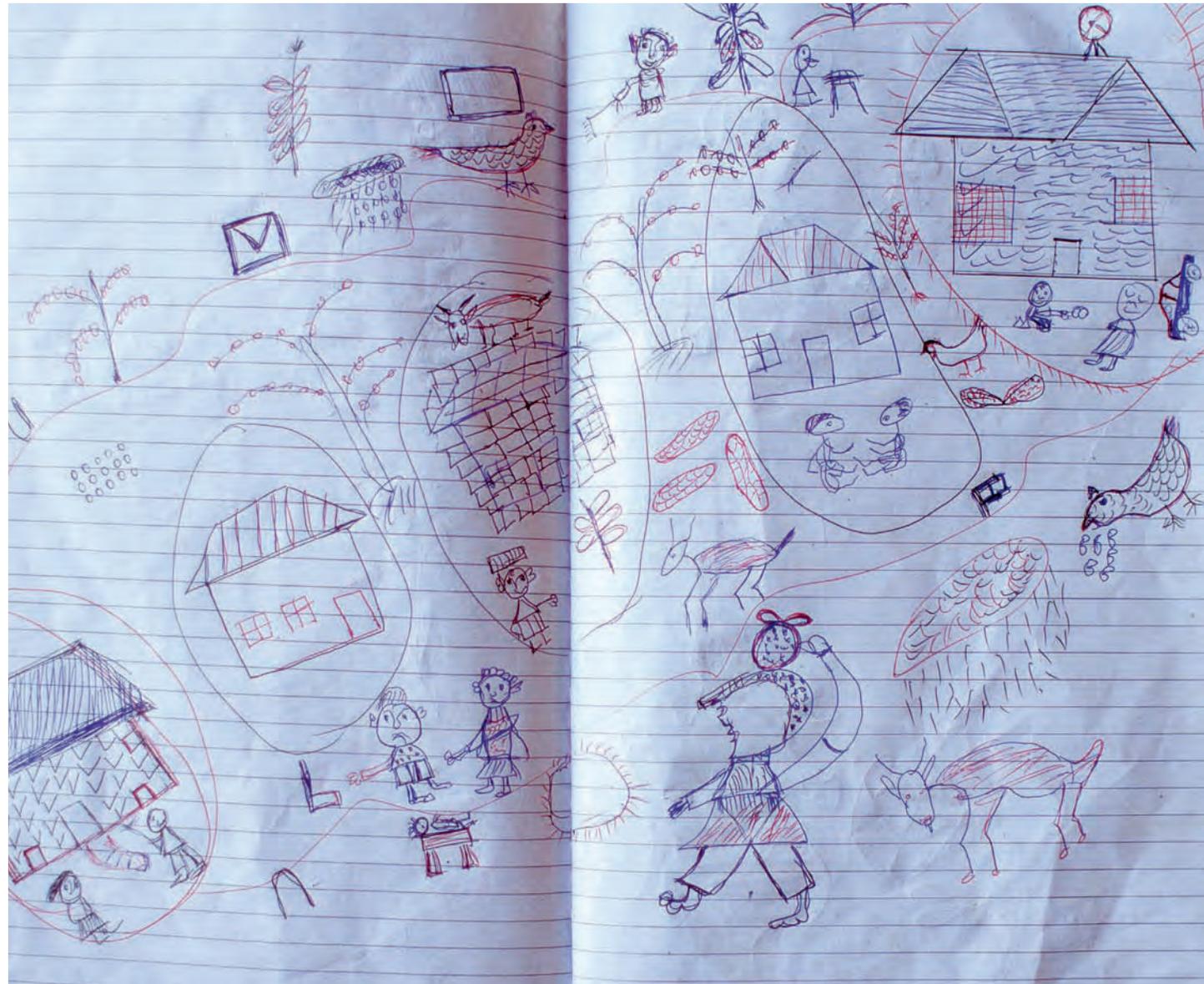
Pour ce premier voyage visionnaire, il faut choisir un élément très important issu de l'exercice de dessins dans la création de vision avec les âmes sœurs. Toutefois, il doit s'agir d'un élément dont la réalisation est jugée possible et pour lequel l'on estime pouvoir réaliser des progrès significatifs et visibles dans un délai d'un an ou moins

Plus tard, il sera possible d'utiliser le même outil sur une durée plus longue ou pour d'autres aspects. Une fois que l'on aura appris les principes et l'approche, il sera possible de s'acheminer vers la réalisation de rêves plus grands et plus ambitieux.

Toutefois, pour ce premier voyage routier, il faut commencer par un élément concret et réaliste afin d'apprendre à planifier et à assurer le suivi au fil du temps. En outre, il faut commencer par avoir confiance en ce que les choses peuvent changer et adopter une attitude positive dans votre voyage.



Route vers la vision de construction d'une maison dans un cahier, Mbinga, Tanzanie.



Des membres de la Coopérative de Gumutindo, en Ouganda, dessinent un Route vers la vision du groupe.

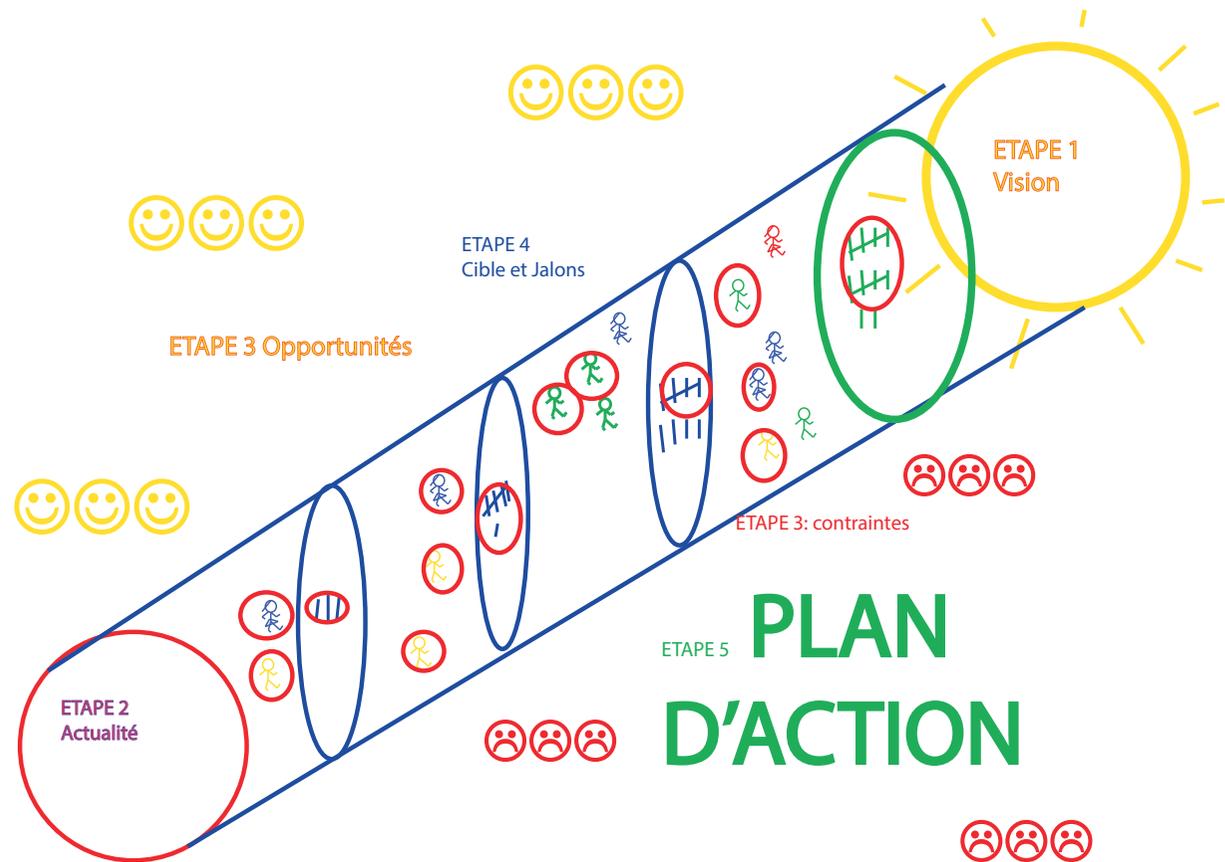
OBJECTIFS DU VOYAGE VISIONNAIRE

Le Route vers la vision est la première étape vers le Voyage individuel sur la Route à voies multiples. Il aboutit à un plan qui permet de faire des pas en direction d'un élément réalisable de la vision issue de l'exercice de création de vision avec les âmes sœurs. Souvent, il s'agit d'une petite entreprise, de la rénovation de la maison ou de la scolarisation des enfants, dans le cadre la vision à long terme.

Dans un premier temps, il s'agit de dessiner séparément. Ensuite, les éléments clés sont copiés pour former la voie supérieure de la Route individuelle à voies multiples, dans le cahier. Elle constitue le point de référence et le justificatif de l'analyse des opportunités et des obstacles liés à la dimension genre ainsi que de la formation par les pairs, nécessaire à la réalisation de cette vision dans les Outils ultérieurs.

OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX PARTICIPANTS

- introduire les principes et étapes de base de la planification.
- Renforcer les idées de la création de vision mais également les cibles réalistes, en assurant le suivi des actions et des jalons
- Réfléchir et échanger autant d'opportunités et d'obstacles possibles
- Instaurer et renforcer une culture de planification, de suivi et d'apprentissage réflexif.
- Renforcer les compétences de dessin et d'analyse.



OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX ORGANISATIONS

- Accroître la compréhension et le respect de la vision des personnes, de leur situation actuelle et de la manière dont elles peuvent elles-mêmes planifier des stratégies pour les réaliser.
- Accroître la connaissance des opportunités et des obstacles ainsi que des éventuels rôles de l'organisation.
- Accroître la connaissance des similitudes et des

différences ci-dessus entre des femmes et les hommes d'horizons différents et en tant que personnes.

- Améliorer les compétences du personnel en matière de participation et la communication entre les femmes et les hommes des communautés avec lesquelles il travaille.
- Fournir les bases du renforcement plus poussé de la remise en cause de la propriété des biens et de la collaboration au sein du ménage.

ROUTE VERS LA VISION: APERÇU DE LA FACILITATION

PRÉPARATION DES PARTICIPANTS

Les participants ont besoin de la vision de l'exercice de PARTICIPANTS lors de la création de vision avec les âmes sœurs, de leur cahier et de 2 à 3 stylos de couleur, d'un crayon, d'un taille-crayon et d'une gomme si ces éléments ne sont pas fournis par les organisateurs.

PRÉPARATION DU FACILITATEUR

- Familiarisez-vous avec les outils, du concept et des cadres et dessinez votre propre voyage visionnaire.
- Préparez une explication introductive.
- Télécharger un exemple vidéo de chant de route vers la vision sur <https://gamechangenetwork.org/>
- Veillez à ce que la disposition des sièges favorise la participation ; qu'elle soit adéquate pour permettre de s'asseoir confortablement en groupes tout en effectuant les dessins personnels.
- Veillez à aménager des allées permettant de venir à l'avant pour contribuer.
- À présent, prenez place à côté, pas devant.

PRÉPARATION DE MATÉRIEL ET INTRANTS

- Cahiers avec stylos de couleur et crayons pour les brouillons. Il doit y avoir des gommes et des taille-crayons.
- Un tableau mobile avec des feuillets vierge au-devant de la salle, marqueurs en couleurs placés à proximité pour permettre aux participants de venir progressivement pour dessiner.
- Mettez un grand diagramme de la Route à voies multiples sur six à huit feuillets mobiles apposés sur un mur à un endroit visible où on peut le remplir à la fin de la session. Mettez la cible et trois à six jalons symbolisés par des cercles pour représenter le cadre allant jusqu'à l'évaluation à mi-parcours ; ces éléments seront remplis à la fin de la session 6.
- Marqueurs verts et bleus selon le code couleur..

PROCESSUS ET DURÉE : 3 HEURES AVEC PAUSE-SANTÉ (25 MINUTES)

- Exposé en pair, débat sur ce que les participants ont retenu de la session précédente (15 minutes).
- Mots de bienvenu au retour et aperçu de la session (5 minutes).
- Restitution en plénière mettant particulièrement l'accent sur les aspects à clarifier et la formation des groupes en fonction des visions qu'ils ont choisies pour le voyage (15 minutes).
- Dessins personnels du route vers la vision sur les cahiers. Le facilitateur explique lentement les étapes aux participants en dessinant sur le papier flipchart vierge tandis que chacun des participants, de son côté, dessinent sur son cahier (1 heure).
- Au sujet de la Route à voies multiples, les participants lèvent la main pour donner leurs impressions sur les visions, les situations actuelles, les opportunités et obstacles quantifiés (30 minutes).
- Le facilitateur conclut en incluant des exercices et des suggestions pour la composition du chant (15 minutes).

PRODUITS

- Voyages visionnaires individuels comportant des jalons et des actions pour les 12 prochains mois dans les cahiers. Ensuite, ces éléments sont suivis au fil du temps.
- La voie supérieure de la Route à voies multiples remplie.
- Chant du Route vers la vision dédié au processus

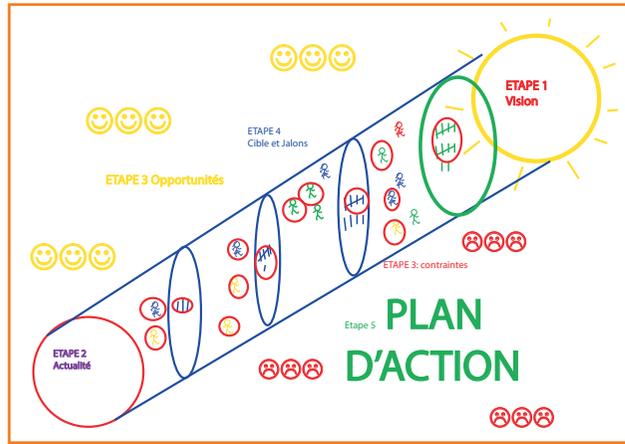
DEVOIR POUR LES PARTICIPANTS

- Réaliser leur voyage visionnaire, en s'appuyant sur la contribution des autres.
- Partager ce qu'ils ont appris et l'outil Route vers la vision avec aux moins deux personnes avant la fin de la rencontre.
- Travailler avec les autres pour composer un chant dédié au voyage visionnaire.
- Amener leurs cahiers en format A4 et des stylos de couleur à la prochaine rencontre.

TACHE ET DEVOIR POUR LE FACILITATEUR

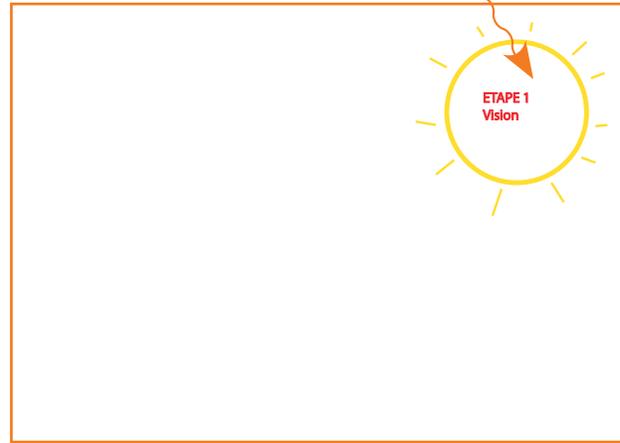
- Veillez à prendre de bonnes photos de quelques voyages visionnaires.
- Copiez sur Excel les visions quantifiées, avec distinction des hommes et des femmes.
- Réalisez votre propre voyage visionnaire.
- Rapportez les résultats à vos collègues.

CAHIER DU PARTICIPANT : ÉTAPES FONDAMENTALES DE LA ROUTE VERS LA VISION



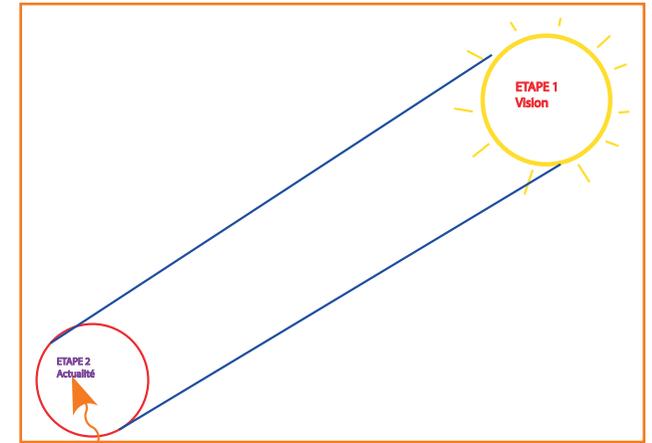
Ce route vers la vision constitue la première route : un plan pour commencer et progresser vers la réalisation de votre rêve. Il est dessiné sur la page double suivant immédiatement votre vision. Commencez avec un crayon, puis colorez. N'oubliez pas de mettre la date en haut et à gauche.

N'oubliez non plus qu'il s'agit de votre route. Discutez et apprenez, mais ne copiez pas les autres.



ÉTAPE 1. PREMIER CERCLE : L'AVENIR

Dessinez un grand cercle dans le coin en haut et à droite de la page soit flipchart. Cela représente l'avenir. Il s'agit d'un grand cercle situé en haut parce qu'il s'apparente au soleil. Or, c'est le ciel que vous visez. C'est la vision qui vous inspirera à se relever et à continuer d'avancer si vous trébuchez sur les embuches qui parsèment la route.

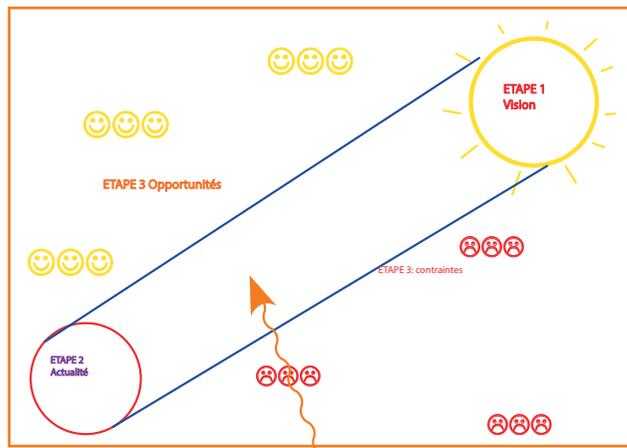


ÉTAPE 2. DEUXIEME CERCLE : LE PRESENT ET L'EBAUCHE DE LA ROUTE

Dessinez un deuxième cercle moins grand en bas et à gauche de la page. Cela représente la situation actuelle.

Tracez deux lignes droites pour relier les deux cercles. Cela représente la route reliant l'avenir (en haut) au présent (en bas). Elle est rectiligne et ascendante, parce que c'est ainsi que vous réaliserez votre vision.

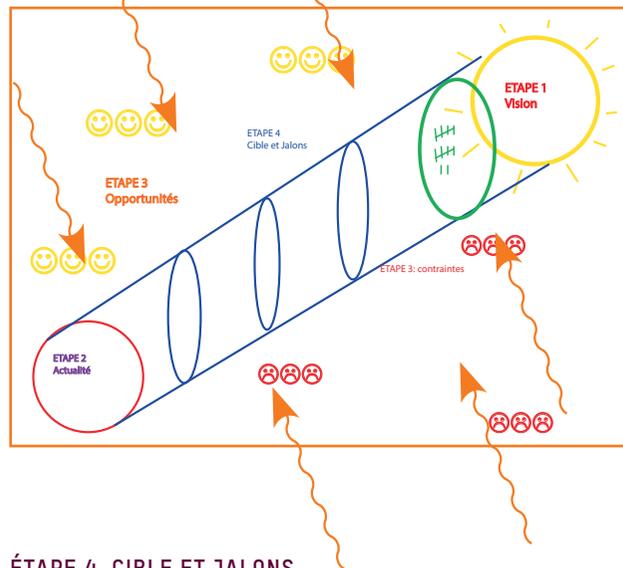
À l'intérieur du cercle du bas, représentez l'état de votre situation actuelle par rapport aux éléments de la vision, par exemple le type de maison où vous vivez actuellement, son propriétaire, etc



ÉTAPE 3. OPPORTUNITÉS ET CONTRAINTES

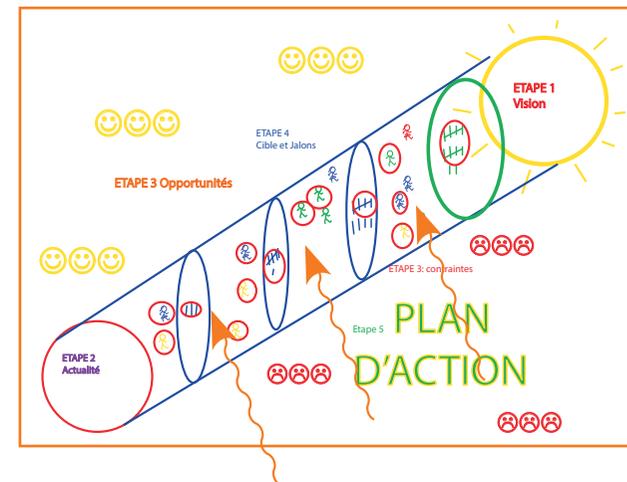
De part et d'autre de la route, représentez au moins 10 opportunités au-dessus de la route : les choses qui vous aideront si vous rencontrez des difficultés. Plus vous imaginez des opportunités, plus il vous sera facile d'avancer vers l'objectif identifié.

Veillez que plus d'opportunités que de contraintes soient représenté sur le diagramme, c'est important d'identifier les contraintes toute même. En cas de 10 opportunités identifiés, ne représentez pas plus de 7 contraintes en dessous de la route, parce que celles-ci peuvent vous tirer vers le bas. Ainsi, il est important de les prévoir et de les éviter si possible. Les choses que vous contrôlez le mieux sont plus proches de la route, celles qui se trouvent hors de votre contrôle plus loin.



ÉTAPE 4. CIBLE ET JALONS

Tout voyage commence par de petits pas. Votre vision est un rêve à long terme. À présent, vous devez planifier la façon d'avancer de façon réaliste en tenant compte des opportunités et des défis. Dessinez un cercle (indiqué en vert) juste après la vision et remplissez-le jusqu'au niveau que vous pensez pouvoir atteindre sur le chemin de la vision en une année. Puis, mettez trois à quatre cercles (indiqués en bleu) aux points essentiels où vous espérez avoir quelque chose à montrer sous forme de jalons mesurables situés le long de la route. Laissez un espace entre les cercles : c'est là que vous mettrez les actions.



ÉTAPE 5. JALONS SMART ET PLAN D'ACTION

À présent, vous êtes prêts à remplir vos jalons : Dans ces jalons mesurables, indiquez à chaque fois jusqu'où vous pouvez aller pendant une période prédéfinie. Focalisez-vous particulièrement sur le premier, proche de votre situation actuel.

Puis, entre tous les deux jalons, indiquez les actions nécessaires pour passer de l'un à l'autre, en révisant les jalons et la cible si nécessaire. Ensuite, suivez votre progrès dans le temps et réajuster votre dessin selon les besoins pour aller aussi loin que vous pouvez sur le chemin de votre vision.

NOTES DE FACILITATION DE LA ROUTE VERS LA VISION



BRÈVE INTRODUCTION

Une fois la séance de réactions à l'exercice en pairs terminée, l'animateur explique brièvement le route vers la vision et demande aux participants d'ouvrir leur cahier à la page double suivant immédiatement la vision.

5 MINUTES



ANALYSE INDIVIDUELLE : CAHIER DU PARTICIPANT

Les participants dessinent à titre individuel, mais ils devraient faire partie de groupes informels sur la base de leur vision ou, en cas d'inégalités considérables entre eux, par nécessité de regrouper d'une part ceux qui éprouvent le plus de difficultés et, d'autre part, les plus avancés. Cette démarche permet au facilitateur d'apporter un appui à chacun tout en permettant à ceux qui éprouvent initialement des difficultés de s'encourager mutuellement plutôt que de se sentir dominés. Les plus avancés peuvent passer plus rapidement à une analyse plus complexe à ajouter ultérieurement à la discussion. Les hommes et les femmes peuvent être séparés si l'un des groupes est susceptible de dominer l'autre. Le partage entre les différents niveaux sera encouragé sous forme d'exercice. Par ailleurs, insistez sur le fait que chaque participant doit dessiner pour son propre compte, et qu'ils peuvent discuter et apprendre mutuellement, mais ne peuvent copier la route des autres, dont ils pourraient ne pas atteindre la vision.

ETAPES 1 À 5
1 HEURE

De façon interactive, passez en revue étape par étape les instructions aux participants ci-dessus en vous mettant de côté et en les invitant à donner des exemples sur le flipchart apposé à l'avant de la salle, au moment où ils dessinent dans leurs cahiers. Procédez lentement. Ne touchez pas le stylo. Faites en sorte que chacun soit engagé en tout temps, en approfondissant leurs analyses ou en aidant d'autres personnes. Lorsqu'ils auront terminé, invitez-les à échanger au sein de leur groupe jusqu'à ce que chacun ait terminé, avant de commencer la plénière. Privilégiez l'identification d'autant d'opportunités que possible ainsi que la possibilité de transformer les défis en opportunités. Plutôt que des dessins artistiques, cette démarche vise une analyse détaillée et inspirante.

Principaux points sur lesquels vous pourriez constamment mettre l'accent :

- C'est cette profonde réflexion qui permet véritablement aux participants d'avancer. Par ailleurs, la discussion avec les voisins sur cet aspect peut s'avérer très utile.
- Identifiez les défis afin de les prévoir et de planifier la façon de les relever. Privilégiez ceux qui sont sous contrôle et étudiez la possibilité de les transformer en opportunités. Ne vous attardez pas sur les autres aspects, notamment la fatalité, sauf s'ils peuvent et doivent être pris en charge.
- La nécessité de faire la séparation entre les cibles inscrites au titre des jalons et les actions nécessaires pour leur atteinte, ce qui constitue un important point pour le suivi futur : Il s'agit des actions qui sont sous le contrôle des participants, pas nécessairement l'éventualité d'atteindre ou non ces cibles. Les participants devront continuellement apprécier les actions couronnées de succès et celles qui ne le sont pas, et éventuellement réviser leurs cibles en conséquence.



**REPLISSAGE
DE LA ROUTE
SUPÉRIEURE
DU VOYAGE
MÈRE.
RESTITUTION ET
MISE EN COMMUN
EN PLÉNIÈRE**

30 MINUTES

En commençant par le cercle visionnaire, les participants étant au fond, ces derniers viennent présenter les éléments qu'ils ont inscrits dans leur voyage. Ils ajoutent des éléments nouveaux au fur et à mesure. À chaque fois qu'un symbole est ajouté, demandez aux participants qui ont la même vision de lever la main, puis comptez le nombre, et demandez à une personne se trouvant à l'avant d'inscrire ce nombre sur le diagramme à l'aide du système à traits : des couleurs différentes pour les femmes et les hommes. L'objectif de cette activité est de démontrer les principes et les outils ainsi que de susciter l'enthousiasme collectif et d'ouvrir la discussion sur les perspectives. À ce stade, les participants à l'atelier ne constituent par un échantillon représentatif, et pourraient ne jamais plus se rencontrer dans le cadre de ce groupe particulier. Par conséquent, une quantification plus rigoureuse pour l'évaluation d'impact est effectuée ultérieurement dans le cadre de l'Action-apprentissage communautaire ou l'Examen participatif du genre. Ne surchargez pas, à ce stade, le processus par le maintien de l'ordre, mais insistez seulement sur le fait que les participants n'ont pas besoin de discuter des questions qu'ils ne souhaitent pas partager. Il s'agit de leur voyage individuel et ils peuvent choisir librement ce qu'ils souhaitent aborder en public.

Le facilitateur insiste continuellement sur le concept d'objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalisables dans le Temps) pour les jalons situés sur le chemin à la vision : Tout voyage commence par de petits pas, mais ces pas doivent aller dans la bonne direction.



**RÉCAPITULATIF
DU FACILITATEUR
ET EXERCICE**

15 MINUTES

Le facilitateur fait un bref récapitulatif, en décrivant différentes dimensions d'une vision et les opportunités qui se sont présentées. Celui-ci pourrait également discuter de certains éléments importants du genre non évoqués, sans imposer sa propre vision. Néanmoins, grâce à une bonne facilitation depuis l'arrière, l'animateur devrait avoir peu de choses à ajouter. À ce stade, vous pourriez aménager un moment pour l'établissement de normes. Cette activité est plus utile et plus participative à ce stade qu'au début, sauf si les participants sont très peu disciplinés. C'est le moment de faire d'éventuelles suggestions sur les changements à apporter au processus ou aux règles de participation, par exemple, la nécessité de fixer des normes relatives aux téléphones mobiles ou de demander aux participants de ne pas s'interrompre.

ROUTE VERS LA VISION : QUELQUES CONSIDÉRATIONS TIRÉES DE L'EXPÉRIENCE

Comme pour tous les outils GALS, commencez par une activité simple et aidez les participants à développer leur confiance dans l'analyse. Ils doivent s'approprier ce voyage visionnaire.

Le premier route vers la vision est souvent la première fois où les personnes envisagent la planification de leur avenir, et il est important d'éviter de le surcharger avec trop de détails. À ce stade, le niveau de détail dépendra des paramètres suivants :

- Les résultats de l'exercice de création de vision avec les âmes sœurs ;
- La mesure dans laquelle la première session a permis aux participants de développer leurs capacités de participation et de dessin pour pouvoir dessiner d'autres détails ;
- Le nombre de participants par co-facilitateur et son expérience en matière de genre et/ou de méthodes participatives.

Une des principaux défis est de pousser davantage des personnes plus instruites à prendre part sérieusement à l'exercice, particulièrement le dessin. Vous devez expliquer que les outils peuvent être des représentations schématiques de concepts très complexes et que les cartes conceptuelles sont utilisées au niveau universitaire comme moyen de réflexion plus efficace sur les questions et l'analyse des relations entre les différents éléments d'un plan.

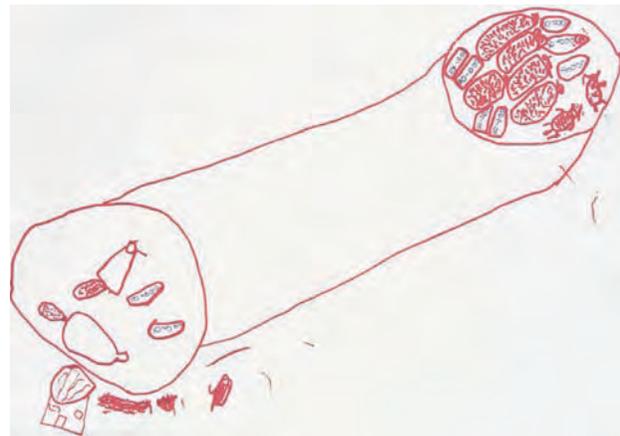
Le fait de tout écrire n'est pas efficace pour cette démarche, et les types de grille souvent utilisées, par exemple le SWOT, ne font pas le lien entre l'analyse et la vision et, par

conséquent, manquent de précision et d'orientation. Donnez comme exemple que ces outils ont été utilisés par des exportateurs kényans avec un Master en administration des affaires, et que ces derniers l'ont trouvé très utile pour développer toutes leurs idées dans un diagramme sur papier. Il est possible d'écrire certains éléments plutôt que de les dessiner, mais le dessin peut être plus clair et plus concis. Il

peut aider à expliquer que la recherche scientifique a fait ressortir une différence entre la partie du cerveau que le dessin fait intervenir et celle liée au langage et à l'écriture. Cette partie du cerveau a été négligée par les systèmes éducatifs conventionnels. Le développement de ces deux parties du cerveau augmente l'intelligence ainsi que la capacité d'analyse et créatif.



Un membre de la coopérative RAA, en Tanzanie, présente son premier route vers la vision pour une compagnie minière.



Route vers la vision et détails pour une entreprise d'huile de table, réalisé par une femme à Green Home, en Ouganda, une heure après avoir tenu un stylo pour la première fois. Notez les chiffres de l'épargne, 100 et 10 000.

ROUTE VERS LA VISION:LISTE DE VERIFICATION DE LA FACILITATION

- S’amuser et bâtir la confiance de tous pour dessiner leurs propres diagrammes.
- S’assurer que les gens comprennent les principes de base et étapes décrites ci-dessus. Il faut surtout vérifier si :
 - Ils utilisent des pages consécutives pour aménager assez d’espace et que celles-ci suivent le cadre de la Route à voies multiples.
 - Orientent les dessins dans la bonne direction horizontale et verticale : souvent, les personnes s’assoient face à face et copient, afin de pouvoir mettre le dessin sens dessus-dessous.
 - Ont une vision raisonnablement réaliste.
 - Connaissent la différence entre la vision et les cercles représentant la situation où on se trouve.
 - répertorient au moins 10 opportunités et défis avant la fin de la plénière.
 - Réalisent le cercle cible d’un an ainsi que le nombre approprié de jalons, en aménageant suffisamment d’espace entre eux pour insérer les étapes d’action qu’ils doivent entreprendre.
- Faire en sorte que les participants soient inspirés avec des rêves d’avenir, mais accompagnés de cibles réalistes et d’étapes d’actions immédiates ;

Ensuite, indiquez ce qu’ils peuvent faire comme devoir - y compris l’apprentissage par pairs et le soutien, en commençant probablement par leurs familles et enfants. Cette option s’applique particulièrement aux participants qui ne savent ni lire ni écrire et/ou ont peu d’expérience en matière de dessins. Le facilitateur doit vérifier si les participants ont effectué leurs dessins eux-mêmes chez eux.

Si quelqu’un a dessiné à leur place, insistez sur le fait qu’avec un peu de pratique tout le monde peut y arriver. Ensuite, les voyages personnels initiaux sont rendus plus rigoureux en tant qu’outils de planification et d’évaluation, puis transférés à la voie supérieure de leur Routes à voies multiples individuelles à la session 6.

ROUTE VERS LA VISION:LISTE DE CONTROLE DE LA DOCUMENTATION

Si le temps le permet, vous devez avoir sur la voie supérieure de la Route à voies multiples de tous les groupes une quantification des visions et des opportunités, reposant sur un code couleur selon par sexe. **Au moins, assurez-vous que ce diagramme est illustré par des photos, afin que vous**

puissiez le partager avec vos collègues, et inscrivez y des notes qualitatives pour l’accompagner.

Ces informations peuvent également être saisies dans une base de données Excel consignait les résultats des différents groupes. Cette activité peut également se faire dans le cadre de la session 6 ou de l’Action-apprentissage communautaire. À ce stade, l’activité comme loisir et l’appropriation sont les éléments importants.

Passez en revue les notes que vous avez prises lors de la première session et notez les problèmes que vous avez pu résoudre ainsi que les défis existants, et la façon dont vous pourriez les prendre en charge lors de la prochaine session. En particulier, quels sont les problèmes de genre émergents ? Sur quels éléments pourriez-vous mettre davantage l’accent en fonction des idées exprimées par les participants ? Quels sont les questions de genre omises ? Par exemple, la propriété des biens par les femmes dans la vision. Comment pourriez-vous introduire cette discussion dans la prochaine session en fonction des idées exprimées ? Existe-t-il des contradictions dans ces idées ?



Le Vice-président et membre du Conseil d’administration de la coopérative de Vuasu, en Tanzanie, présente son route vers la vision pour porter au niveau paritaire la représentation des femmes membres (25 % actuellement) et de celles siégeant au conseil (dès 0) sur une période de 3 ans.

SESSION 3

ARBRE

D'ÉQUILIBRE

DE GENRE



DESCRIPTION GÉNÉRALE

Les ménages sont comme les arbres ; pour porter des fruits riches année après année, ils doivent être bien équilibrés. Si les racines ne sont pas aussi fortes des deux côtés, l'arbre tombera à la première tempête. Si les fruits sont plus lourds d'un côté, l'arbre tombera également et il n'y aura aucune récolte l'année suivante.

Les inégalités entre les femmes et les hommes au sein des ménages constituent une cause importante des déséquilibres et des inefficiences de l'arbre du ménage, qui peuvent entraîner leur échec. Souvent, il n'existe pas de parité entre les femmes et les hommes dans le travail, ce qui entraîne une division inefficace de la contribution du travail à l'arbre. Les femmes et les hommes sont peu susceptibles de tirer des bénéfices égaux de ces fruits, et les dépenses improductives peuvent précipiter le déracinement ou faire tomber l'arbre. Le tronc de l'arbre du ménage est souvent courbé à cause des inégalités dans la propriété et le non-partage de la prise de décision. Cela veut dire que chacun fait cavalier seul sans se soucier de l'autre, ce qui affaiblit l'arbre tout entier.

L'égalité des forces qui s'exercent de part et d'autre du tronc est importante pour l'aider à grandir droit et à faciliter la montée de la sève nourricière de la racine aux branches, afin d'éviter à l'arbre d'être secoué d'un côté ou de l'autre, et peut-être même déraciné. Même si les racines sont fertilisées, mais que cela s'applique uniquement à un côté, par exemple des formations ou des contributions exclusivement destinées aux hommes, ou que les forces qui s'exercent sur l'arbre ne sont pas rendues égales, par exemple la propriété, l'arbre ne fait que se développer plus rapidement d'un côté et peut tomber encore plus vite.

OBJECTIFS DE L'ARBRE D'ÉQUILIBRE DE GENRE

L'Arbre d'équilibre de genre constitue un moyen rigoureux de regrouper en un seul outil des informations souvent recueillies par d'autres outils de genre, par exemple le profil d'accès/contrôle et l'emploi du temps. Chacun effectue sa propre analyse individuelle de sa réalité, pas d'un point de vue

stéréotypé. En termes de remise en question de la « culture », il s'agit souvent d'exceptions progressistes plutôt que de moyennes supposées qui font ressortir les perspectives les plus constructives. En outre, il s'agit d'une quantification crédible de graves déséquilibres par les participants eux-mêmes, pas de vagues estimations de ce que l'on sait capable de convaincre les dirigeants communautaires pour qu'ils agissent. Cet outil ne s'arrête pas à l'analyse. Il s'intéresse également à l'identification des engagements d'action immédiate et à long terme que les participants peuvent prendre pour améliorer l'équilibre de genre ainsi que le bien-être des ménages par une division plus efficace du travail, des dépenses plus productives et une répartition plus équitable de la propriété et de la prise de décision.

Dans cette phase à processus catalyseur, le but est d'assurer la sensibilisation et l'identification de cinq stratégies de changement pouvant être suivies. Cet outil est conçu pour les ménages d'un ou de plusieurs membres des deux sexes (conjoints, parents, enfants). (Par exemple, même lorsque les fils et les filles n'exercent pas un emploi rémunéré, ils font des travaux ménagers souvent inégaux.) Pour ce faire et pour la majorité des participants, elle doit être simple et orientée vers les changements des relations entre les femmes et les hommes. Pour des suggestions sur la façon de l'adapter aux ménages polygames et aux ménages à un seul chef, consultez les notes de facilitation ci-dessous.

BUTS ASSIGNÉS AUX PARTICIPANTS :

- Déterminer qui, des femmes ou des hommes, contribue le plus aux travaux du ménage.
- Déterminer qui, des femmes ou des hommes, dépense le plus pour le ménage.
- Déterminer qui, des femmes ou des hommes, bénéficie le plus des revenus du ménage.
- Déterminer les inégalités en matière de propriété et de prise de décision.

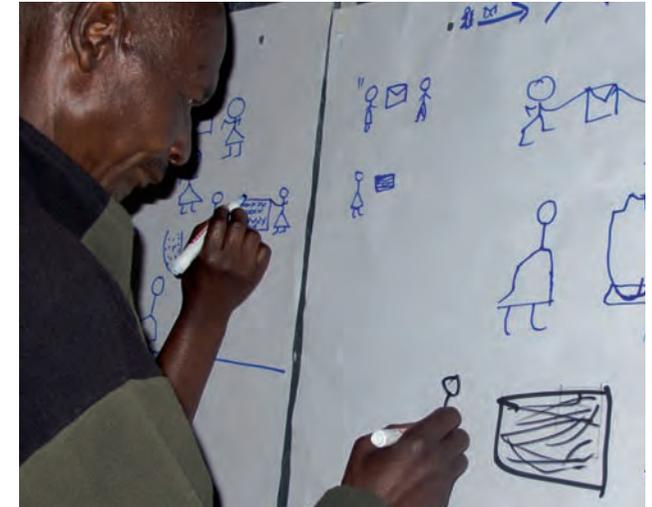
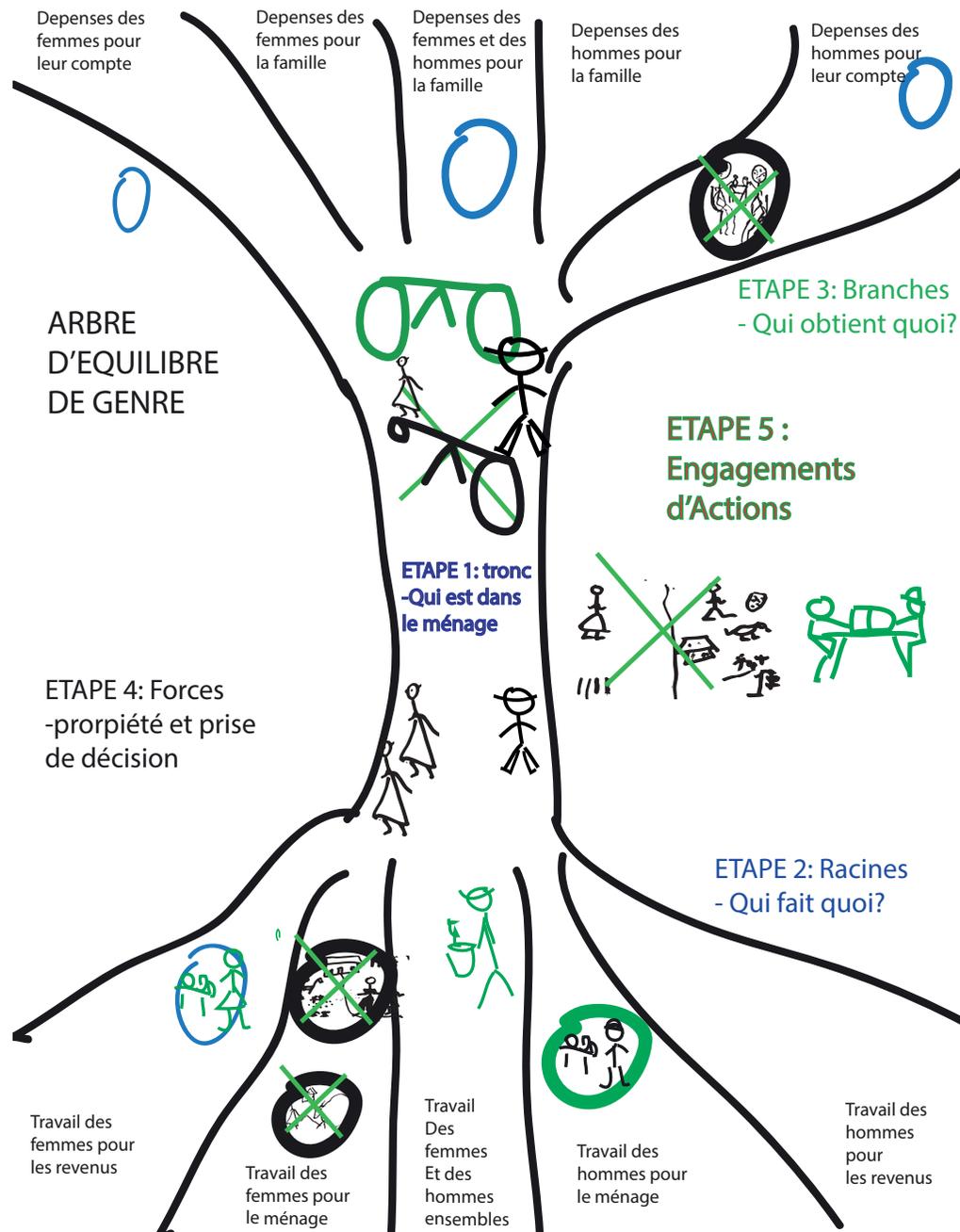


Présentation d'un Arbre d'équilibre de genre par NyakuruSamisa, du groupe multidisciplinaire Poroporo, à Yumbe, Nil Occidentale, en Ouganda (Image ON 2013)

- Déterminer si l'arbre du ménage est équilibré.
- Déterminer les domaines prioritaires d'amélioration de l'équilibre de genre de l'arbre afin qu'il puisse se tenir droit et porter des fruits plus riches partagés équitablement entre les hommes et les femmes.
- Identifiez les ménages qui « violent les normes de genre » pour réaliser le changement.

BUTS ASSIGNÉS AUX ORGANISATIONS :

- Mener des enquêtes sur différentes structures de ménage, notamment l'incidence de la polygamie et des ménages dirigés par des femmes, pour informer la Carte d'Autonomisation et de partage.
- Clarifier et quantifier les grandes inégalités de genre dans l'apport de travail, le contrôle des revenus et des dépenses, afin d'éviter de se fier aux stéréotypes de genre.
- Se faire une vue d'ensemble des types de stratégie que les femmes et les hommes perçoivent comme perspective d'équilibrage de l'arbre.
- Déterminer les ménages qui « violent les normes de genre » pour jeter les bases du changement.
- Commencer à réfléchir aux types de services pouvant être nécessaires pour compléter les actions individuelles et l'échange en groupes.



Ambrose, de la coopérative de Buginyanya à Gumutindo, Ouganda, s'engage à inscrire le nom de sa femme dans son contrat foncier.

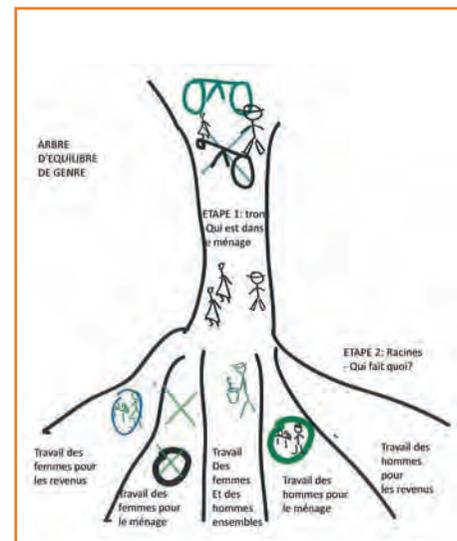
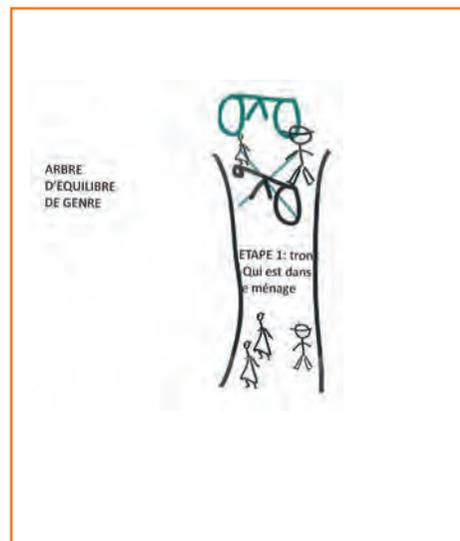
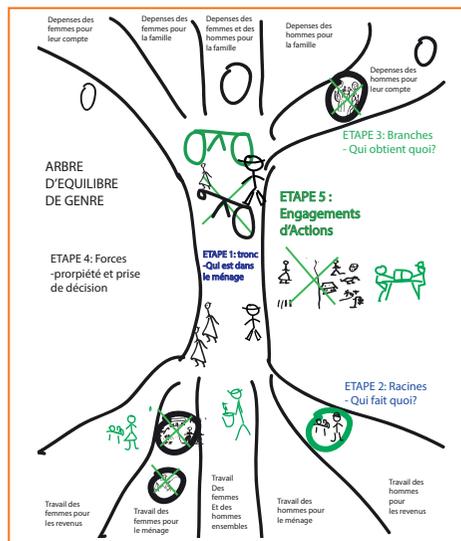


Un membre de la communauté impliqué dans un programme PASED, au Soudan, ajoute son dessin à la discussion relative à l'équilibre de genre.

ARBRE D'ÉQUILIBRE DE GENRE : APERÇU DE LA FACILITATION

PRÉPARATION DES PARTICIPANTS	<ul style="list-style-type: none">• Votre cahier/carnet portant votre route vers la vision final aux pages deux et trois, un crayon, ainsi qu'un stylo noir et vert si ces supports ne sont pas fournis par les animateurs.• Venez tôt et travaillez sur le chant du route vers la vision de la veille.
PRÉPARATION DU FACILITATEUR	<ul style="list-style-type: none">• Familiarisez-vous avec l'Outil, des concepts et du cadre, puis dessinez votre propre Arbre d'équilibre de genre.• Téléchargez un des chants d'Équilibre de genre depuis le site, et jouez-le à l'arrivée des participants.• Préparez une explication introductive.• Assurez-vous que les sièges sont bien disposés pour permettre aux participants de s'asseoir confortablement dans les groupes tout en effectuant des dessins à titre individuel, et que des passages sont aménagés afin de leur permettre de venir à l'avant pour apporter des contributions.• Asseyez-vous à côté, pas à l'avant de la salle. Ne tenez le stylo soit marker en aucun cas.
PRÉPARATION DE MATÉRIEL ET INTRANTS	<ul style="list-style-type: none">• Placez un tableau à feuilles mobiles à l'avant de la salle pour une présentation interactive de l'Outil.• Apposez le cadre de la Route à voies multiples (RVM) sur un mur du hall pour l'utiliser en plénière.• Chaque participant: cahier, crayon, stylos de deux couleurs (noir et vert par exemple), avec taille-crayon et gommes.• Chaque groupe : 1 flipchart placé dans différents coins du lieu et différents marqueurs de couleur.• Pour la plénière : RVM sur le mur, marqueurs bleus et verts pour les codes couleurs par sexe.
PROCESSUS ET DURÉE 3 HEURES AVEC PAUSE-SANTÉ (25 MINUTES)	<ul style="list-style-type: none">• Récapitulatif en pairs des réalisations de l'exercice de la session précédente et introduction du facilitateur (20 minutes).• Présentation interactive des étapes (le facilitateur ne tient pas le stylo) et dessin des arbres à titre individuel (40 minutes).• Remplissage individuel des cinq engagements d'action du cercle visionnaire sur de la voie du milieu de la Route à voies multiples contenue dans le cahier et situation actuelle des opportunités et défis liés à ces éléments (10 minutes).• Discussions en groupes de femmes et des hommes/ filles et garçons de 2 à 4 pour la réalisation d'arbres quantifiés (30 minutes).• Conception et présentation des chants de l'Arbre d'équilibre de genre à présenter à la fin (40 minutes).• Échanges en plénière sur le remplissage et la quantification des engagements d'action, de la situation actuelle, des opportunités et des défis sur la voie du milieu de la Route à voies multiples (30 minutes).• Récapitulatif de l'animateur/facilitateur et donner les devoirs (10 minutes).
PRODUITS	<ul style="list-style-type: none">• Arbre d'équilibre de genre individuel dans le cahier comportant cinq engagements d'action clairs sous forme de « fruits verts ».• Vision et opportunités quantifiées respectant un code couleurs, sur la Route principale à voies multiples.• Chant de l'Équilibre de genre.

AGENDAS DES PARTICIPANTS SUR L'ARBRE D'ÉQUILIBRE DE GENRE: ÉTAPES DE BASE



ÉTAPE 2: RACINES : QUEL APPORT DE TRAVAIL PAR QUI ?

- A** Si la famille se compose d'un couple, dessinez deux racines pour représenter les femmes et deux autres pour les hommes aux côtés respectifs du tronc. La racine centrale représente les activités conjointes, faites par les femmes et les hommes. Si il y a plus de membres dans la famille, ajustez le nombre de racines par conséquence.
- B** Sur les racines les plus éloignées de chaque côté, mettez les activités menées par les personnes du sexe concerné pour leur propre compte et qui apportent des revenus. Encerclez en avec une couleur (par exemple noir) celles qui prennent le

plus de temps pour représenter une chose que vous souhaitez changer. Encerclez dans une autre couleur (par exemple bleu) celles qui apportent le plus de revenus, l'épaisseur indiquant une quantité relative de revenus et quelque chose que vous souhaitez sans doute conserver.

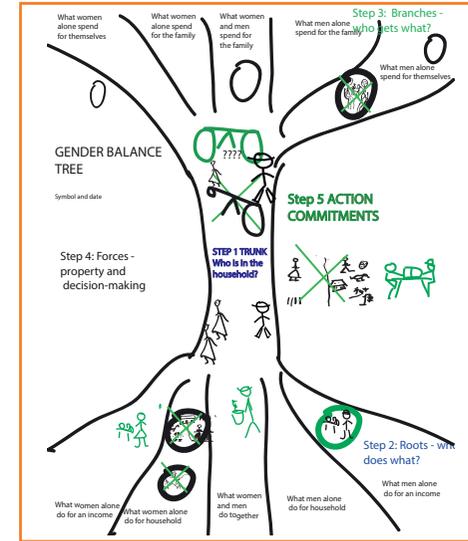
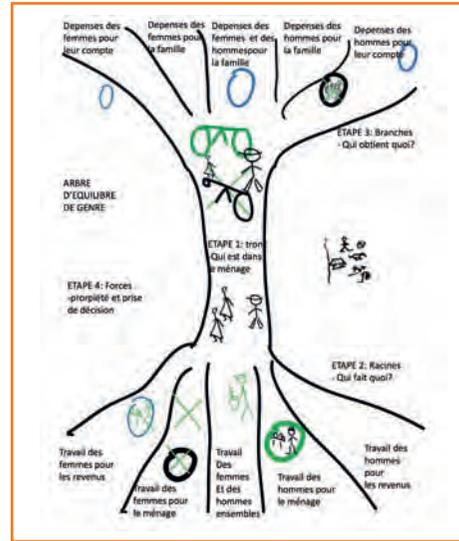
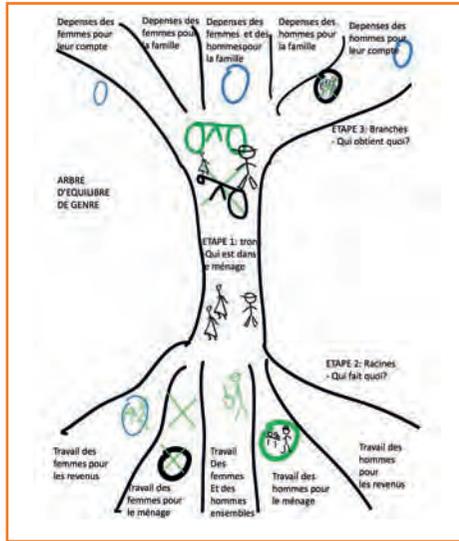
- C** Sur les racines internes, mettez les activités effectuées par les personnes du sexe concerné pour le compte de la famille, en diversifiant les activités qui rapportent ou ne rapportent pas de revenus, y compris les travaux ménagers et le travail de cultivation. En suite encerclez les choses que vous souhaitez changer, en respectant la même règle de la taille et les couleurs des cercles choisis.
- D** Dans la racine centrale, mettez les activités effectuées conjointement par les femmes et les hommes, le symbole placé au côté réservé à la catégorie qui en fait le plus et ce qui rapporte le plus.
- E** Une variation vue dans la pratique est que les travaux qui ont lieu en dehors du ménage, sont mis à l'extérieur des racines.

NOTE

Dessinez cela dans la page double suivante de votre cahier. Utilisez le cahier, sur le côté, dessiner les racines sur une page et les branches sur l'autre. Commencer avec un crayon et alors ajoutez des couleurs. N'oubliez pas de mettre la date.

ÉTAPE 1 : TRONC : LES MEMBRES DU MENAGE

Sur le papier, tracez des lignes pour réaliser le tronc. Puis à l'intérieur de celui-ci, mettez des symboles de chaque côté pour représenter chaque membre du ménage. Les femmes en activité (y compris les coépouses vivant dans le même ménage) sont ici représentées sur la gauche du tronc, et les hommes en activité sur la droite, les femmes et les hommes avec leur travaux en commun au milieu et au côté réservé à leur sexes respectifs. N.B. : Afin d'éviter toute confusion avec les couleurs des fruits, évitez autant que possible d'utiliser les codes couleurs par sexe.



ÉTAPE 3. BRANCHES : QUI OBTIENT QUEL FRUIT ?

- A** Dessinez le nombre de branches correspondant à chaque racine ; les femmes, les hommes et le tronc pour les dépenses conjointes du ménage. Si il y a plus de membres dans la famille, ajustez le nombre par conséquence.
- B** Sur la branche de chaque côté, dessinez les symboles des dépenses encourues par chaque catégorie pour son propre compte. Encerclez (par exemple en vert) les éléments des dépenses personnelles les plus importantes que vous souhaitez changer.
- C** Les dépenses du ménage encourues par une seule personne doivent se situer à l'intérieur de la branche de chaque côté. Encerclez (en noir) les dépenses les plus importantes pour représenter un objectif de changement, le trait le plus épais indiquant ce niveau de dépense.
- D** Dans la branche centrale, mettez les mêmes symboles en forme de cercle pour les dépenses conjointes : mettez le symbole du côté de la catégorie qui apporte la plus importante contribution. Encerclez en bleu les dépenses indispensables, mais les plus importantes en noir pour représenter votre objectif de changement.

ÉTAPE 4. QU'EST-CE QUI FAIT PENCHER L'ARBRE ?

Sur les côtés respectifs du tronc qui les concerne, mettez les symboles représentant :

- A** Les biens appartenant aux femmes et aux hommes, par exemple la terre, le bétail, la maison.
- B** Les types de décisions prises par les femmes et les hommes et autres membres de la famille si ils prennent des décisions: Quels sont les décisions prises par les femmes uniquement, par les hommes uniquement, par les deux ? Autrement, une seule personne prend-elle toutes les décisions ? Sinon, ces deux catégories décident-elles ensemble ?

ÉTAPE 5. ACTION : QUE VOULONS-NOUS CHANGER ?

L'arbre est-il équilibré ? Qui font le plus gros du travail, et qui possèdent la plupart des biens et des revenus et décident et bénéficient des plus grosses dépenses (pour eux-mêmes vis-à-vis les dépenses pour la famille? Mettez un symbole représentant le degré d'équilibre de genre au haut du tronc. Encerclez les éléments (par exemple en bleu) que vous appréciez et qui permettent d'équilibrer l'arbre. Vous n'avez pas besoin de changer ces éléments.

Comment pensez-vous mieux équilibrer l'arbre ? Quelles sont les tâches à effectuer conjointement ? Quelles sont les dépenses à diminuer ? Quels sont les biens à partager ? Sur les activités génératrices de revenus, pouvez-vous accroître ces revenus ou réduire le temps de travail ? Répertoriez cinq engagements d'action : les choses que vous appréciez plus ou moins pour équilibrer l'arbre : des tubercules sur les racines, des mangues sur les branches ou des noix de coco sur les tiges, les actions en forme de fruits. Représentez ces éléments en couleur (par exemple vert) ou mettez une croix en couleur (par exemple en noire) sur le symbole initial et dessinez un nouveau symbole en vert à l'endroit approprié : pour indiquer les fruits non mûrs que vous souhaitez changer et faire mûrir.

ARBRE D'ÉQUILIBRE DE GENRE : NOTES DE FACILITATION



DISCUSSION EN PAIRS 20 MINUTES

CHANT DU ROUTE VERS LA VISION 10 MINUTES

Jouez la musique du chant de l'Arbre d'équilibre de genre issu d'un autre processus lorsque tout est prêt pour l'arrivée des participants. Dès que ceux-ci commencent à arriver, le facilitateur leur demande de se mettre en pair avec d'autres participants (de préférence ceux avec qui ils n'ont pas encore discuté, pour se faire de nouveaux amis) afin de récapituler l'exercice du route vers la vision de la session précédente dans leur manuel illustré ;

- Ont-ils travaillé avec d'autres sur un chant de la route vers la vision ? Peuvent-ils partager ce travail et pratiquer ?
- Quelles opportunités futures ont-ils ajoutées à leur route vers la vision ?
- Avec qui ont-ils partagé l'outil et le voyage, et quelle a été la réaction de ces personnes ?

Lorsque tout le monde est arrivé ou qu'il est l'heure de commencer, le facilitateur demande une restitution de la discussion en pairs, en privilégiant les actions et l'échange entre pairs et/ou le chant.



CHANTS INDIVIDUELS DE L'ARBRE D'ÉQUILIBRE DE GENRE, VOIRE LES AGENDAS DES PARTICIPANTS, ÉTAPES 1 À 5, 30 À 40 MINUTES

Le facilitateur explique l'objet de l'Arbre d'équilibre de genre à l'aide de la description donnée au début du présent chapitre. Demandez aux participants de former des groupes sexospécifiques en fonction de la situation matrimoniale ou organisez un exercice dynamisant à cet effet : marié en famille nucléaire ; marié en famille polygame ; célibataire (divorcé(e), jamais marié(e), veuf (ve)). Puis, en suivant les étapes ci-dessus de l'agenda, passez en revue, de façon interactive, les instructions ci-dessus étape par étape, en invitant les participants à donner des exemples à inscrire sur les flipcharts apposés à l'avant, au moment où ils font des dessins dans leur cahier. Procédez lentement. Assurez-vous que chacun est engagé en tout temps, en approfondissant leurs analyses ou en aidant d'autres, mais insistez sur le fait qu'ils peuvent garder certains aspects confidentiels. N'oubliez pas que vous ne devez jamais tenir le stylo



MISE EN COMMUN : PARTAGE ET QUANTIFICATION DES ENGAGEMENTS D'ACTION SUR LA RVM EN PLÉNIÈRE 30 À 40 MINUTES

La quantification en plénière est effectuée sur la Route à Voies Multiples (RVM) pour les engagements entrant dans le cadre de la vision et la situation actuelle uniquement : l'utilisation de codes couleurs pour les réponses de chaque sexe et l'enregistrement de toute différence entre l'analyse faite par les femmes et celle effectuée par les hommes, et entre les différents groupes de chaque sexe. Cette activité est suivie d'une réflexion aux opportunités et aux défis. Les participants inscrivent sur leur Route à voies multiples toute nouvelle idée ressortant de la discussion.



CHANTS DE L'ÉQUILIBRE DE GENRE 1 HEURE, PRESTATION PAR GROUPE 5 MIN, DISCUSSION DE 5 À 10 MINUTES SUR LE MEILLEUR CHANT

Toujours dans leur groupe, les participants sont invités à composer un chant résumant l'arbre de leur groupe et ses étapes. Ils mettent les étapes sur le flipchart et les interprètent dans un jeu de rôles. Pour obtenir un exemple, visionnez une des vidéos du site Web. Puis, ces chants sont interprétés sous forme d'activité amusant permettant d'opérer la transition vers la restitution en plénière relatif à la Route à voies multiples. Les participants déterminent les éléments qu'ils apprécient ou la façon de les adapter.



RÉCAPITULATION DU FACILITATEUR ET EXERCICE, 10 MINUTES

Le facilitateur fait un bref récapitulatif des conclusions d'action : une bonne facilitation à partir de l'arrière lui laisse peu de choses à ajouter. Le but est d'inspirer les personnes à changer dans l'avenir, pas d'inspirer un sentiment de culpabilité aux hommes ou aux femmes à propos de leur comportement passé. Comme dans ce qui précède, expliquez le devoir. Puis, rejouez le chant du route vers la vision ou de l'Arbre d'équilibre de genre au moment où les participants se retirent.

ARBRE D'ÉQUILIBRE DE GENRE : QUELQUES CONSIDÉRATIONS TIRÉES DE L'EXPÉRIENCE

L'Arbre d'équilibre de genre a prouvé son efficacité pour faire ressortir la fréquence des inégalités de genre par lesquelles les femmes font la majeure partie du travail, alors que les hommes contrôlent et dépensent la plupart des revenus. Pour les femmes, le fardeau des travaux ménagers non rémunérés et le manque de contrôle sur leurs revenus ou leurs activités génératrices de revenus les empêchent de renforcer leur efficacité économique, de profiter de l'investissement productif ou leur propre bien-être au sein du ménage. Aussi bien pour les hommes que pour les femmes, les normes de comportement fondées sur le genre et la pression des pairs (par exemple l'alcoolisme chez les hommes) les empêchent souvent d'utiliser les revenus à des fins productives. De nombreux hommes ont été surpris de constater la charge de travail supportée par leurs femmes, ainsi que la quantité d'argent qu'ils gaspillent et qui, pourtant, aurait pu servir à des fins productives ou à aider leur famille. Dans de telles situations, le gaspillage de fonds a de l'impact négatif à la vie des femmes et des enfants, cela entraîne le malheur ainsi que la violence au sein des familles, faite principalement (mais pas seulement) par les hommes aux femmes et aux enfants.

Les revenus de la famille peuvent être doublés simplement par la correction des inefficiences dans la division du travail et des dépenses, dues aux inégalités de genre. Dans nombreux de cas relevant des processus de GALS, cette prise de conscience a permis de changer les comportements des femmes (une meilleure répartition du travail et de la prise

de décision au sein des ménages ainsi que certains changements apportés aux droits de propriété), ce qui a rendu plus heureux les hommes et leurs familles.

L'arbre permet également d'appréhender l'incidence des différentes structures des ménages, notamment les ménages polygames et ceux qui sont dirigés par une femme, ainsi que la division du travail et des dépenses. L'Arbre d'équilibre de genre dans l'atelier catalyseur de changement ne s'intéresse pas aux informations détaillées liés aux questions telles que les différences entre les femmes au sein des ménages polygames ou entre les membres de même sexe d'un ménage, mais pour ce groupe, il peut s'adapter sous forme d'arbre du travail/des dépenses comportant des racines et des branches représentant chaque adulte. (Si les femmes sont plus nombreuses, l'arbre tombe toujours sur leur côté et les écrase ?). Les relations au sein du ménage sont traitées plus amplement dans la partie relative à la carte d'autonomisation et de partages, et une analyse plus détaillée des moyens d'existence au sein du ménage est menée dans la phase 2. Si tous les membres sont du même sexe, l'Arbre d'équilibre de genre peut être remplacé par un Arbre d'activité économique ou de moyens d'existence (voir manuels de la phase 2) pour déterminer le travail dont l'efficacité peut être améliorée et les dépenses pouvant être réduites. En outre, en plénière, la situation des membres de ce type de ménage peut être comparée à celle des ménages mixtes (les femmes ne sont pas nécessairement moins nanties sans un homme, et les hommes peuvent faire « un travail de femme »).

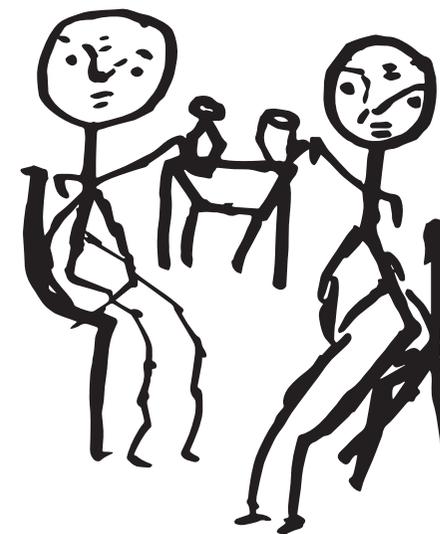
QUELQUES RÉSULTATS TIRÉS D'UNE ENQUÊTE AUPRÈS DE BUKONZO JOINT, DANS L'EST DE L'UGANDA

Analyse de l'équilibre de genre :

- Lorsqu'il n'existe ni unité ni coopération au sein de la famille, les hommes contrôlent les revenus et font la planification. Au total, 70 % des hommes ont admis avoir



Les femmes qui font tout le travail avec leurs enfants alors que l'homme se repose



Des hommes assis autour d'un vers d'alcool



Une femme faisant toutes les activités de culture pendant que l'homme sort avec une autre femme.



Les femmes n'ont aucun bien, alors que les hommes possèdent tout.

dérobé et vendu en ville le café récolté par leurs femmes et dépensé une grande partie de l'argent pour de l'alcool et des prostituées dans les bars.

- Au total, 70 % des hommes ont admis avoir bu une quantité excessive d'alcool parce qu'ils ont été tentés par d'autres hommes d'intégrer des groupes de buveurs. Cette attitude est dangereuse à cause des effets de l'alcoolisme sur l'organisme et du fort taux de prévalence du VIH/sida dans ces centres urbains, et les a affaiblis plutôt que de les rendre heureux.
- Les hommes ont fait preuve de réticence à faire les travaux domestiques et s'appuient entièrement sur les femmes. À cause de la polygamie, les hommes n'ont pas le temps d'aider leurs épouses et ne font que suivre et superviser pendant que les femmes travaillent. Les hommes ont affirmé être ainsi élevés par leurs parents. Ils ont grandi dans une situation où tous les travaux domestiques sont effectués par les femmes, à l'exception de la construction et de la préparation des champs. Lorsque des hommes aident leurs femmes, d'autres se moquent d'eux. Les hommes ont également affirmé que les femmes répandent des rumeurs et n'apprécient pas l'aide des hommes.
- Les hommes font uniquement du travail rémunéré.
- Les femmes ont affirmé manquer de compétence de planification pour mener à bien leurs activités.
- La propriété foncière des hommes a été perçue comme la clé de leur contrôle sur leurs propres revenus et aussi des femmes, une des raisons de leurs dépenses improductives.

ACTIONS

- Il a été convenu d'une discussion entre les conjoints sur la répartition du travail, et d'actions visant à convaincre les hommes de partager certaines activités et de réduire le fardeau des femmes. Lors des visites sur le terrain, certains hommes se sont rendus compte de la nécessité d'aider leurs femmes et de couper certaines racines s du côté de celles-ci afin d'alléger leur fardeau. Parmi les

activités perçues comme porteuses de changement figuraient la collecte de bois de chauffe, l'entretien des terres, la construction d'étable, la récolte et le transport des cultures, la cuisine et le lavage.

- Il a été également convenu d'une meilleure prise en charge des frais médicaux et des enfants par les hommes.
- Avec le temps, de nombreux hommes ont inscrit le nom de leurs épouses dans les contrats fonciers.

Des résultats similaires ont été relevés dans d'autres processus en Afrique de l'Est avec des niveaux relativement élevés d'alcoolisme et d'effets néfastes de la propriété foncière des hommes sur la qualité et la quantité du café.

ARBRE D'ÉQUILIBRE DE GENRE : LISTE DE VERIFICATION DE LA FACILITATION

En principe, avant ou lors de cette troisième session, il est possible d'être plus directif dans l'introduction ou la mise en exergue des questions de genre, en veillant toutefois à donner cette activité un caractère assez informel et sensible. Elle doit être basée sur les contributions des participants et reconnaître la pression des pairs sur les hommes ainsi que la discrimination également exercée par les femmes contre ceux-ci (par exemple, l'exclusion des hommes de la cuisine même s'ils proposent leur aide) et le fait qu'elles peuvent gaspiller de l'argent pour les produits de beauté et les vêtements. Si l'objectif visé est d'apporter un véritable changement, tant les hommes que les femmes doivent être inspirés et encouragés pour instaurer des changements progressifs dans leur vie pour l'avenir, et ne pas se mettre sur la défensive à propos de leur comportement dans le passé.

Cet exercice donne le sourire, quel que soient les propos tenus. Veillez au respect des normes de participation et évitez la domination de points de vue discriminatoires entretenus par quelques individus dominants.

Le facilitateur doit se garder, en tout temps, d'imposer ses points de vue et ses réactions. Remarquez les femmes et les hommes qui soutiennent les changements, et leur demandez de s'exprimer. Laissez également les autres s'exprimer, mais demandez aussi à ceux qui soutiennent le changement de réagir. Plus les participants qui soutiennent le changement ne gagnent la confiance pour s'exprimer et défendre leur point de vue, plus le changement sera important en votre

absence. Vous ne devez-vous exprimer qu'en dernier ressort (pour clarifier ou remettre en question des contradictions, ou simplement pour affirmer avoir vu « des inégalités naturelles de genre » remises en cause et changées ailleurs.

À la fin de cette session, chaque participant doit avoir un Arbre d'équilibre de genre dans son cahier.

- Des symboles en forme d'anneau sur les racines pour indiquer qui, des hommes ou des femmes, travaille le plus pour le ménage et qui gagne le plus : notamment une analyse de tout le travail effectué par l'une et/ou l'autre catégorie en faveur du ménage.
- Des symboles en forme d'anneau sur les branches, ainsi une analyse indiquant le niveau de contribution des femmes et des hommes aux dépenses communes pour les enfants et les frais de scolarité, ainsi que les dépenses des hommes pour l'alcool et d'autres femmes qui ne font pas directement partie de ce ménage, par rapport aux dépenses personnelles des femmes.
- Des symboles indiquant à qui appartient la terre, qui prend plus de décisions et si les femmes ou les hommes mettent en commun leurs revenus, si les femmes remettent la totalité de leurs revenus aux hommes ou si les hommes gardent tous leurs revenus.
- Une évaluation permettant de déterminer si leur arbre grandit ou est sur le point de tomber sur le côté et dans quelle direction, représenté par une balance dans le tronc.
- Trois à cinq engagements d'action pour le changement, représentés par des fruits verts : des racines qui doivent être renforcées, par exemple des hommes aidant aux cultures alimentaires et aux travaux ménagers, des femmes qui augmentent leurs revenus par leur propre activité économique, des branches à couper, par exemple les dépenses des hommes pour l'alcool ou les effets vestimentaires des femmes, ainsi que les changements apportés à la propriété foncière et à la prise de décision.

ARBRE D'ÉQUILIBRE DE GENRE : LISTE DE CONTROLE DE LA DOCUMENTATION

L'Arbre d'équilibre de genre permet de suivre les fruits et de les mettre en commun sur les arbres des groupes, et/ou de transférer les progrès réalisés sur les fruits à la voie médiane de la route à voies multiples d'un groupe dans le cadre de l'action-apprentissage communautaire et l'examen participatif du genre. Une fois que les compétences ont été développées ou que l'Outil est entre les mains d'un chercheur expérimenté, il peut servir à une recherche quantitative et qualitative rigoureuse sur les dimensions du genre dans les moyens d'existence au titre de la planification de l'activité économique et/ou du plaidoyer en matière de genre dans le cadre de la phase 2 ou 3 du processus GALS.

Certaines notes qualitatives peuvent être prises de la discussion et des diagrammes individuels :

- **Le tronc** : Structure du ménage, notamment l'incidence des ménages polygames et de ceux dirigés par une femme. Le nombre de ménages monogames/polygames/célibataires? Les avantages de cette situation pour l'élaboration de stratégies en matière de genre, par exemple les possibilités de rapprocher les coépouses? La nécessité de former des associations de veufs(ves)? Des associations de jeunes?
- **Racines** : En règle générale, quelles sont les activités menées par les femmes? Quelles sont les activités effectuées par les hommes? Existe-t-il des choses / exceptions aux stéréotypes qui peuvent être surprenantes? Quelles sont les conclusions relatives à l'équilibre de genre dans l'apport de travail sur les racines?
- **Branches** : En générale, quelles sont les dépenses encourues par les femmes? Quelles sont les dépenses

encourues par les hommes ? Existe-t-il des exceptions surprenantes aux stéréotypes ? Quelles sont les conclusions relatives à l'équilibre de genre dans les revenus/dépenses sur les branches?

- **Forces exercées sur le tronc** : Des femmes possèdent-elles des terres ou d'autres biens importants ? Dans quelles circonstances, par exemple seulement les veuves ? Dans combien de ménages les femmes remettent-elles tout l'argent aux hommes ? Dans combien de ménages les femmes ou les hommes gardent-ils tout leur argent ? Dans combien de ménages certains revenus au moins sont-ils partagés, en plus d'une prise de décision conjointe?
- **Engagement vis-à-vis des changements** : Quelles sont les principaux types de stratégies que les femmes et les hommes considèrent comme des moyens pour équilibrer l'arbre ? Quels sont les principaux domaines de désaccord entre les femmes et les hommes ou entre personnes de différents horizons, etc. qui doivent être pris en compte lors des sessions suivantes ?
- Enseignements/défis spécifiques tirés de ménages de jeunes/célibataires et ménages polygames

Comme indiqué dans le voyage visionnaire, il est peu probable que les participants forment un échantillon représentatif à ce stade, et peuvent ne jamais se rencontrer de nouveau dans le cadre d'un groupe. Ainsi, toute tentative de quantification rigoureuse à ce stade serait inutile. Il est important de privilégier le caractère amusant et l'appropriation par les participants, plutôt que de maintenir l'ordre ou de boucler une liste de contrôle. Les principales réalisations attendues de cette session sont les symboles sur la voie médiane de la route à voies multiples comme base de discussion sur les changements, ainsi qu'une certaine idée des nombres de personnes. Cette activité permet également de mettre la pression sur ceux qui pourraient initialement résister au changement pour les pousser à participer. Ces symboles doivent être annotés. En d'autres

termes, ils doivent s'accompagner de papiers adhésifs les expliquant, placés en regard de chaque groupe de fiches. À la fin de l'atelier, le diagramme annoté doit être illustré par des photos pour les archives de l'organisation.



Une femme du Rwanda présente l'arbre d'équilibre de genre de son ménage.

SESSION 4

CARTE D' AUTONOMISATION ET DE PARTAGE



RECIT SOUS-JACENT : LEADERSHIP POUR L' AUTONOMISATION A TRAVERS L' ECHANGE PYRAMIDAL EN PAIRS
L' acquisition de la force d' avancer vers notre vision commence par nous - mêmes et par nos proches. Les familles, les amis et les communautés peuvent constituer une importante source de soutien, mais également se dresser sur notre chemin. L' isolement, la désunion et la souffrance personnelle au sein de la famille et de la communauté constituent des causes de malheur et de pauvreté que les femmes et les hommes peuvent commencer à changer par eux-mêmes. Renforcer les liens d' amitié, travailler avec nos coépouses, mettre fin aux commérages blessants, freiner notre propre colère et aider nos amis à arrêter de boire et de ruiner leurs vies rendra nos vies plus heureuses.

Grâce aux actions de l'Arbre d'équilibre de genre, ces changements permettront d'accroître les revenus et les ressources à notre disposition. Plus nous en faisons nous-mêmes par des efforts individuels et collectifs, plus notre voix sera forte lorsque nous sollicitons de l'aide externe et des changements dans notre environnement élargi.

Le changement de ces réalités nécessite le partage, avec notre entourage, des enseignements tirés de notre voyage visionnaire, ainsi que des outils sur l'équilibre de genre et le processus GALS. Nous devons partager les enseignements tirés afin d'aider nos proches à avancer, puisqu'ils nous aideront en retour, mais également avec ceux qui peuvent nous gêner sur notre route, ou avec d'autres qui peuvent les pousser à changer. Le fait de privilégier d'abord les domaines



Des participants à New Home, District de Kasese, en Ouganda, échangent des vues sur la polygamie sur leur Carte d'autonomisation et de partage lors d'une formation au processus GALS.

où nous pouvons facilement faire la différence nous permettra de nous renforcer afin d'aider plus tard les membres de notre famille et de notre communauté qui, à cause de la violence ou de la pauvreté, éprouvent plus de difficultés à changer que d'autres.

Plus nous partageons, plus nous nous rappelons ce que nous avons partagé. L'explication aux autres approfondit notre compréhension ainsi que notre apprentissage des autres, et augmente le respect que les gens ont pour nous. En outre, les personnes avec qui nous partageons renforcent à leur tour ce qu'ils ont appris et avancent plus facilement grâce au partage par le biais d'un système d'échange pyramidal entre les pairs.

De cette façon, nous pouvons tous devenir des leaders de changements à grande échelle dans nos communautés : Les personnes qui en ont aidé de nombreuses autres et changé des injustices dans leur environnement sont en effet des personnes importantes. En outre, une fois devenus des leaders au sein de nos communautés, nous pouvons le devenir également ailleurs. À travers le processus GALS, des femmes et des hommes jadis très pauvres et ignorés par d'autres dirigent à présent leurs communautés et respectés. Certains gagnent même des revenus et ont une meilleure ouverture sur le monde, en formant des donateurs et des fonctionnaires lors d'ateliers internationaux, et ceux à qui ils ont appris apprennent à d'autres, ce qui permet à de nombreuses personnes d'avancer.

BUTS DE LA CARTE D'AUTONOMISATION ET DE PARTAGE

La Carte d'autonomisation et de partage est le lien entre les processus de changement individuel et collectif. Cette analyse sous-tend l'effet d'entraînement pyramidal bénévole entre pairs, à savoir, le partage avec d'autres qui, à leur tour, partagent avec plus de personnes, toutes motivées par l'intérêt personnel éclairé pour un développement du leadership. Le but de cette démarche est d'assurer la vulgarisation exponentielle des messages et de la méthodologie pour former un mouvement. Cette activité est traitée plus en détails à la session 5.

Contrairement à l'Arbre d'équilibre de genre qui est un outil de sensibilisation, la Carte d'autonomisation et de partage est une analyse détaillée des questions personnelles potentiellement sensibles. Plus tard, une fois la confiance et les services d'appui appropriés mis en place, les cartes individuelles peuvent servir de base à une analyse détaillée des relations affectives, économiques et de pouvoir au sein des familles et des communautés, notamment l'analyse des modèles de violence.

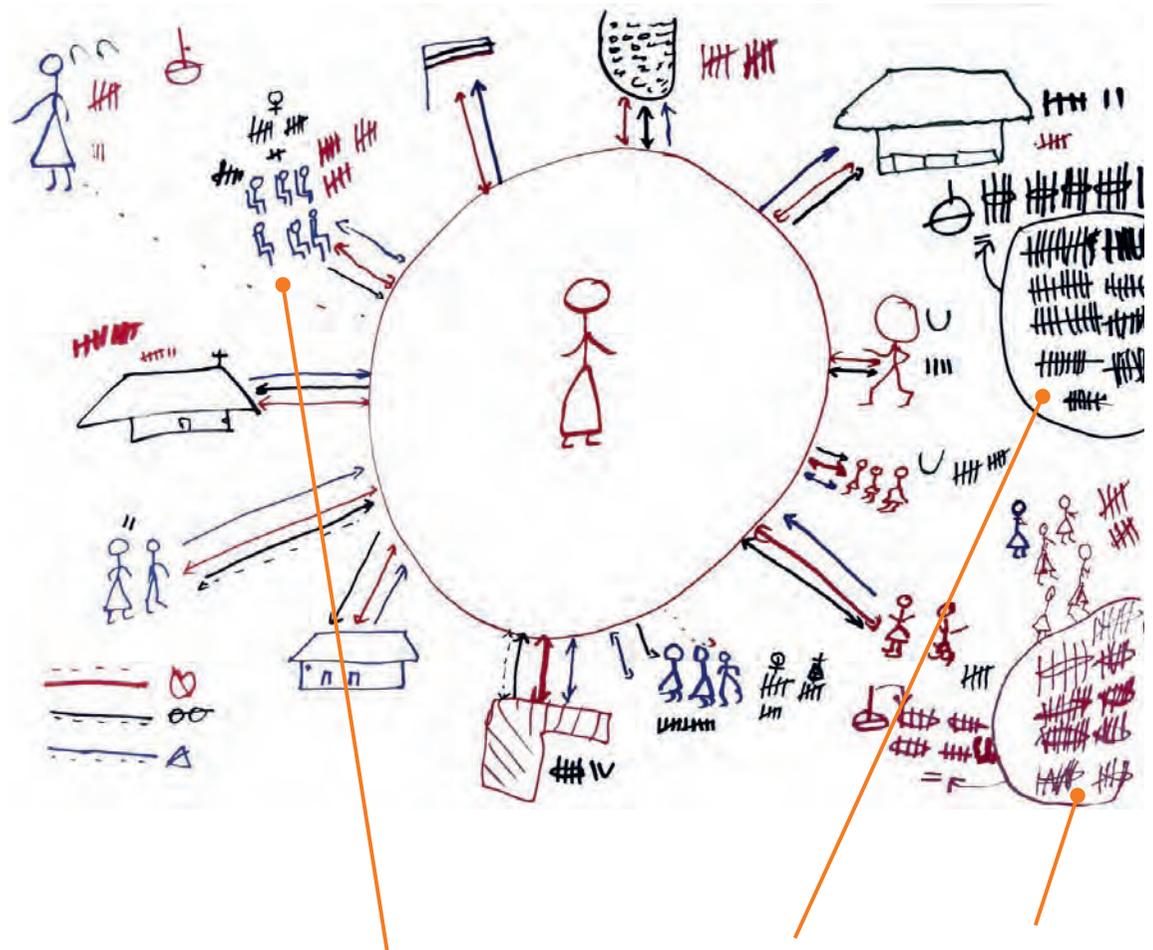
Veillez à ce que le partage d'informations sensibles ne rende pas les personnes vulnérables. Si les participants se sentent en sécurité, de nombreuses questions importantes ressortent d'elles-mêmes, de manière à les aider. Toutefois, ils doivent décider eux-mêmes ce qu'ils souhaitent partager avec leur groupe ou en plénière. Sinon, leurs analyses ne seront pas assez approfondies pour être utiles. À ce stade, seuls les engagements d'échange entre pairs sont quantifiés.

OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX PARTICIPANTS

- Analyser les relations institutionnelles et personnelles qui présentent des opportunités de changement, notamment les relations entre coépouses, au sein de familles conjointes, les relations avec les familles natales et les relations de pouvoir entre les hommes au sein des familles.
- Déterminer les défis que présentent les relations personnelles et institutionnelles qui doivent être relevés afin de réaliser votre vision.
- Faire ressortir l'importance de l'échange pyramidal entre pairs de l'apprentissage et de la méthodologie du processus GALS pour la réalisation de la vision des personnes.
- Instaurer une culture et des stratégies de leadership, d'échange entre pairs et de déploiement à l'échelle des messages et méthodologies en matière de genre.
- Développer des compétences analytiques et diagrammes plus avancées à l'aide de la distance, des couleurs, ainsi que de différents types de lignes et de directions.

OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX ORGANISATIONS

- Approfondir la compréhension des différentes compositions des ménages dans le cadre de l'Arbre d'équilibre de genre (relations entre coépouses, au sein de familles conjointes, les relations avec les familles natales et les relations de pouvoir entre les hommes au sein des familles).
- Sensibiliser le personnel des organisations aux multiples facettes des relations interpersonnelles et affectives, notamment l'incidence de la violence.
- Assurer une meilleure compréhension des relations économiques et de pouvoir au sein des communautés et des institutions.
- Déterminer les possibilités de développement du leadership à partir des groupes les plus pauvres et instaurer une culture et des stratégies d'échange et de déploiement pyramidal à l'échelle entre pairs des messages et méthodologies de genre ; non seulement à l'intention des communautés mais également à celle du personnel.



Première carte d'autonomisation et de partage regroupant des cartes individuelles de la coopérative Bukonzo Joint, en Ouganda. Cet outil a été affiné depuis lors. Les quantifications picturales encadrées à droite, indiquent la mise à l'échelle volontaire entre pairs, menée par 7 participants au profit de centaines d'autres au sein de la famille, des réseaux d'amis, des établissements scolaires et de différents groupes sur près d'un an.

CARTE D' AUTONOMISATION ET DE PARTAGE

- PRÉPARATION DU PARTICIPANT**
- Apporter le cahier comportant l'Arbre d'équilibre de genre et les engagements réalisés ainsi que quatre stylos de couleurs différentes.
 - Révisez le route vers la vision et les trois chants de l'équilibre de genre.

- PRÉPARATION DU FACILITATEUR**
- Familiarisez-vous avec l'Outil, puis dessinez votre propre carte d'autonomisation et de partage pour votre organisation et/ou pour votre réseau personnel et préparez une explication introductive.
 - Assurez-vous que les sièges sont bien disposés pour permettre aux participants de s'asseoir confortablement dans les groupes tout en effectuant des dessins à titre individuel, et que des passages sont aménagés afin de leur permettre de venir à l'avant pour apporter des contributions.
 - Sseyez-vous à côté, pas à l'avant de la salle.
 - Ne tenez le marqueur en aucun cas.

- SUPPORTS / MOYENS**
- Mettez les flipcharts à l'avant de la salle pour une présentation interactive de la carte d'autonomisation et de partage.
 - Mettez le cadre de la Route à voies multiples (RVM) sur un mur de la salle et des marqueurs de différentes couleurs pour l'utiliser en plénière.
 - Chaque participant: Cahier en format A4 ou flipchart et marqueurs ou stylos de 4 couleurs : rouge, vert, bleu et noir.
 - Pour l'explication en plénière : 1 Flipchart et marqueurs de 4 couleurs.
 - Pour les discussions en groupe : 4 flipcharts et 4 marqueurs de 4 couleurs

- TIMING : 3 HEURES**
- Discussion en duos/pairs, récapitulation des étapes de l'Arbre d'équilibre de genre, partage de l'outil et chant de l'arbre (15 minutes).
 - Interprétation du chant de l'Arbre d'équilibre de genre pour que personne n'oublie (20 minutes).
 - Introduction à l'activité relative à la carte d'autonomisation et de partage (5 minutes).
 - Exposé interactif et mapping individuel : un exercice de réflexion personnelle et confidentielle (40 minutes).
 - Carte d'autonomisation et de partage (en groupe) (30 minutes).

- PRODUITS**
- Remplir des engagements d'action sur la voie inférieure de la vision sur la RVM individuelle (30 à 40 minutes).
 - Récapitulation et explications de l'exercice (10 minutes).
 - Une carte d'autonomisation et de partage individuelle dans le cahier identifiant 3 à 5 personnes à aider et 3 à 5 autres à changer par l'échange entre pairs, dont 2 avec qui partager dans la semaine qui suit l'atelier et indications des personnes avec qui celles-ci pourraient partager sous forme de carte araignée à expansion.
 - Vision quantifiée pour la sensibilisation l'envergure, inscrite dans la voie inférieure de la route à voies multiples.
 - Amélioration du chant dédié à l'Équilibre de genre et nouveau chant pour les leaders de l'autonomisation

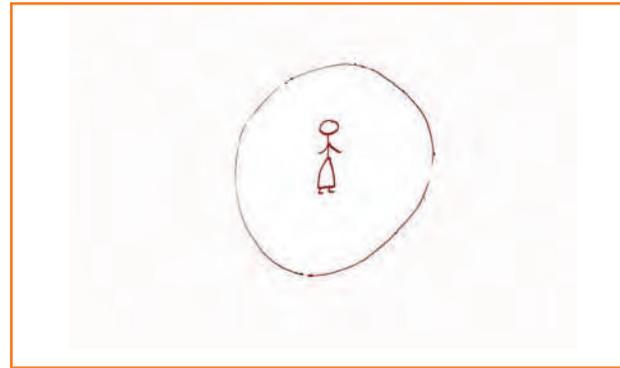
- DEVOIR POUR LES PARTICIPANTS**
- Revoir et réviser vos cartes d'autonomisation sociale sur la base de la discussion et des contributions des autres participants.
 - Sur la voie inférieure de la RVM, et inscrivez les cibles des jalons et les activités entre les cibles.
 - Partagez ce que vous avez appris avec les deux premières personnes que vous avez identifiées et réfléchissez aux aspects qui ont été faciles et à ceux qui ont été difficiles, puis partagez cette expérience avec votre groupe.
 - Réfléchissez à toute idée pour les chants dédiés à cet outil.
 - Passez en revue ce que vous avez appris à ce jour et identifiez toute question que vous souhaitez poser lors de la prochaine session.
 - Apportez vos agendas et stylos à la prochaine session.

- DEVOIR POUR LE FACILITATEUR**
- Assurez-vous que les informations inscrites sur RVM sont annotées et photographiées. Si nécessaire, saisissez les informations sur une feuille Excel. Ajoutez-les dans vos notes à la marge pour une adaptation future.
 - Partagez les informations et la méthodologie avec vos collègues.
 - Réfléchissez aux aspects sur lesquels vous souhaitez insister lors du prochain exercice : Mettez en pratique les enseignements une fois de retour pour vous assurer que tout le monde a tout ce dont il a besoin.

CAHIERS DES PARTICIPANTS POUR LA CARTE D' AUTONOMISATION ET DE PARTAGE : PRINCIPALES ÉTAPES



Faites ce dessin sur la prochaine page du cahier. Utilisez une page double en vous représentant au milieu pour laisser assez d'espace à l'ensemble de la carte araignée lorsque vous suivez vos progrès en matière de leadership après l'atelier.
N'oubliez pas de mettre la date.



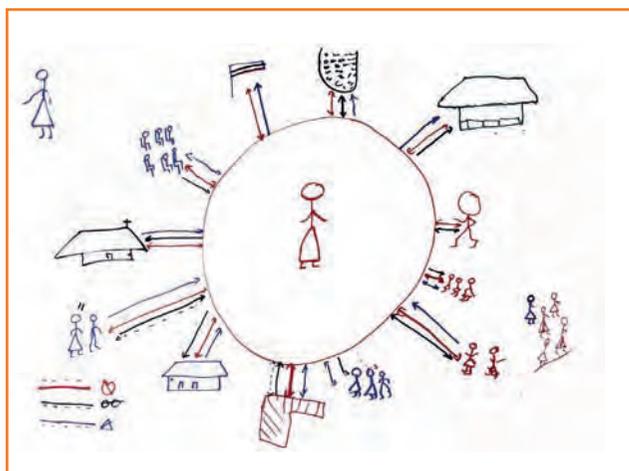
ÉTAPE 1 : QUI SUIS-JE ?

D'abord, représentez-vous au centre de la feuille. Êtes-vous heureux ou triste, confiant ou craintif, en bonne santé ou malade, instruit(e) ou non ? Avez-vous jamais été à l'école ? Quelle est votre occupation ?



ÉTAPE 2 : QUI EST IMPORTANT DANS MA VIE ?

Ensuite, dessinez les différentes personnes et institutions « importantes » dans votre vie, travailler à l'extérieur du centre encerclé, et en mettant les personnes les plus importantes le plus à proximité de vous. « Les personnes importantes » ne sont pas nécessairement les membres immédiats de votre ménage ni même de votre famille élargie seulement. Elles peuvent inclure par exemple des banques ou même le président.
Représenter les hommes par une couleur, les femmes par une autre. Afin de les reconnaître plus tard, veillez à les représenter entre autres par des couleurs, des tailles et des attributs différents.

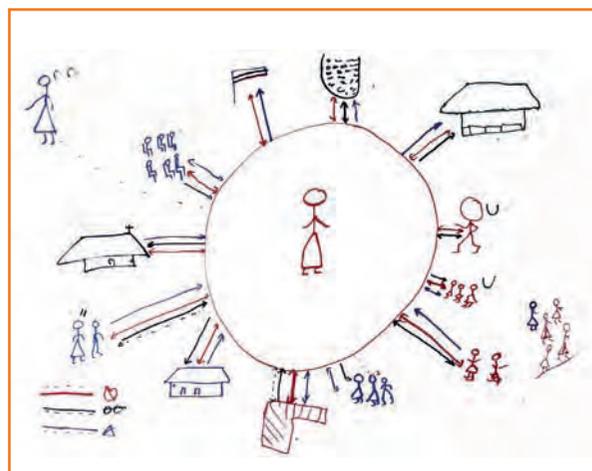


ÉTAPE 3 : POURQUOI SONT-ELLES IMPORTANTES ?

À présent, faites la cartographie des relations sociales/ affectives, économiques et de pouvoir par des flèches déployées en rayons vers ou à partir de vous, ou entre d'autres personnes sur votre carte. Représentez par des lignes et des symboles de différentes couleurs :

- A Les relations sociales/affectives :** De qui est-ce que je me sens le plus proche ? Qui est-ce que j'aime le plus, et qui m'aime ?
- B Les relations économiques :** Qui détient les fonds et les ressources ? Qui est-ce qui m'en donne ? Autrement, est-ce que je leur en donne ?
- C Les relations de pouvoir :** Qui détient le plus de pouvoir ? Est-ce que je le(s) crains ?

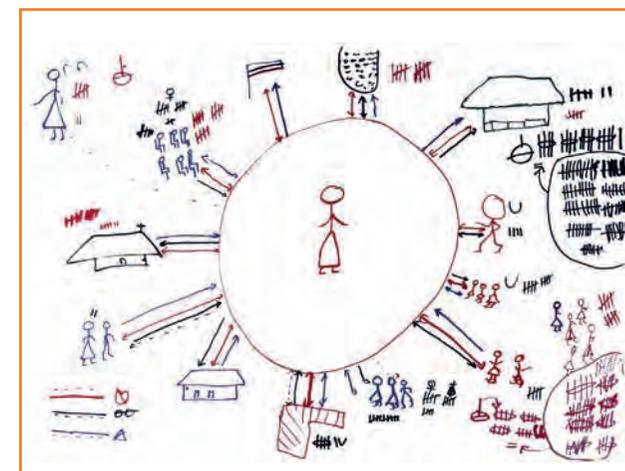
Réfléchissez à la direction et à force de la relation : Les relations fortes sont représentées par une ligne épaisse et les relations faibles par une ligne mince ou discontinue.



ÉTAPE 4 : QUE PUIS-JE CHANGER ?

- A Qu'est-ce que j'aime et voudrait voir s'accroître ?** Quels sont les cinq éléments que vous aimez réellement dans leur situation ? Que souhaitez-vous accroître ? Marquez ces éléments par trois visages souriants au maximum.
- B Que voudrais-je changer ?** Quels sont les cinq éléments que vous n'aimez pas du tout dans votre situation ? Que souhaitez-vous changer ?

Marquez ces éléments par trois symboles négatives ou tristes (par exemple des visages tristes) au maximum.



ÉTAPE 5 COMMENT PUIS-JE LE(S) CHANGER ?

- A Qui voudrai-je aider ?**
- B Qui dois-je changer ?**

Mettez un signe d'enseignement/ou un outil particulier en regard des 3 à 5 personnes que vous souhaitez aider et des 3 à 5 autres que vous voudriez changer dans les trois prochains mois, et choisissez-en deux avec qui partager les enseignements tirés, dès votre retour chez vous après cet atelier ou au moins dans la semaine qui suit. C'est à ce moment qu'une carte d'autonomisation et de partage commence et se développe.

Lors du partage, n'oubliez pas de demander aux personnes de partager à leur tour. Ainsi, lorsque vous leur rendez visite, vous devez également suivre leurs activités de partage sur votre carte.



DISCUSSION EN PAIRS 20 MINUTES

Dès que les participants commencent à arriver, le facilitateur leur demande de former des pairs (de préférence avec les personnes qu'ils ne connaissent pas bien, afin de se faire de nouveaux amis) pour récapituler l'exercice relatif à la session précédente. Ils pourraient ainsi :

- Récapituler les principales étapes de l'Arbre d'équilibre de genre et les points qu'ils ont retenus du chant de cet arbre.
- Discuter de nouvelles actions qu'ils ont entreprises chez eux et de ce qui s'est passé par la suite ?
- Indiquer les personnes avec lesquelles ils ont partagé, et l'outil, les enseignements tirés, ainsi que leurs réactions ?

Lorsque tous les participants sont arrivés ou qu'il est l'heure de commencer, le facilitateur demande un compte rendu de la discussion en pairs, en commençant par le fond de la salle et en privilégiant les engagements d'action. Les participants chantent alors le chant de l'Arbre d'équilibre de genre en guise d'exercice dynamisant. Ensuite, l'animateur explique l'objet de la carte d'autonomisation et de partage, en adaptant la description ci-dessus au contexte des participants.



ANALYSE INDIVIDUELLE DES AGENDAS DES PARTICIPANTS 'ÉTAPES 1 A 5 40 MINUTES

Les hommes et les femmes dessinent à titre individuel, mais, il leur est recommandé d'adhérer à des groupes sexospécifiques en fonction de leur situation matrimoniale. Les groupes peuvent être formés en fonction des critères suivants :

- Marié en famille nucléaire ;
- Marié en famille polygame ;
- Divorcé ;
- Célibataire;
- Veuf/veuve

Assurez-vous que l'appartenance de membres d'un même ménage à un même groupe, par exemple des épouses, ne pose pas problème. Sinon, ajuster si nécessaires. Ensuite, expliquez les différentes couleurs devant représenter chaque type de relation, par exemple le rouge pour l'amour, le vert pour l'argent et le noir ou le bleu pour le pouvoir. Expliquez que la direction des flèches indique l'orientation de la relation et l'épaisseur/la continuité du trait sa force.

Puis, de façon interactive, passez en revue étape par étape les instructions aux participants, relatives à la carte d'autonomisation et de partage, en les invitant à donner des exemples sur les flipcharts apposés à l'avant, au fur et à mesure que les autres dessinent dans leurs cahiers individuels. Procédez lentement. Veillez à ce que chacun soit engagé en permanence, en approfondissant leurs analyses ou en aidant d'autres. Encouragez les participants à faire des expériences avec les couleurs et à se récréer, sans pour autant perdre de vue le fait que dans cette activité, il est particulièrement important que toutes les étapes soient maintenues entièrement confidentielles, et que les participants ne doivent pas regarder les dessins les uns des autres. Ils sont libres de choisir les aspects qu'ils souhaitent aborder en groupe.

À l'étape d'identification des personnes avec qui partager la méthodologie, insistez sur la nécessité de veiller à ce que ce plan soit gérable et de commencer par les personnes de commerce facile qui prêteront une oreille attentive. Autrement, les participants pourraient perdre leurs moyens et la confiance en soi avant même d'avoir commencé. Par ailleurs, il est utile d'atteindre autant de personnes que possible, par exemple par le biais des groupements d'épargnes et de crédit, des associations religieuses, des établissements scolaires et de tout autre lieu de rassemblements réguliers qui ne nécessite ni coûts de transport ni temps supplémentaires.



**PARTAGE EN GROUPE ET
QUANTIFICATION EN
GROUPES
SEXOSPÉCIFIQUES
30 MINUTES**

Si nécessaire, réorganisez les groupes à l'aide d'un exercice dynamisant. Ensuite, chaque groupe discute de sa carte d'autonomisation et de partage et en dessine une version indiquant les différents types de personnes qu'ils souhaitent aider ou changer par le partage de la méthodologie, ainsi que les institutions avec lesquelles ils peuvent travailler. Le partage doit être privilégié, même si les relations feront sans doute l'objet de larges discussions. Favorisez la quantification du nombre de personnes que les participants peuvent atteindre. Ce processus sert de réflexion et peut être utile pour susciter l'émulation entre les groupes, par exemple les femmes et les hommes, tout en évitant de rendre la situation ingérable. Vous devez trouver le juste milieu entre le partage approfondi en tête-à-tête avec des personnes réceptives pouvant changer facilement et la vulgarisation à grande échelle par le biais de rencontre et de forums sociaux existants.



**MISE EN PRATIQUE DES
ENSEIGNEMENTS :
QUANTIFICATIONS DES
ENGAGEMENTS D'ACTION
1 HEURE**

Chaque groupe présente sa carte d'autonomisation et de partage. Lors de cette activité, un membre de chaque groupe dessine des symboles représentant chaque type de personne/institution sur la voie inférieure de la Route à voies multiples et inscrit, en différentes couleurs, le nombre de femmes et d'hommes pouvant être atteints. Le facilitateur devrait demander au groupe de présenter les travaux en commençant par celui qui a identifié le moins de personnes ou d'institutions et en terminant par le groupe qui a montré le plus d'Initiatives. Lors de cette démarche, les participants peuvent également enrichir leur carte d'autonomisation et de partage réalisée à titre individuel.



**RÉCAPITULATION DU
FACILITATEUR
10 MINUTES**

Le facilitateur fait un bref récapitulatif, en mettant en exergue l'importance du fait que chacun soit un leader, en alliant échange approfondi avec les personnes réceptives grâce à leur proximité et échange pyramidal entre pairs avec une vulgarisation plus large et plus rapide par le biais de réunions et de réseaux existants. Vous pouvez également introduire tout plan d'encouragement éventuel arrêté par l'organisation, ainsi que des plans de certification des formateurs communautaires, en insistant sur le caractère bénévole de la participation pour la première année et sur le fait que seuls ceux qui ont fait leurs preuves à travers le changement personnel et le partage efficace avec de nombreuses personnes sont certifiés. À l'instar de ce qui précède, expliquez l'exercice et indiquez que la prochaine session revisitera tous les outils, afin que les participants puissent préparer leurs questions. Leur demander s'ils peuvent se rencontrer afin de composer un chant dédié à la carte d'autonomisation et de partage qui s'ajoutera à d'autres chants prêts pour la prochaine session.

CARTE D'AUTONOMISATION ET DE PARTAGE : QUELQUES CONSIDÉRATIONS TIRÉES DE L'EXPÉRIENCE

Comme noté précédemment, la Carte d'Autonomisation et de partage est un exercice individuel de réflexion approfondie et confidentielle sur les réalités personnelles. Elle est suivie d'une réflexion en groupe sur les voies et moyens de renforcer ou d'échanger les bons procédés et de relever, individuellement et collectivement, les défis communs. En fin de compte, le but est de développer le leadership et de pérenniser un mouvement social dynamique pour le changement. Cette démarche permettra d'informer tout appui externe provenant de l'institution en sensibilisant mieux le personnel aux activités existantes ainsi qu'aux domaines nécessitant un appui. Pour assurer l'efficacité maximale des outils destinés au changement des relations de genre et à l'appui à l'avancement des personnes, il est important que :

- Les participants soient en mesure de dessiner dans leurs cahiers sans que personne ne s'ingère dans leur travail. Afin d'être utiles pour les participants, les dessins doivent s'inspirer de leurs sentiments spontanés plutôt que de suivre des instructions. Cela fait partie du renforcement de la confiance du processus, qu'ils peuvent prendre leurs propres décisions sur ce dont ils ont mis sur papier. Il ne s'agit pas de déterminer si c'est « juste ou faux », mais de faire ressortir ce qui leur est significatif.
- Les participants choisissent librement ce qu'ils souhaitent partager avec le groupe : ils ne doivent subir aucune pression pour partager des informations personnelles, qui pourrait les mettre mal à l'aise ou les fragiliser.

Les questions importantes surgissent souvent de façon spontanée pour fonder le changement des relations de genre : Par exemple, le sentiment des hommes envers leurs enfants et le fait que ceux-ci aiment plus leur mère parce qu'elles passent plus de temps avec eux (voir « Mapping the road to change » [Cartographie Mapping de la route du changement » sur www.youtube.com). En outre, des questions telles que la violence et le ressentiment relatif aux droits de propriété surgissent généralement d'elles-mêmes et peuvent faire l'objet d'une discussion sans référence aux cas isolés.

Encourager activement la collaboration à la place du conflit est un rôle clé pour le facilitateur. Par exemple, les femmes mettent souvent leurs co-épouses très loin d'elles-mêmes (si elles sont sur la carte) et il est important que le facilitateur invite les participants à s'interroger sur cet aspect et demande aux femmes qui sont en bons termes avec leurs coépouses de s'exprimer. Certaines personnes ont évoqué des cas de vol commis par les voisins et se sont engagés à partager les outils avec les auteurs afin que ceux-ci n'éprouvent plus le besoin de voler. Dans certains cas, une fille de 16 ans a décidé de solliciter l'appui des autorités de sa commune pour que des hommes arrêtent de boire et de faire boire son père (voir (Route à voies multiples pour le changement 1 et 2 : Masika Elizabeth) » en anglais sur www.youtube.com « Multilane Highway for Change 1 and 2: Masika Elizabeth). Souvent, les personnes sont si enthousiastes à propos de ce qu'ils ont appris qu'elles ont envie « de prêcher la bonne parole » auprès des membres défavorisés de leurs communautés. Il faut expliquer que cette approche peut s'avérer condescendante et produire le contraire de l'effet recherché, puisque la réceptivité de ces personnes est peu probable à ce stade et qu'elles pourraient se décourager.

Pour une meilleure voie de la réussite :

- 1 Travaillez votre vision et votre arbre et apportez-y les changements nécessaires à sa réalisation. Si les

personnes vous voient heureux et avec succès, elles sont plus susceptibles de vous écouter et de se rapprocher de vous plutôt de vous approcher d'eux.

- 2 Commencez par des discussions en tête-à-tête avec des personnes qui vous sont proches, car plus vous changez de personnes, plus rapidement vous avez confiance. Plus rapidement vous changez un nombre important de personnes « faciles à changer », plus il y aura de pression sur les autres pour suivre la mouvance et se rattraper, et plus valorisant sera l'échange entre pairs.
- 3 Chaque fois que vous partagez avec une personne, encouragez-la à en faire de même avec d'autres et faites des suggestions si nécessaire. Expliquez que vous essayez d'établir des réseaux afin d'assurer la vulgarisation rapide de l'information. Plus le réseau est large, plus les prestataires sont susceptibles d'aider à la formation
- 4 Parallèlement au partage en tête-à-tête, il est utile d'identifier d'éventuelles opportunités d'atteindre de nombreuses personnes individuellement ou par la mise en commun des efforts, par exemple les groupements d'épargne et de crédit, les associations confessionnelles et les établissements scolaires, entre autres (des opportunités qui ne nécessitent ni frais de transports ni considérablement plus de temps), ainsi que les lieux de réunions régulières où les personnes peuvent être convaincues d'acheter leurs propres cahiers et stylos pour apprendre gratuitement.

Les stratégies d'échange entre pairs sont explorées de façon plus détaillée dans les jeux de rôles amusants de la session 5.5.

CARTE D'AUTONOMISATION ET DE PARTAGE : LISTE DE CONTROLE DE LA FACILITATION

- À l'issue de cette session, les participants devraient :
- Disposer de leur Carte d'Autonomisation et de partage avec des étapes d'action dans leur cahier.
- Se sentir moins isolés ; être capables d'identifier les personnes ou les institutions pouvant les aider à réaliser des opportunités, ainsi que celles qu'ils doivent changer afin de progresser. Sinon, les autres participants peuvent-ils leur montrer la voie à suivre ?
- Avoir identifié au moins cinq personnes avec qui elles peuvent réellement partager les enseignements tirés de la dimension genre et des outils dans le cadre de l'évolution vers la vision.
- Connaître le concept du partage pyramidal entre pairs ; avoir laissé assez de latitude aux personnes avec qui ils partagent pour qu'elles puissent intégrer ces réseaux dans l'avenir ; avoir envisagé ceux avec qui ces personnes pourraient partager à leur tour afin de pouvoir faire des suggestions.
- Identifier d'autres opportunités de partage avec un plus grand nombre de personnes dans leurs réseaux sociaux élargis, à titre individuel ou avec d'autres participants.

CARTE D'AUTONOMISATION ET DE PARTAGE : LISTE DE CONTROLE DE LA DOCUMENTATION

Comme noté précédemment, cet outil peut être utilisé ultérieurement de façon rigoureuse pour la recherche qualitative sur les relations affectives, économiques et de pouvoir au sein des familles et des communautés. Ce tableau plus général permet d'aller du modèle simpliste du ménage mari et femme pour faire ressortir la diversité des méthodes de prise en charge non seulement de la dimension genre mais également d'autres questions de développement. Comme les autres outils, cette analyse détaillée peut être menée de façon rétrospective une fois que les personnes font assez confiance à l'organisation pour expliquer leurs diagrammes soit de cartes, et que celle-ci a mis en place les services devant suivre les questions telles que la violence, qui sont susceptibles de se poser.

- À ce stade, la documentation en tant que telle doit privilégier :
- Une connaissance qualitative des questions de genre au sein des familles et des communautés, que les personnes elles-mêmes choisissent de partager spontanément comme base, puis pour la discussion dans le cadre de l'Apprentissage action communautaire et de l'Examen participatif du genre.
- Les implications de cette situation sur les éventuels leviers de changement chez les femmes et les hommes, ainsi que toute autre information détaillée et tout autre cas spécifique pouvant être des exemples utiles pour les ateliers futurs.
- La quantification des plans d'échange entre pairs sur la Route à Voies Multiples, destinée à faciliter le suivi du

déploiement à l'échelle. Veillez à ce que la Route principale à voies multiples soit annotée et photographiée, et rédigez vos notes qualitatives.



Membres de l'Union Coopérative en Tanzanie, présentent leur carte d'autonomisation et de partage.

SESSION 5

MISE EN PRATIQUE DES

ENSEIGNEMENTS

The background features stylized, hand-drawn graphics. On the left, a thin black line represents a tree trunk. To its right, a simple black stick figure is shown in a walking or running pose. Further right, a circular shape contains a stylized face with large eyes and a small mouth. Below these, there are more abstract black shapes that could represent a person or a group of people.

DESCRIPTION GÉNÉRALE

Dans la session 4, les champions du processus GALS discutent de la façon de devenir des leaders du changement dans leur communauté par le biais de l'échange pyramidal entre pairs : aider ou changer, et ces personnes en identifient d'autres encore, ce qui permet de transmettre les questions de genre et la méthodologie à de nombreuses personnes. Plus ce phénomène peut se passer volontairement, plus des ressources des organisations peuvent se concentrer sur le renforcement des compétences de formation de pairs et les structures, et répondre aux des autres besoins qui se présentent. Partager en pairs requiert des compétences et une compréhension complète des outils et comment les utiliser.

Les participants peuvent déjà avoir partagé avec les gens dans leurs ménages ou avec des amis s'ils rentrent à la maison entre les sessions. Dans le cas d'un atelier résidentiel, ils doivent commencer à réfléchir aux activités à entreprendre une fois de retour. Leurs idées relatives à la nature qu'il souhaite donner à leur vie et à leur famille sont susceptibles de changer entre-temps, voire de façon radicale.

La session cinq commence par un travail de groupe visant à clarifier les outils et à veiller à ce que tout le monde dispose d'un manuel illustré dans son cahier pour assurer l'échange entre pairs, afin que les acteurs du partage puissent également copier ces éléments et ainsi la distorsion des outils et des messages. Cette démarche met en exergue la nécessité pour les champions de partager d'abord les outils génériques et de permettre aux acteurs du partage de réfléchir à leurs propres visions et stratégies pour éviter d'imposer leurs propres pensées en réaction aux visions et aux défis présentés par leurs pairs. À l'aide du théâtre interactif et du jeu de rôles, la Session 5 s'intéresse à la façon de conférer aux messages et à la méthodologie le processus GALS un caractère amusant et attrayant pour le partage. Elle s'intéresse aux questions d'animation aussi bien collective qu'individuelle. Elle explore également la façon de convaincre d'autres personnes de partager avec d'autres encore dans un processus de « marketing pyramidal »



Jeux de rôles à BAIR, au Rwanda, où un homme partage le processus GALS avec les membres de son association d'épargne et de crédit.



Jeux de rôles à Duhamic-Adri, au Rwanda, où une femme partage ses enseignements avec sa famille

SESSION 5 : MISE EN PRATIQUE DU PROCESSUS GALS : APERÇU DE L'ANIMATION

PRÉPARATION DU PARTICIPANT

- Les participants apportent leur cahier avec leur trois diagrammes complétés : Route vers la Vision, Arbre d'équilibre de genre et Carte d ; autonomisation sociale et de partage.
- Ils doivent également apporter leurs chants dédiés aux outils.

PRÉPARATION DU FACILITATEUR

- Faites des copies des modèles de manuel illustré présentés dans ce document et affichez-les dans un document PowerPoint ou sur les flipchart
- Lisez toutes les instructions et le document sur le théâtre participatif.
- Familiarisez-vous avec des lignes directrices en matière de facilitation du processus GALS, puis dressez une liste des choses recommandées et défendues en matière de facilitation du processus GALS. Cette démarche peut différer de la facilitation d'autres formations, même la formation participative du genre, mais essentielle pour une mise à l'échelle dirigée par la communauté.
- Rédigez des notes sur votre expérience en matière de partage de la méthodologie : ce qui a bien fonctionné, ce qui n'a pas bien fonctionné, ainsi que les difficultés rencontrées.

SUPPORTS / MOYENS

- Cahiers avec des diagrammes complets.
- Liste d'éléments d'une animation bonne ou mauvaise
- Accessoires pour le théâtre, comme des bouteilles, serviettes pour bébés, etc. Bien que des personnes probablement feront des improvisations.
- Trois papiers flipcharts et marqueurs de couleur pour les dessins en groupe d'une bonne animation.
- Matériels d'enregistrement et vidéo, si disponibles

PROCESSUS ET DURÉE 3 HEURES

Activité 5.1 Manuels illustrés (1 heure)

- Travail de groupe sur la clarification du manuel illustré et préparation des jeux de rôles : 30 minutes.
- Discussion en plénière sur les manuels illustrés (30minutes).

Activité 5.2 : Jeux de rôle sur la facilitation (1 heure)

- Préparation du groupe : 30 minutes
- Présentation des jeux de rôle (30 à 40 minutes).

Activité 5.3 : Dessin représentant une bonne animation

- Dessin de groupe représentant une bonne animation (20 minutes)
- Restitution en plénière (15 minutes).
- Dessins individuels dans les carnets (15 minutes).

PRODUITS

- Des champions confiants et des participants disposant de plans de partage des enseignements avec une série de personnes.
- Manuel illustré sur la dernière page des cahiers pour l'échange pyramidal entre pairs.
- Représentation en images d'une bonne animation sur les dernières pages des cahiers pour l'échange pyramidal entre pairs et l'animation en groupe.
- Supports multimédias tirés des jeux de rôles destinés à chaque outil et dessin représentant une bonne animation, pour faciliter l'utilisation des produits dans d'autres formations et leur partage avec le réseau mondial.

DEVOIR POUR LES PARTICIPANTS

- Affiner votre manuel illustré si nécessaire.
- Commencez l'échange entre pairs.

DEVOIR POUR L'ANIMATEUR

- Modifiez votre manuel personnel pour le partage dans votre famille et dans votre organisation
- Préparez les supports multimédias pour le déploiement à l'échelle.

ACTIVITÉ 5.1. MANUELS ILLUSTRÉS POUR L'ÉCHANGE PYRAMIDAL

(1 heure)

GALS n'est pas une empreinte bleue et les manuels existants servent uniquement comme guide parce qu'il est mis à l'échelle principalement par les femmes et les hommes qui utilisent la méthodologie. L'expérience a montré que les manuels imprimés produits par des personnes externes ne sont pas souvent utilisés, soit parce que les personnes évitent de les endommager ou parce qu'elles ne les comprennent pas à cause de leur non-implication dans leur production. Les personnes sont plus susceptibles d'utiliser des choses qu'elles connaissent ou elles-mêmes ont conçues. Toute personne est différente de l'autre et bénéficie de l'élaboration de son propre guide.

Dans le processus de partage entre pairs, il est important que les participants aident d'autres personnes à imaginer et à dessiner leurs propres diagrammes et manuels pour assurer le partage avec d'autres personnes encore dans un réseau en perpétuelle expansion. Bien qu'ils partagent les messages de genre qu'ils ont appris, les gens qu'ils enseignent devraient faire leurs propres analyses et atteindre leurs propres conclusions ; il ne s'agit pas de copier tout bonnement diagrammes réalisés par les participants. Cela signifie que pour éviter toute confusion, ceux-ci doivent avoir une idée claire des étapes liées à chaque outil, mais également que les manuels illustrés doivent être simplifiés afin d'assurer une utilisation par la prochaine série de personnes.

EXERCICE AMUSANT : « LE TÉLÉPHONE ARABE »

(5 minutes) Un des dangers de la formation par les pairs est

qu'avec le temps, les messages peuvent être altérés. Il existe un jeu festif où quelqu'un chuchote un long mot ou une longue phrase dans l'oreille de son voisin. Ce dernier le chuchote à son tour à son voisin et ainsi de suite. De façon générale, après être passé par cinq à six personnes, le message est complètement différent de ce qu'il était initialement.

Pour démontrer cette réalité, chaque personne placée à un coin de la salle chuchote quelque chose à son partenaire qui passe la parole dans une seule direction, de sorte que quatre phrases soient passées. Les participants s'arrêtent au bout de trois minutes et la dernière personne à recevoir la phrase la répète et vérifie si elle reste la même que la phrase initiale.

TRAVAIL DE GROUPE SUR LE MANUEL ILLUSTRÉ

(25 minutes) Les participants forment trois groupes, un pour chaque outil, et choisissent le groupe de l'outil avec lequel ils sont le moins à l'aise :

- Voyage visionnaire
- Arbre d'équilibre de genre
- Carte des leaders de l'autonomisation.

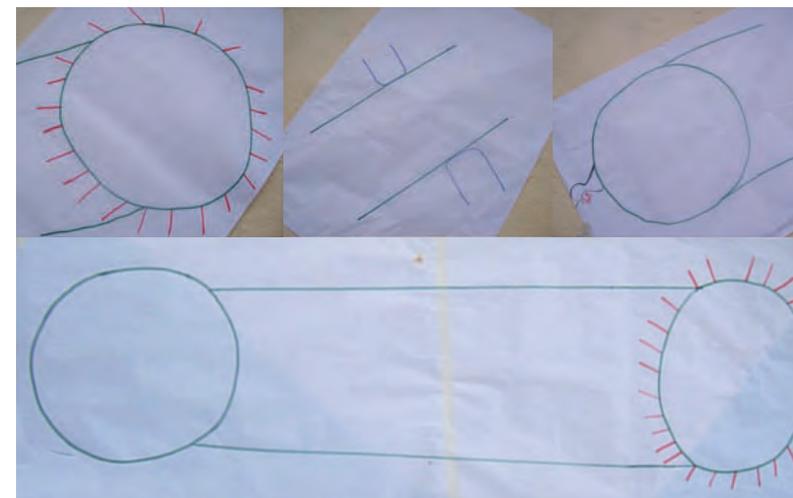
Il doit y avoir assez de membres dans chaque groupe, ce qui peut nécessiter des réaménagements.

Dans le groupe, les participants dessinent sur un feuillet mobile une image pour chaque étape, avec des notes illustrées si nécessaire, pour ne pas oublier les explications à donner. Ils doivent également discuter des meilleurs arguments à employer pour l'introduction de l'outil ; peut-être par la réalisation d'une image.

DEUXIÈME PARTIE. CLARIFICATION EN PLÉNIÈRE

(30 minutes) Pour chaque outil, donnez aux participants cinq minutes pour l'exposé et cinq autres pour finir de copier dans leur cahier.

Chaque groupe présente son outil et ses explications inscrites sur le feuillet mobile. Ces résultats sont débattus



Des exemples d'étapes, comme présentées à Bukonzo joint pour le voyage visionnaire.

par les participants, et les modifications nécessaires apportées.

Ensuite, chacun **copie la version adoptée sur les dernières pages de son cahier de la façon** qu'il estime être la plus utile. En effet, ce sont ces cahiers qu'ils vont utiliser, pas les feuillets mobiles. Il est important que chacun dessine dans son propre cahier de la façon qu'il comprend le mieux : Chacun doit avoir la même compréhension de l'outil, mais peut le présenter différemment. Personne ne doit dessiner dans le cahier de l'autre. **Le facilitateur doit demander aux participants de s'entraider et de vérifier les travaux les uns des autres, car il est important que chacun dispose d'une copie utilisable de chaque outil dans son cahier et d'une idée claire du processus pyramidal. Quoique le facilitateur dispose d'une « bonne copie », il est important que les participants revisitent en résumé ce qu'ils ont appris.**

NOTE POUR LA DOCUMENTATION Les présentations en plénière devraient être enregistrées en vidéo pour son utilisation dans la mise en échelle. Les versions finales des manuels illustrés pour chaque outil développés par les participants, doivent être photographiées.

ACTIVITÉ 5.2. MISE EN PRATIQUE DES ENSEIGNEMENTS - MAUVAISE FACILITATION, BONNE FACILITATION -THÉÂTRE INTERACTIF

PREMIÈRE PARTIE 1. PRÉPARATION DU JEU DE RÔLES

(30 minutes) Les participants doivent rester dans les mêmes groupes d'outils que pour l'activité 5.1.

Chaque groupe est maintenant à inviter à préparer deux versions d'un jeu de rôle de cinq minutes à partager :

- Le route vers la vision est partagé avec les amis et les voisins (ceux-ci peuvent inclure des voisins «curieux», les a femmes ou les maris violents d'un ami, un alcoolique faisant des visites improvisées inopinées, etc.).
- L'Arbre d'équilibre de genre est partagé avec la famille (composée, par exemple, par les enfants, les parents âgés, les coépouses ainsi que le mari et la femme).
- La Carte d'Autonomisation et de partage sera facilitée pour un groupement d'épargne et de crédit ou d'une autre association.

Le premier jeu de rôle représente une mauvaise facilitation et le second une bonne facilitation. Il est important que tous les membres du groupe jouent un rôle dans l'un ou l'autre jeu ou les deux ; dans certains cas il peut y avoir plusieurs champions.

Ces derniers doivent réfléchir à la façon d'attirer les personnes pour qu'elles les écoutent, à la façon d'expliquer, ainsi qu'à la manière de retenir l'attention. Ils devront

réfléchir au ton de la voix, au langage corporel, etc., ainsi qu'à la façon de convaincre la personne à partager avec un autre.

Il est également important que ceux qui jouent le rôle de champion soient confrontés aux types de résistance qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans la réalité. Par conséquent, dans les deux versions du jeu de rôle, les membres doivent « leur faire passer un mauvais temps».

Amusez-vous !

DEUXIÈME PARTIE 2 : PRÉSENTATION DU THÉÂTRE INTERACTIF

Donnez aux participants 30 minutes : 10 pour tous les deux jeux de rôle de cinq minutes.

Chaque jeu de rôles est présenté. En comparant une bonne facilitation à une mauvaise facilitation dans chaque scénario, les membres de l'auditoire dessinent les éléments d'une bonne facilitation dans leur cahier pour préparer la discussion suivante.

- Ils doivent considérer les éléments suivants :
- Le ton de la voix, le langage corporel, etc. ;
- Les meilleures stratégies pour attirer les personnes afin qu'elles écoutent dès le début ;
- La meilleure façon d'expliquer l'outil ;
- La façon de retenir l'attention ;
- La façon de convaincre une personne de partager avec une autre.



Jeux de rôles de femmes partageant avec leur mari : À Gauche, Coopérative de Gumutindo, Ouganda, Droite : À BAIR, Rwanda.

ACTIVITÉ 5.3. DESSIN REPRÉSENTANT UNE BONNE FACILITATION POUR DES CONTEXTES DIFFÉRENTS

- Dessin en groupe (15 minutes)
- Présentation et discussion en plénière (30 minutes)
- Copie des dessins sur les dernières pages des cahiers (15 minutes)

À la fin des exposés, les mêmes groupes doivent être affectés à un scénario différent de celui qu'ils ont joué. Dans leurs groupes, ils doivent partager leurs dessins représentant une bonne facilitation et s'accorder sur une série de dessins liés entre elles et résumant cette qualité, notamment la façon de convaincre les personnes de partager avec les autres.

Tous les dessins sont présentés, discutés et modifiés si

NOTE SUR LA FACILITATION

Le facilitateur principal doit faire usage des lignes directrices en matière de facilitation disponibles sur le site Internet. Pour le partage en tête-à-tête avec les membres de la famille ou les amis, il est particulièrement important que les champions connaissent la nécessité d'être eux-mêmes des modèles afin d'inspirer d'autres quant aux possibilités d'atteindre leur vision. L'équilibre de genre et la conscience du danger de paraître condescendant sont également importants.

nécessaire. Ensuite, les participants copient sur les dernières pages de leur cahier les dessins représentant une bonne facilitation qu'ils ont adoptés. Pour la facilitation de l'atelier, les champions doivent connaître l'idée de la facilitation à partir du fond de la salle et pas à l'avant, ainsi que l'importance des discussions en pairs et du travail de groupe.

Le rôle des chants, particulièrement pour les ateliers, est traité dans la session suivante.

For the workshop facilitation, champions need to understand the idea of facilitating from the back not the front, and the importance on pairwise discussion and group work.

The role of songs, particularly for workshops, will be discussed in the following session.

NOTE SUR LA DOCUMENTATION

Si possible, filmez cette session ou prenez des notes qualitatives sur les questions qui se posent. En outre, prenez des photos faisant également ressortir les annotations des dessins réalisés sur les flipcharts et dans les cahiers.



Champions de Buginyana lors d'un atelier communautaire avec leurs pairs suivant l'atelier catalyseur de changement

SESSION 6

PLAN D'ACTION

SUR LA ROUTE À

VOIES MULTIPLES



DESCRIPTION GÉNÉRALE

La session 6 conclut l'atelier par la planification des ateliers communautaires prévus la semaine suivante, en s'appuyant sur les principes d'une bonne facilitation traités dans la session précédente.

Cette session commence par un exercice demandant aux participants de revisiter leurs diagrammes et de réaliser leur Route à voies multiples et de les mettre en commun pour un suivi mensuel allant jusqu'à qu'au premier Examen participatif du genre. À ce moment, les participants se familiarisent déjà le feuillet de la Route à voies multiples apposé sur le mur ayant servi à la quantification de leur vision à l'aide de différents outils. Cette route comporte :

- La vision de la voie supérieure d'une vie de bonheur au sommet de la route (section 2 : Voyage visionnaire).
- La voie intermédiaire, qui représente les changements des relations de genre au sein du ménage, nécessaires à la réalisation de la vision par les femmes et les hommes (session 3 : Arbre d'équilibre de genre).
- La voie inférieure, qui représente les personnes avec qui la méthodologie doit être partagée afin de réaliser cette vision (session 4 : Carte des leaders de l'autonomisation).

À présent, les participants dessinent leur propre route à voies multiples (RVM) sur la prochaine page double de leur cahier et copient dans leur cahier les visions de la situation actuelle et au moins de la cible du premier mois. Puis, ils forment des groupes avec d'autres membres de la même communauté afin de planifier les Ateliers communautaires. Ils préparent un jeu de rôles accompagné de chants et de la présentation de la méthodologie tant au sein du groupe de personnes à inviter en plénière.

Lors des ateliers communautaires et/ou de l'Action-apprentissage communautaire qui s'ensuit, les groupes communautaires élaborent leur propre plan d'action pour le premier Examen participatif du genre. La Route à voies multiples sera le principal outil de planification, de suivi et d'apprentissage continu de la meilleure façon d'avancer vers les visions. Elle sera utilisée à titre individuel, mise en commun dans le cadre des groupes, mais également au niveau organisationnel.

NOTE

Toutes les autres parties prenantes gagneraient à prendre part à cette session et à contribuer à la finalisation de cet atelier.



Imelda du réseau New Home en Ouganda présente sa Route à voies multiples individuelle à son groupement communautaire.

SESSION 6 : PLAN D'ACTION POUR LA ROUTE A VOIES MULTIPLES : APERÇU DE LA FACILITATION

PRÉPARATION DU PARTICIPANT

- Les participants apportent leur agenda cahier avec leurs trois diagrammes réalisés : Voyage visionnaire, Arbre d'équilibre de genre et Carte des leaders de l'autonomisation.
- Ils doivent également apporter leurs chants destinés aux outils

PRÉPARATION DU FACILITATEUR

- Apposez sur le mur le diagramme relatif au Route vers la vision sur la Route principale à voies multiples comportant la cible du premier Examen participatif du genre ainsi que les jalons mensuels.
- Veillez à bien prendre connaissance de l'outil de la Route à voies multiples et à déterminer jusqu'où vous pouvez aller avec.
- Sur la base de la situation du processus de l'atelier et, à l'aide des explications de l'Action-apprentissage communautaire et de l'Examen participatif du genre contenues dans les 2ième et 3ième parties du présent manuel, rédigez quelques idées sur la marche à suivre des groupes communautaires selon vous, ainsi que l'agencement des reunions.

SUPPORTS / MOYENS

- Cahiers avec diagrammes complétés et stylos
- Apposez sur le mur situé à l'avant du hall le diagramme du route vers la vision sur la Route principale à voies multiples avec la cible du premier Examen participatif du genre ainsi que les jalons.

DURÉE 3 HEURES

ACTIVITÉ 6.1 : Dessin individuelle de la première Route à voies multiples vers le premier Examen participatif du genre au titre de la vision, les changements en matière de genre et le Partage pyramidal entre pairs (en distinguant les personnes avec qui vous voulez à atteindre directement et avec qui celles-ci sont supposée à partager), y compris une liste de questions destinées aux groupes de discussion sur l'Action-apprentissage communautaire (1 heure).

ACTIVITÉ 6.2 : Préparation des ateliers communautaires prévus la semaine suivante (1 heure). Discussions de groupe au sein des groupements communautaires (30 minutes). Exposé en plénière des idées pour la discussion.

ACTIVITÉ 6.3 : Finalisation des chants et des feuillets y afférents, clôture par les invités, d'autres acteurs et le facilitateur, et présentation des adieux suivie d'une soirée festive (en option).

PRODUITS

- RVM dessinée pour représenter la situation allant jusqu'au premier Examen participatif du genre dans les cahiers pour une amélioration ultérieure. Plan des ateliers communautaires.
- Chants finaux.
- Appropriation du processus par les autres parties prenantes locales.

DEVOIR POUR LES PARTICIPANTS

- Affinez, appliquez et suivez les progrès sur vos diagrammes et/ou vos RVM individuels.
- Partagez ce que vous avez appris avec votre famille, aux amis et dans toutes reunions de groupe où vous allez.
- Aider à organiser l'atelier communautaire prévu la semaine suivante.

DEVOIR POUR LE FACILITATEUR

- Partagez avec vos collègues et dessinez votre propre route à voies multiples sur vos cahiers .
- Traduisez les chants pour le réseau.
- Révisez ou faites Réviser les supports multimédias. Transférez les informations à une feuille Excel pour le suivi des indicateurs que l'organisation décide de suivre, par exemple l'accroissement des revenus, les changements en matière de répartition du travail et de la propriété entre les hommes et les femmes ainsi que le déploiement à l'échelle par les pairs.
- Documentez les chants et partager-les avec le réseau WEMAN élargi.
- Faire part les résultats à vos collègues et au réseau WEMAN élargi.

ACTIVITE 6.1 : ROUTE VERS LA VISION SUR LA ROUTE A VOIES MULTIPLES ALLANT JUSQU'AU PREMIER EXAMEN PARTICIPATIF DU GENRE

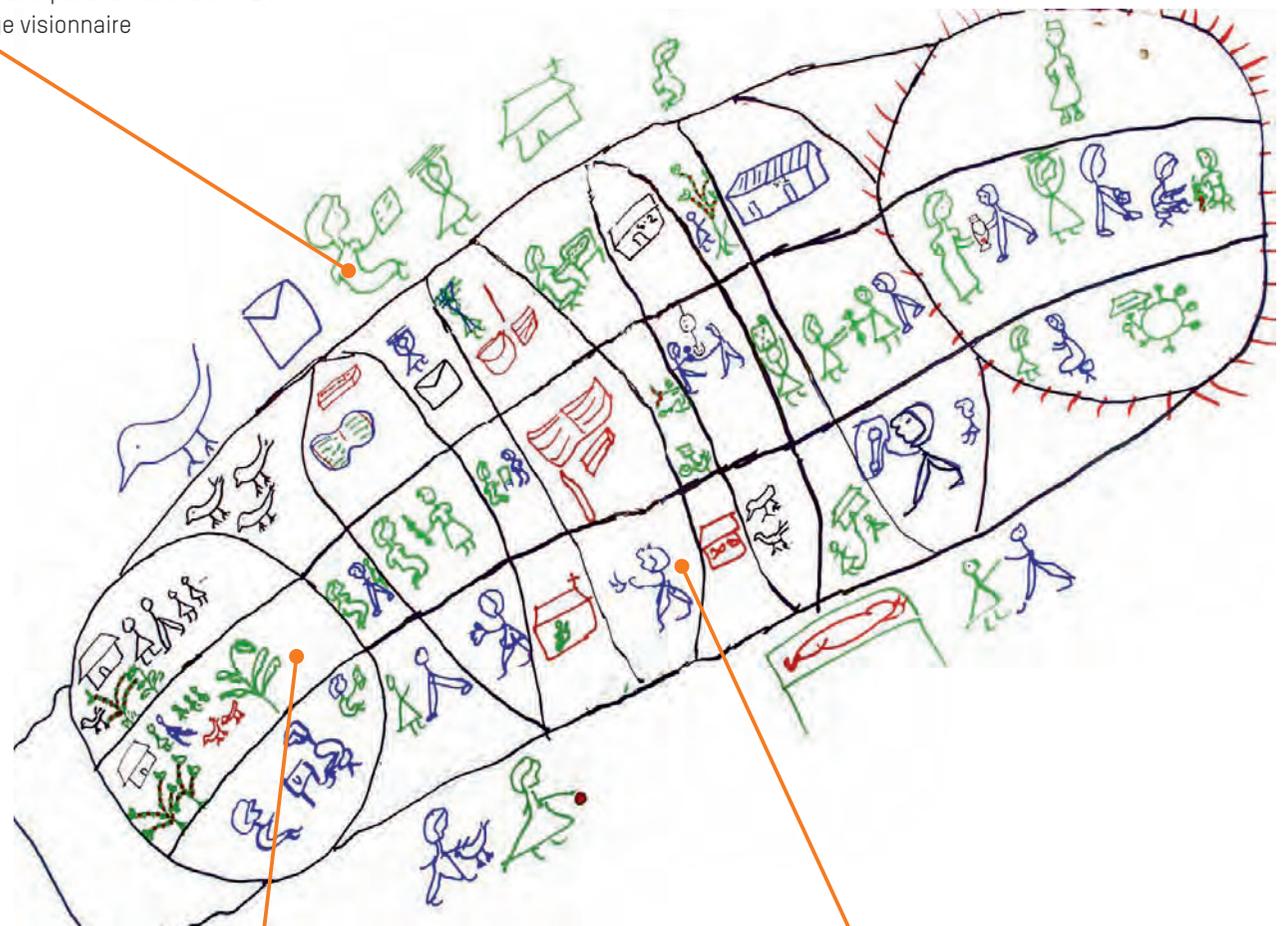
1 HEURE

À présent, les participants sont familiarisés avec la Route à voies multiples apposé sur le mur, dans laquelle ils ont quantifié leurs visions à l'aide de différents outils. Elle comporte :

- 1 La Voie supérieure : vision d'une vie de bonheur en haut de la route (session 2 : Voyage visionnaire)
- 2 La Voie intermédiaire : les changements à apporter aux relations de genre au sein du ménage pour que les femmes et les hommes puissent réaliser cette vision (session 3 : arbre d'équilibre de genre)
- 3 La Voie inférieure : les personnes avec qui la méthodologie doit être partagée afin de réaliser cette vision (Session 4 : carte des leaders de l'autonomisation)

À présent, les participants dessinent leur propre Route à voies multiples sur la prochaine page double de leur cahier. Ils mènent cette activité uniquement pour représenter approximativement les trois prochains mois aboutissant au premier examen participatif du genre, en mettant des cibles de trois mois en regard de la vision ainsi que les jalons mensuels entre ces cibles et en laissant de l'espace pour les actions. Puis, ils copient leur vision, ainsi que la situation actuelle, et déterminent la cible et au moins le premier cercle et les premières actions. Le reste peut être rempli ultérieurement.

1 Niveau supérieur pour une vie de bonheur à partir de la Session 2 : voyage visionnaire



2 Changements à apporter aux relations de genre au sein du ménage (niveau intermédiaire), à partir de la session 3 : Arbre d'équilibre de genre

3 Changements à apporter à la famille et à la communauté par le biais de la formation par les pairs, à partir de la Session 4 : Carte des leaders de l'autonomisation

ACTIVITÉ 6.2. PRÉPARATION DES ATELIERS COMMUNAUTAIRES PRÉVUS LA SEMAINE SUIVANTE

1 HEURE

L'évolution de la situation à partir de cette phase dépend largement de la date de départ des participants, de l'énergie investie jusque-là, du processus de sélection des champions ainsi que du nombre de communautés qu'ils représentent.

Si le temps le permet, il est indiqué d'utiliser la Route à voies multiples individuelle pour lancer le voyage sur la Route à voies multiples collective de chaque communauté ainsi que la discussion lors des ateliers communautaires prévus la semaine suivante.

S'il s'agit d'une ou de deux communautés seulement et que les personnes sont en bonne forme, vous pouvez organiser un jeu de rôles sur la façon de faire un exposé. Cette démarche peut renforcer les principes d'une bonne facilitation traités dans la session précédente.

Si vous n'avez pas beaucoup de temps et avez affaire à plusieurs communautés différentes, le plus important est que tous les groupes s'accordent sur un projet d'emploi du temps et de rôles pour l'atelier en tant que tel, puis discutent de la marche à suivre (sur la base de leur Route à voies multiples individuelle).

Ensuite, les personnes partagent en plénière les plans issus des différents groupes, puis discutent du type d'appui que l'organisation devrait leur apporter.

ACTIVITÉ 6.3. CHANTS ET OBSERVATIONS DE CLÔTURE

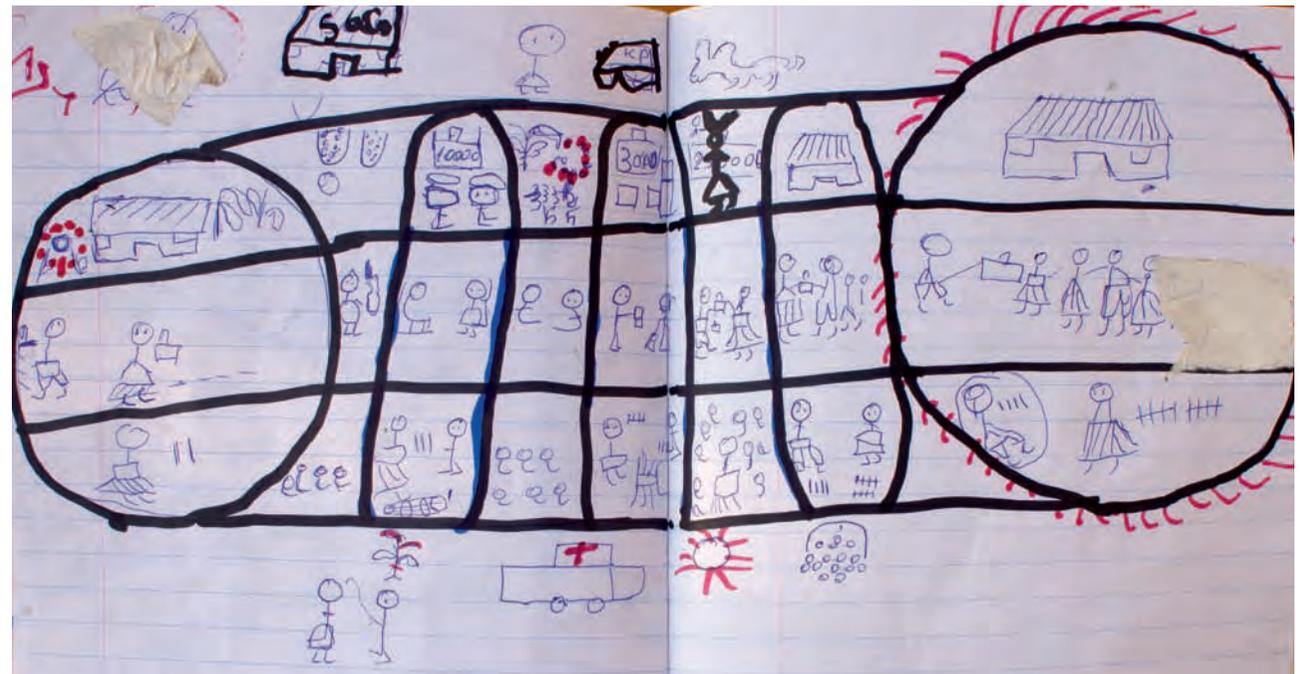
Clôturez l'atelier par une explosion d'énergie et un chant, de sorte que les personnes en tirent une inspiration pour inspirer les autres à prendre part à l'atelier communautaire. Le reste peut être suivi ultérieurement dans le cadre de l'atelier en tant que tel ou de l'Action-apprentissage communautaire.

Vous devez aménager suffisamment de temps pour permettre à tout acteur externe au processus d'apporter une réponse significative à ce qu'il a vu. Ainsi, celui-ci se sent

être une partie prenante importante dans le processus à long terme. Puis, réservez beaucoup de temps aux chants et aux adieux.

NOTE SUR LA DOCUMENTATION

Il est utile non seulement de photographier, mais également de filmer le théâtre dans cette session. Ces supports peuvent servir ultérieurement aux ateliers de vulgarisation, de formation aux nouveaux contextes et au personnel, mais également être partagés avec le réseau mondial.



Route à voies multiples dans le cahier d'un champion à Duhamic-Adri, Rwanda



Des membres d'un nouveau réseau de ménages partagent la route à voies multiples de leur agenda en Ouganda.

DEUXIEME PARTIE :

ACTION- APPRENTISSAGE COMMUNAUTAIRE

Le processus d'Action-apprentissage comporte 3 niveaux :

- Les progrès et le suivi au niveau individuel sur les diagrammes et sur la Route à voies multiples représentées dans cahiers des champions et du personnel sous forme de processus d'apprentissage personnel visant à atteindre leur vision ; les réunions de groupe destinées au partage et à la comparaison des progrès et des expériences dans le but de réfléchir et d'apporter un appui aux stratégies d'accélération des progrès. Cette démarche comporte une certaine quantification des acquis et des défis individuels sur les diagrammes de groupe comme base d'un soutien collectif et action collectif
- La réflexion et l'apprentissage organisationnels basés sur la mise en commun des contributions du groupe ainsi que sur l'analyse quantitative et qualitative destinées à appuyer le suivi.

Au fil du temps, le but est de constituer un système d'information participatif impulsé par la communauté, lié au plaidoyer au niveau local, comme le système élaboré à Bukonzo Joint où des indicateurs de changement de la propriété foncière, de la répartition du travail et de la qualité du café sont suivis par les membres et le personnel pour le compte de plus de 3500 adhérents.

Les services de conseil sur la conception du processus d'Action-apprentissage communautaire et du système final constituent une tâche importante que l'expert du processus GALS devra effectuer sur la base des résultats de l'Atelier catalyseur de changement ainsi que des actions de suivi/évaluation existantes et les compétences du reste de l'équipe ; le tout dans le contexte d'un plan de durabilité à long terme.

Ce processus d'Action-apprentissage communautaire peut être mené à l'aide des trois outils présentés dans les ateliers initiaux et liés entre eux dans le cadre de la Route à voies

multiples, en mettant également un accent particulier sur les dimensions amusantes du développement de chants et de pièces de théâtre. Le calendrier des réunions de groupe doit être adapté et convenu à la fin de la session 6 de l'Atelier catalyseur de changement, sur la base des besoins exprimés par les participants. L'encadré 4 ci-dessous présente une proposition de calendrier de réunions de deux heures par semaine sur une période de trois mois pour la synthèse des outils et des changements. Celle-ci peut toutefois s'adapter à la disponibilité et aux priorités des participants. C'est leur processus (les champions et les personnes qu'ils intègrent), qu'ils se sont approprié pour soutenir leurs progrès. Pour assurer la durabilité et le dynamisme du processus à long terme, il est d'une importance capitale, à ce stade, de placer au centre de la conception les besoins des participants, pas ceux de l'organisation ou des donateurs.



Des femmes impliquées dans les programmes PASSED au Soudan prennent part à la planification de leur prochain voyage routier.

Le calendrier doit être adapté au fil du temps si de nouvelles opportunités apparaissent. Vous pouvez répéter les réunions 1 à 3 et/ou 4, ou encore inclure d'autres questions culturelles dans certaines réunions. Autrement, vous pouvez introduire de nouveaux outils avant l'examen, par exemple les Arbres d'action contre les défis sur certaines questions spécifiques qui se posent.



Un agriculteur intervenant dans la chaîne de valeurs de la pomme de terre présente sa Route à Voies Multiples (image BAIR 2013), Rwanda.

APPRENTISSAGE RÉFLEXIF INDIVIDUEL

Immédiatement après l'Atelier catalyseur de changement, soit après la première session ou au retour chez eux suite à l'atelier résidentiel, les champions commencent à :

- Travailler sur leur **vision personnelle** : mettre en œuvre les **changements en matière de genre** dans leur vie afin d'avancer vers leur vision.
- Partager ce qu'ils ont appris à l'aide de l'**Échange** pyramidal entre pairs dans le cadre du **développement de leur leadership**.

Certains changements doivent se produire immédiatement, par exemple les changements en matière de répartition du travail et de prise de décision.

Ces changements et réussites doivent impulser l'ensemble du processus : Les champions qui seront les plus aptes à convaincre les autres ne sont pas ceux qui « prêchent » uniquement, mais plutôt ceux qui réussissent et sont respectés dans leur propre vie, leur propre famille et leurs réseaux d'amis. À présent, ils ont une vision et un plan, de meilleures relations au sein de leur famille et le respect de leurs amis. Les champions deviennent un exemple et des personnes viennent apprendre d'eux, et écoutent ce qu'ils disent.

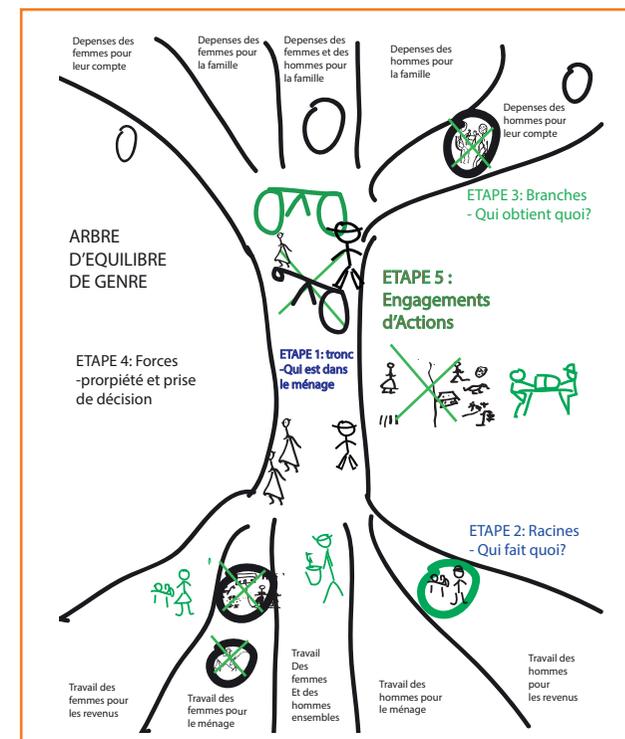
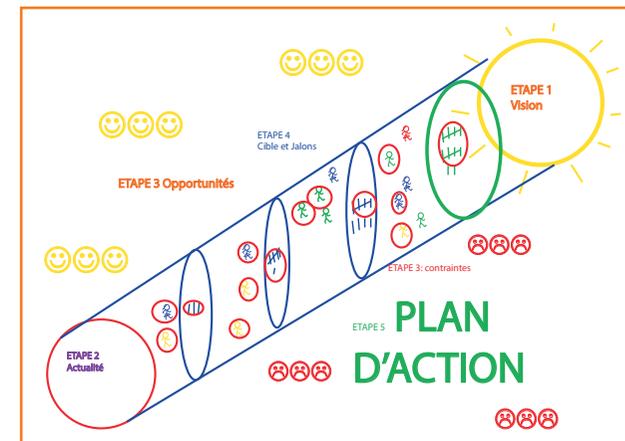
L'Action-apprentissage communautaire renforce les progrès vers la vision par :

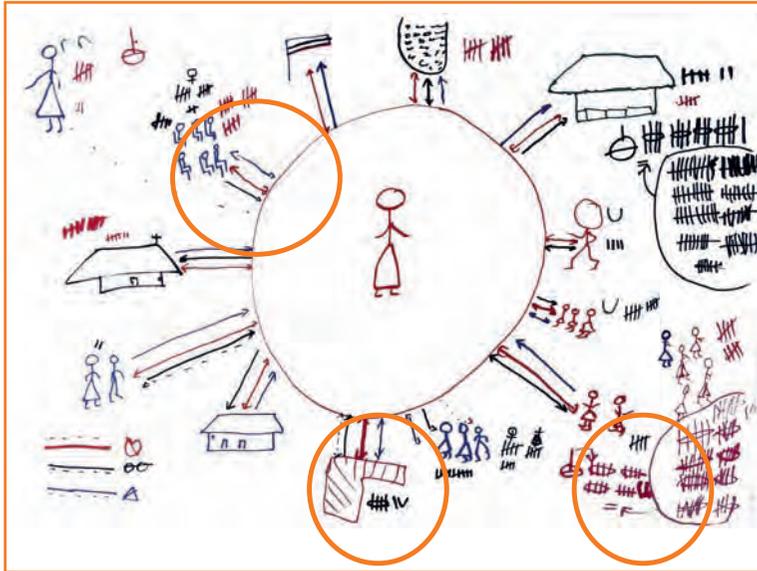
- La consolidation de la connaissance des outils par la pratique et la révision.
- Le suivi des progrès sur les diagrammes initiaux des cahiers sous forme d'anneau en rouge autour.
- Des actions et des jalons réalisés sur la route de la vision de la Route à voies multiples.

- Des fruits mûrs et des tubercules sur les racines, les branches ou le tronc de l'Arbre d'équilibre de genre.
- Les personnes atteintes sur la carte des leaders de l'autonomisation.
- Dans l'idéal, également les accomplissements et actions affectés au suivi sur les trois voies de la Route à voies multiples en préparation du premier Examen participatif du genre.
- Le partage des expériences individuelles, des opportunités et des défis lors des réunions de groupe et la discussion les voies et moyens de les documenter.
- L'encouragement de la pratique des outils et du développement de leadership à travers le partage pyramidal entre pairs et la discussion de n'importe quel défi ou adaptations qui pourraient être nécessaires pour le contexte particulier.

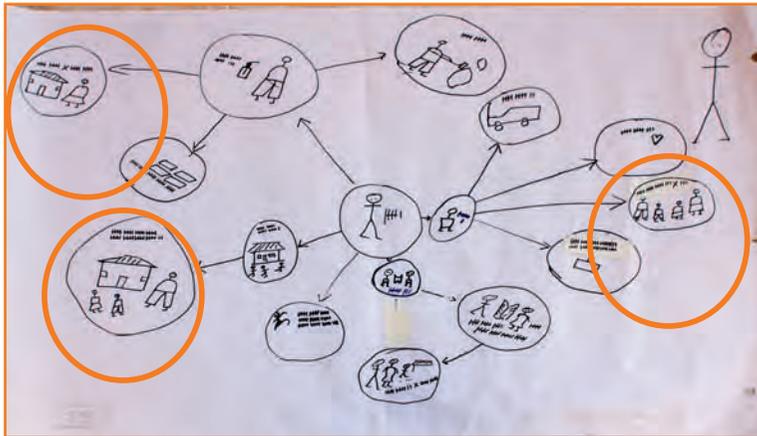
La lenteur du changement est souvent un prétexte pour ne pas changer. Par conséquent, les étapes menant vers des changements à long terme doivent être schématisées et suivies, par exemple la façon d'obtenir les documents nécessaires pour la propriété foncière et de les faire valoir aux premières instances.

Route vers la vision sur l'arbre d'équilibre de genre avec les Fruits encerclés en rouge sur le diagramme schématisé.

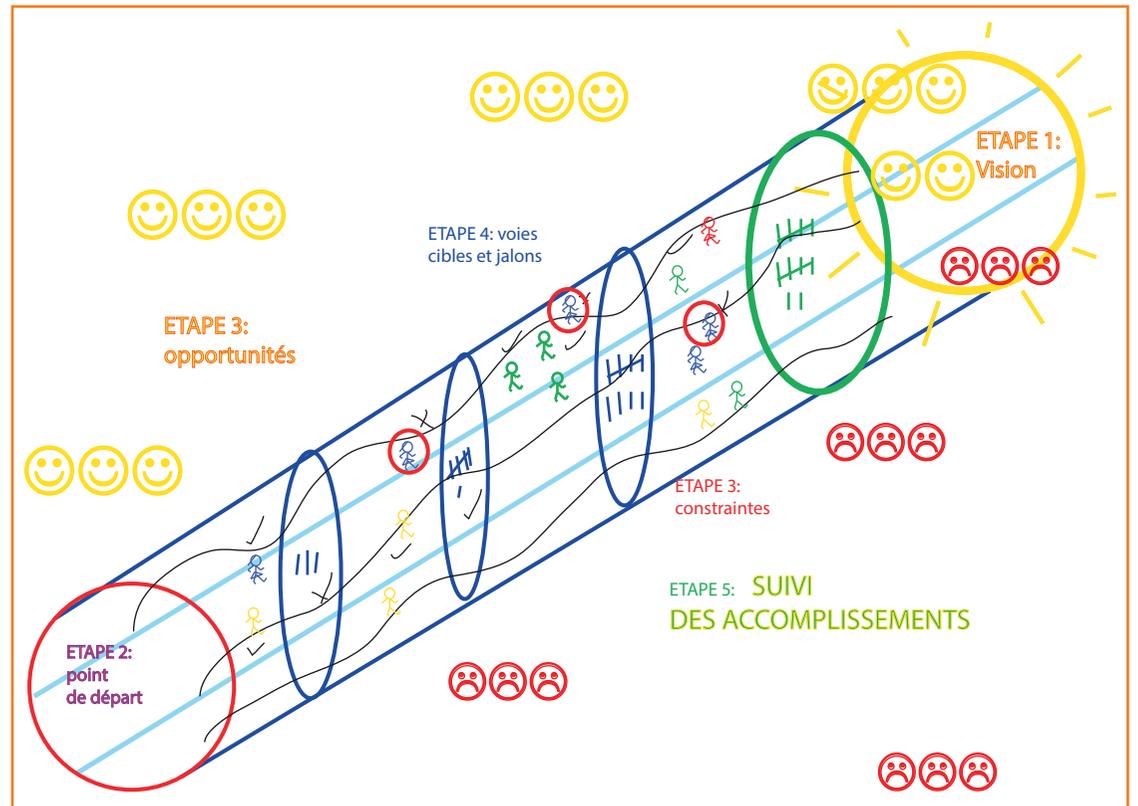




Suivi individuel, premier niveau sur la Carte d'autonomisation et de partage.
Les accomplissements sont encerclés ici en orange.



Suivi individuel, troisième niveau sur la Carte d'autonomisation et de partage.
Les accomplissements sont encerclés ici en orange.



Accomplissements à chaque niveau transférés dans la route à voies multiples individuelles.

REUNIONS DE GROUPE

Les réunions de groupe sont le « pilier » du processus d'Action-apprentissage au niveau individuel. Dans l'idéal, ces réunions s'intègrent dans des activités existantes, par exemple celles relatives à l'épargne et au crédit. Autrement, de nouveaux groupes GALS peuvent être formés à partir des réseaux d'échange entre pairs composés de champions initiaux de ce processus. Les champions et les personnes qu'ils intègrent dans le processus se réunissent régulièrement pour examiner les progrès et échanger des expériences et des idées sur les perspectives.

Les réunions de groupe ne sont pas le cadre indiqué pour l'apprentissage de nouveaux outils ; cette activité doit être entreprise par le biais du processus d'échange entre pairs. Bien plus lent au départ, ce processus s'est avéré plus efficace à la longue, parce que si les personnes commencent à apprendre les outils dans les réunions, ceux qui les connaissent déjà s'ennuient et se retirent, ce qui freine l'élan.

Afin de créer un équilibre permanent entre l'implication de nouvelles personnes et la continuité et la profondeur des discussions, vous aurez peut-être besoin d'une combinaison des éléments suivants :

- **Les petites réunions locales fréquentes auxquelles** peuvent participer toutes les personnes impliquées au niveau local. Elles doivent être assez restreintes (au maximum 20 personnes) pour être facilitées par les champions et permettre une participation sans réserve et des discussions libres et assurer l'appui nécessaire aux nouveaux venus hors de leur cadre.
- **Les réunions périodiques plus larges** auxquelles les représentants des groupes peuvent participer et réagir. Elles sont facilitées par les champions pour développer leurs compétences en matière de facilitation du processus GALS, mais soutenues par un des membres de l'équipe-

noyau. Afin que le leadership et le savoir soient constamment partagés plutôt que d'être détenus par certaines personnes, il est conseillé que les participants des groupes de plus petite envergure jouent tour à tour le rôle de représentant et de principal animateur.

Une des façons de faire tourner la représentation tout en maintenant la profondeur de la discussion et un apprentissage avancé des compétences lors des réunions est d'exiger que les représentants forment au moins cinq autres personnes au préalable. Ainsi, la représentation à ce niveau devient une condition sine qua non pour prétendre à d'autres formations au titre de l'Examen participatif du genre ainsi qu'au statut ultérieur de formateur communautaire certifiés du processus GALS.

Les réunions au titre du processus GALS doivent motiver les personnes à y participer et à y consacrer leur temps et leur énergie. Ainsi, elles doivent décider de ce qu'elles veulent faire plutôt que de se voir imposer une structure trop rigide par les organisations, pour autant que les objectifs fondamentaux d'apprentissage et de partage soient atteints. Toutes les réunions doivent :

- Clairement et constamment démontrer les bénéfices personnels de la planification et du partage en termes d'aide à la progression des personnes vers leur vision.
- Revêtir d'un caractère amusant dans le cadre de la consolidation du tissu social et des liens d'amitié.
- Se conclure par une certaine série d'engagements d'action visant à avancer.

Les réunions du processus GALS doivent motiver les personnes à y participer et à y consacrer leur temps et leur énergie. Ainsi, elles doivent décider de ce qu'elles veulent faire plutôt que de se voir imposer une structure trop rigide par les organisations, pour autant que les objectifs fondamentaux d'apprentissage et de partage soient atteints.

Toutes les réunions doivent :

- Clairement et constamment démontrer les bénéfices personnels de la planification et du partage en termes d'aide à la progression des personnes vers leur vision.
- Revêtir d'un caractère amusant dans le cadre de la consolidation du tissu social et des liens d'amitié.
- Se conclure par une certaine série d'engagements d'action visant à avancer.

Le processus d'Action-apprentissage communautaire doit s'acheminer aussi rapidement que possible vers une structure autonome qui fait la base des phases suivantes du processus GALS. Il faut instaurer dès le début une culture de responsabilité et de réduction des coûts au minimum nécessaire. Les réunions de groupe doivent être financièrement autonomes dès le début. Les organisations pourraient fournir des supports tels que les flipcharts, mais les subventions des moyens tels que les cahiers, stylos, aliments et transports doivent être maintenues au strict minimum ; qui peut s'offrir une bouteille de boisson peut bien prendre en charge son propre cahier et autres supports, et apporter son propre repas pour participer à un processus dont il bénéficie. Toutefois, les organisations devront peut-être prendre en charge certains supports tels que les flipcharts et les stylos, parce qu'elles en bénéficient également. En outre, si d'autres formations sont subventionnées, celles en matière de genre doivent bénéficier du même niveau d'appui.

Aussi les coûts peuvent-ils être réduits au minimum par :

- **L'intégration des réunions dans les activités existantes**, par exemple les réunions des groupements d'épargne et de crédit. Autrement, la formation de nouveaux groupes d'appui par les champions en collaboration avec les personnes formées sera peut-être nécessaire.
- **S'assurer que l'emplacement des réunions est pratique** pour permettre d'autres activités dans lesquelles les gens

sont déjà impliqués et pour minimiser les coûts de voyage. Les lieux de culte, les administrations locales ou les établissements scolaires peuvent être convaincus de mettre à disposition leurs locaux à titre gratuit ou peu onéreux pour une activité qui bénéficie à la communauté plutôt qu'une distribution de fonds par des donateurs.

- **Un calendrier et une durée appropriés des réunions tant pour les femmes que pour les hommes**, qui leur permettent également d'apporter leur propre rafraîchissements.
- **La surveillance étroite des flipcharts et des marqueurs :** Les participants, y compris les leaders, ne doivent pas les utiliser pour leurs propres diagrammes. Ceux-ci ne doivent être utilisés que pour le suivi des résultats des groupes.

Cette démarche peut s'avérer difficile si l'organisation n'observe pas une culture de discipline aux autres formations, auquel cas les activités relatives au genre ne devraient pas être assujetties à une auto-prise en charge si les autres formations ne le sont pas. Toutefois, si la subvention est maintenue pendant plusieurs mois, le processus ne sera pas durable. Les subventions doivent être réservées aux personnes confrontées à une pauvreté exceptionnelle ou à une résistance excessive au sein de leur famille et/ou habitent très loin du lieu de rencontre. Dans cette situation, il s'agit d'un cas spécial d'appui organisationnel continu convenu avec les autres participants. En outre, une discipline similaire doit s'appliquer aux autres formations.

L'enthousiasme et l'engagement des participants constituent le fondement de la durabilité. L'identification des voies et moyens de maintenir cet élan entant que déploiement de la méthodologie est un des principaux centres d'intérêt des discussions aussi bien avec les champions qu'avec l'organisation lors des Examens participatifs du genre.



Réunion de groupe en Mali.

SUIVI EN GROUPE

Les réunions de groupe doivent commencer à développer les compétences et la discipline de quantification des changements, qui sont destinées au suivi de l'apprentissage et des progrès. Les principales priorités du suivi à ce stade sont les suivantes :

- le suivi des changements sous forme de fruits sur le diagramme inscrit dans les cahiers destinés à l'apprentissage personnel des participants.
- Le partage, au sein de leur groupe, des informations sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.
- L'expansion continue de l'échange pyramidal entre pairs dans le cadre du développement du leadership des participants. Les réalisations sur les diagrammes collectifs devraient être possible dans une courte période lors des réunions locales plus fréquentes, avec les résultats, puis renvoyé à la plus grande réunions de représentation

Le suivi simple par la quantification des principales réalisations sur les diagrammes collectifs devrait être possible dans une courte période lors des réunions locales plus fréquentes, avec un compte rendu des résultats aux réunions plus élargies.

Les outils restent essentiellement les mêmes que ceux des diagrammes de l'atelier catalyseur de changement. Le suivi peut être assuré sur les versions de groupe des trois diagrammes : Le Route vers la vision, l'Arbre d'équilibre de genre (voir exemple donné sur cette page) et la Carte des leaders de l'autonomisation. Autrement dit, si la Route à voies multiples a été suffisamment bien comprise, elle peut servir de méthode plus brève et plus systématique. D'autres outils tels que les Diamants peuvent être utilisés après être introduits dans l'Examen participatif du genre (voir ci-dessous). Selon le nombre de participants, les décisions sur l'amélioration de la quantification dépendront des

diagrammes avec lesquels les participants et le personnel de soutien se sentent mieux à l'aise.

Les participants font à présent partie d'un groupe qui se réunit régulièrement et peut ainsi suivre les changements de façon plus systématique en gardant à l'esprit la possibilité d'adhésion de nouveaux membres, de sorte que les diagrammes ultérieurs devraient avoir plus de participants. La procédure de facilitation de chaque outil reste fondamentalement inchangée, de sorte qu'on s'habitue aux normes de participation. Proposition de procédure pour un groupe de 20 personnes :

Étape 1 : Discussion en pairs avec séparation des hommes et des femmes ainsi que des mariées et des célibataires, pour marquer sur des fiches les trois à cinq changements souhaités. Cette activité nécessite quatre couleurs de fiche : les femmes une couleur, les hommes une autre, les mariés et les célibataires deux autres différentes.

Étape 2 : Les trois à cinq changements suggérés par chaque pair sont ensuite partagés au sein du groupe, puis représentés sur le diagramme à l'endroit approprié, en utilisant de nouvelles fiches uniquement pour de nouvelles questions et en superposant les fiches portant des questions apparentées.

Étape 3 : Lorsque toutes les fiches auront été placées, les participants procèdent au vote relatif aux changements qu'ils ont eux-mêmes vécus, en utilisant deux couleurs de stylo différentes pour les femmes et les hommes.

Étape 4 : À la tête de chaque diagramme, mettez le symbole du groupe, la date et le nombre total de femmes et d'hommes.

La documentation ne doit pas se faire au détriment du caractère amusant et de l'autonomisation, qui sont essentiels pour la durabilité. Vous devez aménager beaucoup de temps pour une discussion décontractée et les activités amusantes avec le chant et la danse. Les réunions ne doivent pas être dominées par la quantification, mais celle-ci doivent servir de base au renforcement des progrès individuels et des discussions relatives aux stratégies. En guise du renforcement de la confiance et des compétences des participants par la pratique, la rigueur et la fiabilité de la documentation peuvent être renforcées progressivement par le biais des Examens participatifs du genre et des phases 2 et 3.



Des femmes de Yumbe passent en revue leurs accomplissements. (Image CEFORD 2015, Ouganda).

ENCADRE 2.1. PROPOSITION DE REUNIONS LOCALES JUSQU' A L'EXAMEN PARTICIPATIF DU GENRE DE TROIS MOIS

N.B. : Cette démarche suppose des réunions d'environ deux heures toutes les deux semaines, mais peut s'adapter à des réunions hebdomadaires ou mensuelles sans perdre les éléments amusants.

RÉUNION 1 ROUTE VERS LA VISION

- Partage des visions dans des discussions à deux.
- Vérification de la connaissance de l'outil de la route vers la vision par tout un chacun et examen des étapes.
- Travail individuel pour inscrire sur le Route vers la vision les changements survenus depuis le lancement du processus GALS et leurs transferts à la Route à voies multiples individuelle.
- Discussion en groupe sur les progrès réalisés dans le route vers la vision depuis le lancement de processus GALS et comptage à main levée du nombre de personnes qui se sentent progresser.
- Partage en groupe des opportunités et des défis ainsi que des idées sur les perspectives.
- Échange d'expériences de l'échange pyramidal entre pairs au titre de la route vers la vision.
- Enregistrement des participants avec indication des informations de base clés, ainsi que de leur satisfaction ou non vis-à-vis des progrès et du nombre de femmes et d'hommes avec qui ils ont partagé les informations.
- Examen et affinage du chant relatif au Route vers la vision.
- Devoir pour les participants, visant à vérifier la clarté de leur cahier personnel, à partager leur route vers la vision, à suivre les progrès des personnes qu'ils ont formées et à étendre le réseau.

RÉUNION 2 ARBRE DE L'ÉQUILIBRE DE GENRE

- Partage des changements inscrits sur l'Arbre d'équilibre de genre en discussion en pairs.
- S'assurer que tout le monde a bien compris l'outil de l'Arbre d'équilibre de genre et passer en revue des étapes ainsi que des relations entre cet outil et la voie intermédiaire de la Route à voies multiples.
- Travail individuel pour remplir sur l'Arbre d'équilibre de genre des changements survenus depuis le lancement du processus GALS et leur transfert à la Route à voies multiple individuelle.
- Discussion en groupe sur les progrès réalisés sur l'Arbre d'équilibre de genre depuis le lancement du processus GALS et comptage à main levée du nombre de personnes qui pensent avoir progressé.
- Partage en groupe des opportunités et des défis ainsi que des idées sur les perspectives.
- Échange d'expériences de l'échange pyramidal entre pairs de l'outil Arbre d'équilibre de genre.
- Inscription des changements consolidés du groupe sur l'Arbre d'équilibre de genre.
- Revoir et affiner le chant relatif à l'Arbre d'équilibre de genre.
- Devoir pour les participants, visant à vérifier la clarté de leur cahier personnel, à partager leur Arbre d'équilibre de genre, à suivre les progrès des personnes qu'ils ont formées et à étendre le réseau.

**RÉUNION 3 CARTE
D'AUTONOMISATION
ET DE PARTAGE**

- Partage des changements à inscrire sur la Carte d'autonomisation et de partage en discussion en pairs.
- S'assurer que tout le monde a compris l'outil de la Carte d'autonomisation et de partage et revoir des étapes ainsi que des relations entre cet outil et la Route à voies multiples.
- Travail individuel pour remplir sur la Carte d'autonomisation et de partage des changements survenus depuis l'Atelier catalyseur de changement.
- Partage en groupe des opportunités et des défis ainsi que des idées sur les perspectives.
- Partage d'expériences de l'échange pyramidal entre pairs sur la Carte d'autonomisation et de partage et promotion de cet échange.
- Examen et affinage du chant relatif à la Carte des leaders de l'autonomisation.
- Devoir pour les participants, visant à vérifier la clarté de leur cahier personnel, à suivre les progrès des personnes qu'ils ont formées et à étendre le réseau

**RÉUNION 4
ROUTE VERS LA
VISION2**

- Examen des progrès réalisés sur les visions depuis le lancement du processus GALS en privilégiant le renforcement du suivi, par les champions, de leur propre progrès, opportunités et stratégies visant à relever les défis.
- Route à voies multiples collective avec quantification des visions, de la situation initiale ainsi que des progrès réalisés jusque-là dans le cercle du jalon approprié respectant un code couleurs par sexe.
- Discussion des progrès pour ceux qui apprennent par l'échange pyramidal entre pairs . Chant relatif au route vers la vision.

**RÉUNION 5
ARBRE DE
L'ÉQUILIBRE DE
GENRE 2**

- Examen des progrès réalisés en matière d'équilibre de genre depuis le lancement du processus GALS en privilégiant le renforcement du suivi, par les champions, de leur propre progrès, opportunités et stratégies visant à relever les défis.
- Quantification des visions du changement, de la situation initiale ainsi que des progrès réalisés sur la voie intermédiaire du cercle du jalon sur la Route à voies multiples.
- Discussion relative aux progrès des apprenants de l'échange pyramidal entre pairs.
- Chant relatif à l'équilibre de genre.

**RÉUNION6
CARTE
D'AUTONOMISATION
ET DE PARTAGE2**

- Examen des progrès réalisés dans l'échange pyramidal entre pairs depuis le lancement du processus GALS en privilégiant le renforcement du suivi, par les champions, de leur propre progrès, opportunités et stratégies visant à relever les défis.
 - Quantification des visions de l'échange pyramidal entre pairs et des progrès actuels (en partant de zéro) réalisés sur la voie inférieure de la Route à voies multiples.
 - Discussion relative aux progrès des apprenants de l'échange pyramidal entre pairs.
 - Chant relatif à l'outil de la carte de leaders de l'autonomisation.
-

APPUI ORGANISATIONNEL AUX REUNIONS DE GRANDE ENVERGURE ET AU SUIVI QUANTITATIF JUSQU'AU PREMIER EXAMEN PARTICIPATIF DU GENRE (EPG)

L'Action-apprentissage communautaire est dirigée par les champions et basée sur leurs priorités de renforcement des compétences en matière d'appropriation et de facilitation. Les réunions locales de petite envergure doivent être entièrement gérées par des champions sans ingérence externe.

Une fois que les groupes sont solidement constitués, la quantification de chaque outil établi et le nombre de participants en augmentation, la structure de représentation doit être élaborée. Les représentants des groupes apportent les diagrammes quantifiés pour la discussion aux réunions soutenues par un membre de l'équipe-noyau assurant le suivi et la documentation des progrès pour les rapporter à l'organisation, aux donateurs et à l'expert leader dans le but d'aider à orienter le processus d'examen participatif.

Le but principal des réunions élargies et de celles de plus petite envergure est l'autonomisation. Les champions et ceux avec qui ils partagent la méthodologie réfléchissent à leurs besoins pour leur propre autonomisation et les documentent, puis les partagent avec les autres membres du groupe dans le cadre de l'apprentissage collectif, y compris une certaine quantification réalisée sur les diagrammes de groupe. La mise en commun des diagrammes des groupes permet de maintenir l'élan et un sens du progrès ainsi que de promouvoir une discussion et une concurrence saines entre les groupes sur leurs progrès, dans le but de primer le travail bien fait et d'identifier les voies et moyens d'assurer le rattrapage des processus plus lents. Les principaux centres d'intérêt de cet exercice sont :

- Le degré auquel les gens ont pu atteindre leurs visions;
- Les changements en matière de genre survenus dans la

répartition du travail, les revenus, les biens ainsi que la prise de décision.

- Le développement du leadership et de la sensibilisation par la qualité du processus de renforcement des capacités par les pairs dans le cadre de l'échange pyramidal entre pairs, ainsi que par le déploiement à l'échelle.
- Les questions qui se posent ainsi que tout changement à apporter nécessairement aux outils et à l'échange pyramidal entre pairs.

Le personnel doit diriger les travaux à partir du de l'arrière et ne jamais se montrer dominant, sinon les participants ne seront pas motivés pour continuer. Par conséquent, il est très important que le personnel soit très à l'aise avec le processus et les principes de facilitation du GALS. Il doit également veiller à ce que la mise en commun soit amusante et utile, et qu'aucun champion ne domine l'autre.

Afin de maintenir l'appropriation par les champions, il faut veiller à expliquer au personnel que son rôle consiste à assurer la documentation, le feed-back et le conseil sur les compétences des participants en matière de facilitation et de leadership plutôt que la facilitation elle-même. Le personnel peut également donner des conseils sur la façon de relever les défis sur la base de l'expérience d'autres champions ou d'autres processus et assurer le feed-back pour la mise en commun des informations au niveau organisationnel. Cette démarche doit être basée sur les discussions avec des participants ainsi que les contributions du processus d'Examen participatif du genre. Un autre rôle clé de l'organisation et du personnel consiste à répondre et soutenir les besoins d'action collective issus du processus,

par exemple par l'établissement de liens avec d'autres parties prenantes sur les questions foncières et de propriété.

Dans la mesure du possible, l'appui du personnel doit s'intégrer dans les réunions, les visites et les activités existantes. À l'instar de ce qui a été dit, il est important de réduire au minimum possible les coûts dès le début. Les diagrammes réalisés sur les feuillets mobiles doivent être gardés en lieu sûr par les groupes et rester entre leurs mains, mais photographiés pour le compte de l'organisation.

ENCADRE 2.2 : QUANTIFICATION PARTICIPATIVE DES REUNIONS EN GROUPE DANS UNE BASE DE DONNEES P.E. EXCEL

RÉUNIONS 1-3

- Registre de présence des femmes et des hommes aux réunions, comportant les informations de base sur le sexe, le niveau d'alphabétisation, la situation matrimoniale et l'indicateur de pauvreté initiale.
- Photos des diagrammes de groupe.
- Notes sur les progrès généraux issus de la quantification à main levée et sur les questions soulevées.

RÉUNION 4

- Route vers la vision/voie supérieure de la RVM : cibles de la vision classées par catégorie et accomplissement sur une période de trois mois.

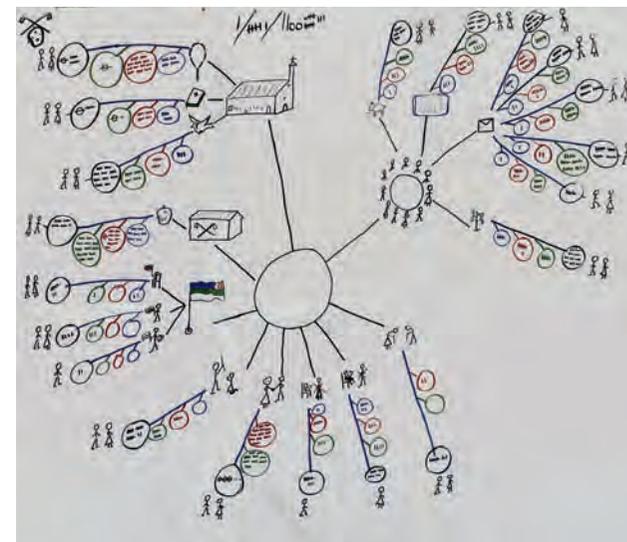
RÉUNION 5

- Arbre d'équilibre de genre/voie intermédiaire de la Route à voies multiples : des cibles d'engagement vis-à-vis du changement en matière de genre classées par catégories ainsi que le nombre de femmes et d'hommes ayant connu des changements sur une période de trois mois, accompagné des chiffres relatifs à des indicateurs particuliers, par exemple des contrats fonciers, la cuisine faite par les hommes et la prise de décision conjointe.

RÉUNION 6

- Carte des leaders de l'autonomisation/voie inférieure de la RVM : nombre de femmes et d'hommes atteints par les niveaux 1 à 3 de l'échange pyramidal entre pairs si possible.

Parfois, les informations quantitatives peuvent être mises en commun au niveau organisationnel après examen, pour une analyse plus rigoureuse dans le cadre du processus d'Examen participatif du genre. Même à ce stade, il est possible de réaliser une documentation du processus en vidéo et en photo, qui sera extrêmement utile plus tard. Cette démarche peut permettre d'illustrer le déroulement du processus au début et de montrer les étapes initiales pour le déploiement à l'échelle et aider l'expert GALS à la conception de l'Examen participatif du genre.



Carte d'autonomisation et de partage, quantifiée réalisée par les membres de la communauté de BAIR, Rwanda.



Un participant d'une communauté d'Ouganda présentant une Carte d'autonomisation et de partage collectif, GENvAD, 2013

SUIVI ET DOCUMENTATION POUR LE COMPTE DE L'ORGANISATION

Les informations à enregistrer pour le compte de l'organisation dépendront des objectifs précis du processus GALS, des indicateurs éventuellement exigés pour le financement, de tout système de gestion d'informations et de l'éventualité de la formation ou non du personnel en matière de suivi participatif et de base de données

électroniques, etc. Ce qui est utile et réaliste dans un contexte n'est pas forcément la meilleure chose dans un autre. L'élaboration d'un système d'information utile et gérable par la combinaison du suivi quantitatif et qualitatif dont les informations sont livrées en retour au champion pour le renforcement du processus est menée de façon

progressive grâce aux résultats de l'examen participatif du genre. Un modèle de fiche de suivi permettant de maintenir les informations au strict minimum à ce stade est présenté ci-dessous.

N° de la rencontre : Titre :								Date
Nom du membre	H/F	Niveau d'instruction	Participation aux réunions (nombre)	Changements réalisés	Changements en cours	Personnes formées		Principaux défis
						Hommes	Femmes	
Membre1								
Membre2								
Membre3								
Membre4								
Membre5								
Membre6								
Membre7								
Membre8								
Membre9								
Membre10								
Membre11								
Membre12								
Membre13								
Membre14								

N.B. : Ces informations doivent être recueillies à l'aide des versions collectives des outils : Route vers la vision, Arbre d'équilibre de genre, Carte de l'autonomisation sociale, recueillir l'information aussi participative que possible, avec beaucoup de célébration des réalisations

Ce formulaire doit être rempli sur un ordinateur portable par l'une des équipes de la phase catalyseur - déléguant la facilitation de la réunion elle-même à l'un des champions. La personne qui fait la documentation doit inclure dans la fiche autant d'informations qualitatives que possible sur les accomplissements de chaque membre.

RECHERCHE QUALITATIVE MENÉE PAR LES MEMBRES ET/OU LE PERSONNEL DE BASE ET/OU L'EXPERT GALS

Pour compléter le suivi quantitatif participatif, une recherche qualitative doit être menée par les membres, le personnel de base ou le consultant. Le renforcement des compétences en matière d'utilisation de caméras et d'entretien peut s'effectuer dans le cadre du processus d'Examen participatif du genre. Cette recherche poursuit trois objectifs :

1. Des modèles de meilleur cas pour montrer ce qui est possible

Les champions ayant atteint plus de réussite peuvent être primés pour la vulgarisation et la promotion de la méthodologie, la formation à la mise à l'échelle et l'apprentissage mutuel entre les membres.

2. La vérification de la qualité de l'échange pyramidal entre pairs pour améliorer la méthodologie

Un échantillon représentatif de 20 à 30 femmes et hommes doit être extrait de la liste des noms inscrits sur les cartes d'autonomisation sociale et suivi dans le cadre l'enquête sur l'impact. Selon les résultats de cet exercice, les informations issues de l'enquête quantitative sur l'échantillon aléatoire confirment un bon impact sur les cartes, ce qui pousse à la conclusion raisonnable selon laquelle une grande partie des informations contenues dans les autres cartes sont exactes. Cette démarche permet de vérifier l'exactitude et de déterminer éventuellement la nécessité de réaménager la méthodologie pour renforcer l'efficacité de l'impact et du déploiement à l'échelle.

3. Cas de retrait

Pour que la méthodologie puisse se déployer considérablement à l'échelle par l'échange pyramidal entre pairs, il est important qu'elle soit aussi efficace que possible et que les énergies des champions soient soigneusement canalisées vers les domaines où elles ont le plus de chances de réussir. Pour cette raison, les champions eux-mêmes, le personnel des programmes ou le consultant doivent suivre autant de cas de retrait que possible.

ENCADRE 2.4 RECHERCHE QUALITATIVE

MODÈLE DE MEILLEUR CAS Etudes de cas sur 10 à 20 champions et championnes choisies délibérément et ayant réalisé le plus de changements et/ou appris au plus grand nombre de personnes, particulièrement ceux qui, au départ, étaient très pauvres et défavorisés ; séquences vidéo et photos.

CAS DE FIN DE CHAÎNE 20 à 30 femmes et hommes choisis au hasard du niveau 3 du processus d'échange pyramidal entre pairs pour vérifier la façon dont ce processus a été mené, son efficacité ainsi que la façon de l'améliorer.

CAS DE RETRAITE Suivez autant de cas de retrait que possible pour en déterminer les raisons et vérifier si ces cas peuvent être réduits par l'amélioration de la méthodologie ou du ciblage de l'échange entre pairs ou par tout autre appui complémentaire.



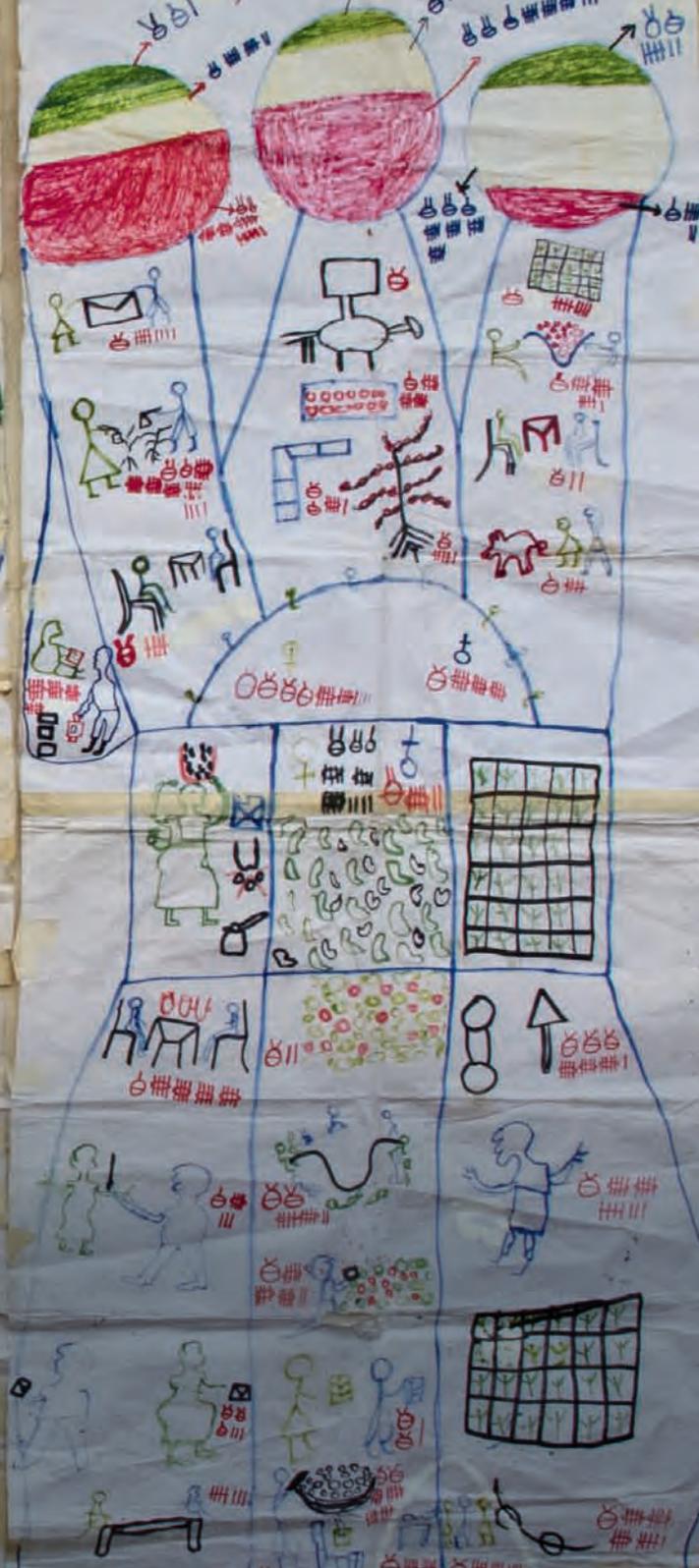
Des femmes de la Coopérative Bukonzo Joint (en haut) et du Réseau New Home (en bas), votent pour l'égalité des droits à la terre, question alors suivie par une étude qualitative visant à appuyer le plaidoyer.



KI HUNGU PARISH BUKONZO JOINT CO-OPERATIVE MICRO FINANCE.



Diagrammes avancés issus du système de suivi participatif de la coopérative Bukonzo Joint, en Ouganda, faisant ressortir des informations quantitatives sur la qualité du café, la propriété foncière des femmes et la répartition du travail concernant des milliers de membres qui les ont eux-mêmes recueillies et mises en commun.

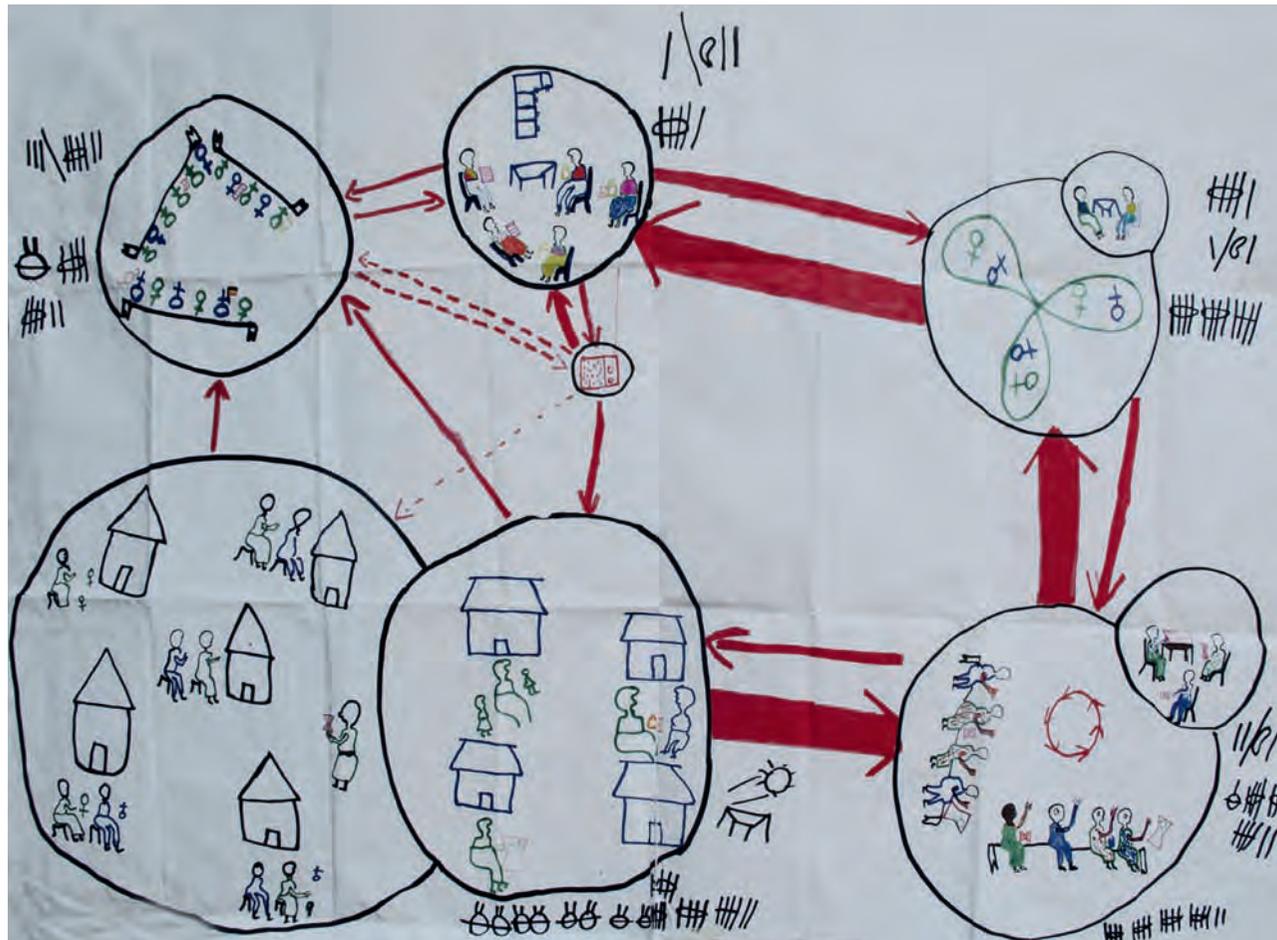


En haut et à gauche : réunions a multiple parties radio diffusée, se tenant tous les s trimestres pour le lobbying sur des questions telles que les droits fonciers des femmes, avec la participation des membres du Conseil.

En haut, au milieu : Bureau de la coopérative Bukonzo joint Coopérative, Ouganda, discutant des informations tirées des paroisses qu'il transmet à la base

En haut à droite : Informations mises en commun au niveau de la paroisse

Diagramme de la coopérative de Bukonzo joint sur le système de gestion participative de l'information faisant ressortir les flux d'information.



En bas à gauche : les membres de la communauté recevant une visite des membres du groupement.

En bas au milieu : Groupement d'épargne et de crédit ou autres groupements villageois

En bas à droite : Les associations du secteur primaires au niveau des quartiers mettant en commun les informations issues des groupements communautaires.

TROISIEME PARTIE :

ROUTE DES RÊVES DES DIAMANTS

ROUTE DES RÊVES DE DIAMANTS : ÉLARGIR ET APPROFONDIR LA JUSTICE DE GENRE

Les Examens participatifs du genre sont organisés à échéance trimestrielle, semestrielle et annuelle dans le but de consolider et de faire avancer le processus GALS. Ils s'appuient sur les changements en matière de genre survenus spontanément grâce au processus GALS, qu'ils évaluent à la lumière du cadre plus large des droits humains de la femme de la CEDEF. Selon le centre d'intérêt spécifique de tout processus particulier, d'autres outils, par exemple ceux relatifs au développement organisationnel et au leadership, aux moyens d'existence, à la chaîne de valeurs ou à la planification financière, peuvent également s'y ajouter. Ces outils ne sont pas abordés dans cette section (voir section sur les ressources à la fin du présent manuel).

L'expérience révèle que le début d'un processus GALS, beaucoup d'énergies et d'enthousiasmes ont générés ; dans l'Atelier catalyseur de changement et l'Action-apprentissage communautaire les hommes et les femmes voient des possibilités de changement et de renforcement du contrôle de leur vie. Le changement survient particulièrement vite lorsque les personnes sont inspirées et mues par un sentiment d'appartenance plutôt que celui d'être poussées et de l'expérience et des mécanismes nécessaires au maintien de l'élan par l'intégration du processus GALS dans leurs autres activités. Si tel est le cas où lorsque l'intérêt principal augmente rapidement pour tendre vers la phase 2 (intégration), l'Examen participatif du genre ne sera peut-être pas nécessaire. Autrement, les outils présentés peuvent servir de base au lancement ultérieur d'un processus de plaidoyer en matière de genre au titre de la phase 3 du processus GALS.

Dans de nombreux cas, le processus de changement peut commencer à perdre de l'élan. Les champions qui ont travaillé dur, changé leur propre vie et partagé avec d'autres ont souvent besoin de sang neuf afin de continuer à bénéficier directement du processus et à inspirer d'autres personnes. Ainsi, les questions de genre peuvent être reléguées en marge de l'agenda une fois que les personnes, particulièrement les hommes, poursuivent de nouvelles visions. La tenue d'examens périodiques peut permettre de résoudre ces questions, d'évaluer les défis émergents et de veiller à ce qu'ils soient pris en charge. Selon l'expérience, il est parfois nécessaire de renforcer les compétences distinctives en matière d'animation de facilitation pour empêcher les nouveaux champions de « prêcher » plutôt que de partager ; pour surveiller les murmures ; pour renforcer la culture de l'apprentissage réflexif et de la discipline du suivi, de la planification et de l'apprentissage à la faveur des progrès réalisés à différents niveaux et pour progressivement mettre au point un système de suivi et d'évaluation assaini, sur la base des indicateurs émergents. Il est également nécessaire de renforcer l'engagement vis-à-vis de l'équité de genre au sein de l'organisation assurant la mise en œuvre en impliquant autant de membres du personnel que possible dans l'intégration de la dimension

NOTES

Les outils et procédés destinés au Processus catalyseur et à l'Action-apprentissage communautaire ont été essayés et testés dans bon nombre de contextes, mais l'Examen participatif de genre constitue une innovation récente et se trouve encore en phase d'adaptation. Par conséquent, les outils et les recommandations présentés dans cette section nécessitent davantage d'activités pilotes et doivent être envisagés uniquement à titre indicatif.

genre dans leur travail ainsi que dans l'élaboration d'une stratégie plus ciblée, en collaboration avec les autres parties prenantes qui joueront un rôle important dans la phase 2.

Il n'existe pas de plan définitif d'Examen participatifs du genre, parce que chaque examen doit être conçu en fonction des accomplissements des champions et des questions qui les interpellent, ainsi que des opportunités et défis qui se présentent dans le contexte des organisations assurant la mise en œuvre, notamment l'intégration avec d'autres activités, par exemple le développement des moyens d'existence et la création de liens avec d'autres parties prenantes et organisations.



Femmes à ANANDI, Inde, dans l'élaboration d'indicateur de l'autonomisation des femmes.

VOLETS DE L'EXAMEN PARTICIPATIF DU GENRE

De façon générale, les examens participatifs du genre comportent trois volets :

1 ACCOMPLISSEMENTS EN MATIÈRE D'EXAMEN PARTICIPATIF DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

Chaque examen permet de mettre en commun les informations précédemment recueillies des réunions de groupe et de présenter les résultats de toute recherche qualitative menée par le personnel de base sur les questions émergentes. Cette activité peut être menée par

- L'utilisation des versions suivies et consolidées de la Route à voies multiples ou des versions distincts du Voyage visionnaire, de l'Arbre d'équilibre de genre ou des Cartes des leaders de l'autonomisation distincts.
- L'introduction de **l'outil individuel la Route d'accomplissement** et l'organisation de la quantification participative par les groupes sur **la Route d'accomplissement collectif**.

2 APPROFONDISSEMENTS DES CHANGEMENTS EN MATIÈRE DE GENRE

Les questions de genre émergentes sont examinées par rapport aux droits humains des femmes consacrés par la CEDEAF ou tout autre cadre régissant la dimension genre, en utilisant les Diamants ou les Arbres d'action sur les défis (voir Encadré 3.1).

De façon générale, cette activité est cumulée à travers tous les examens en fonction du rythme des changements:

- La création d'une vision **de l'égalité de genre à l'aide de l'outil Diamant** pour se placer dans le cadre de la CEDEF les changements émergents en la matière survenus grâce à l'Atelier catalyseur de changement, y compris les objectifs en matière de justice de genre pour les hommes.

- L'affinage de la vision à l'aide des Diamants **pour mettre au point des indicateurs SMART**, spécifiques au contexte, pour les différentes dimensions de la CEDEF comme base d'une action organisationnelle d'un système d'action-apprentissage organisationnelle, et élaboration de « contrats ménagers de diamants ».
- L'utilisation de **l'outil Arbre d'action contre les défis** pour examiner dans les détails les engagements au titre de la CEDEF ainsi que la façon de prévoir et de venir à bout de certains défis.

Si de nombreux changements surviennent grâce à la seule utilisation des outils initiaux des Ateliers des catalyseurs, il n'est pas nécessaire d'utiliser les Diamants avant l'examen annuel mené au bout de la première année. Il s'agit de faire en sorte que les champions disposent d'assez de nouvelles activités pour maintenir leur intérêt, par exemple les moyens de subsistance, le leadership et le renforcement des organisations. Pour la formation en matière de genre au niveau organisationnel et/ou pour d'autres parties prenantes, il est conseillé d'utiliser les Diamants quand les changements sont lents. Pour résoudre les questions émergentes, les Arbres d'action contre les défis doivent être introduits aussi tôt que possible.

3 PLANIFICATION EN PERSPECTIVE DU PROCHAIN JALON

- Inscription des prochains jalons sur la Route à voies multiples individuelle pour les soumettre ensuite à la discussion par le biais de l'Action-apprentissage communautaire en groupe.
- Élaboration d'une **Carte d'autonomisation et de partage quantifiée** à partir de rien ou par le regroupement d'autres cartes pour un déploiement bénévole à l'échelle communautaire et/ou discussion sur le processus de certification GALS pour un déploiement à l'échelle de l'organisation.
- Élaboration **la route vers la vision d'action collective** pour

ENCADRE 3.1 EXAMEN PARTICIPATIF DE GENRE : DES OUTILS NOUVEAUX

OUTIL 1 La Route d'accomplissement

Pour représenter graphiquement la façon dont les personnes ont accompli des progrès et particulièrement les opportunités et les défis ainsi que les implications pour l'avenir.

OUTIL 2 Diamant de justice de genre

Diamant générique visant à aider les femmes et les hommes à arriver à un consensus sur les perspectives ; réalisable au sein du ménage ou au niveau organisationnel.

OUTIL 3 Diamants CEDEF

Version plus détaillée des diamants visant à identifier les indicateurs et à suivre les avancées sur les droits spécifiques consacrés par la CEDEF.

OUTIL 4 Arbres d'action contre les défis CEDEF

Pour explorer dans les détails les raisons pour lesquelles les droits ne sont pas actuellement réalisés et pour identifier les solutions ainsi que des engagements d'action spécifiques.

le compte des groupements/communautés et de l'organisation assurant la mise en œuvre, sur la base des questions prioritaires nécessitant une action au-delà des niveaux individuels et du ménage sur les fleurs et les insectes de l'Arbre d'action contre les défis Partage.

- **Chants et théâtre**, renforcement des dimensions culturelles et amusantes du processus GALS.

4 DEVELOPPEMENT DES CAPACITES EN VUE DU PROCHAIN JALON

- Développe les capacités des champions et du personnel pour avancer sur les décisions prises, ainsi que les ressources visant à les appuyer. En fonction du centre d'intérêt spécifique de tout processus particulier, d'autres outils, par exemple ceux relatifs au leadership et au développement organisationnel, aux moyens d'existence, à la chaîne de valeurs ou à la planification financière, sont traités dans un atelier/une formation distincts



Des hommes élaborant leur diamant CEDEF lors de l'Examen participatif du genre à la Coopérative Bukonzo Joint en Ouganda

RÉSULTATS ATTENDUS DES PARTICIPANTS CHAMPIONS

- Une meilleure compréhension des liens entre d'une part les progrès individuels et d'autre part ceux de leur groupe et les progrès des membres des autres groupes.
- Une connaissance plus poussée des questions de genre ainsi que du contexte national et international de la CEDEF.
- Une expérience et des idées partagées sur les voies et moyens d'approfondir et d'accélérer les changements ainsi que de prendre en charge les contraintes plus difficiles.
- Le renforcement des outils clés du processus GALS et l'apprentissage de nouveaux outils dans ce cadre.
- La formation à l'élaboration des outils qu'ils ont déjà appris afin de tendre vers leur vision, par exemple pour les moyens d'existence ou la planification financière.
- Le renforcement du leadership et des compétences en matière de facilitation participative à partager avec leur groupe et le fait d'être mieux outillé pour la demande de certification GALS.
- La participation à la planification organisationnelle et le sentiment d'appartenance à un mouvement plus vaste pour le changement en matière de genre.
- L'acquisition de nouveaux amis et l'établissement du contact avec d'autres parties prenantes.

RÉSULTATS ATTENDUS DES ORGANISATIONS

- La connaissance des impacts ; l'examen et la quantification du nombre de personnes ayant réalisé leurs visions ainsi que la nature de ces visions, et les changements en matière de genre survenus dans la division du travail, les revenus, les biens et la prise de décisions (Route à voies multiples ou Route d'accomplissement).
- L'examen et l'approfondissement des changements en matière de genre, avec des indicateurs plus concrets

(diamants) et la conception du système d'Action-apprentissage participatif en matière de genre à l'échelle de l'organisation avec des indicateurs de genre identifiés dans le cadre des diamants du genre.

- L'examen et la quantification de la sensibilisation par le biais du processus d'échange entre pairs ; l'évaluation de la qualité du renforcement des capacités par les pairs et la cartographie du processus de leadership pour le déploiement à l'échelle ainsi que pour la prochaine phase, notamment l'identification des voies et moyens d'accélérer le déploiement à l'échelle en s'appuyant sur le processus d'échange entre pairs pour la formation du personnel et la vulgarisation auprès de nouveaux groupements, communautés et coopératives ; les implications par rapport à une éventuelle adaptation de la méthodologie au déploiement à l'échelle par le biais de la formation pyramidale par les pairs ainsi que l'évaluation détaillée de la planification et de la durabilité d'un système d'incitation certifié.
- L'élaboration d'une Route à voies multiples collective par la mise en commun des visions individuelles et des plans quantifiées.
- Evaluation des implications d'une éventuelle adaptation avancée de la méthodologie à l'identification des voies et moyens d'intégrer les messages de genre, les processus participatifs et les outils de diagrammes dans d'autres activités organisationnelles afin de réduire les coûts et d'accroître les opportunités de déploiement à l'échelle. Planifiez pour la nécessité éventuelle de réviser les supports de formation existants.
- La planification de l'appui et du prochain processus.

COMMENT MENER CES EXAMENS ?

Les examens peuvent prendre différentes formes en fonction de l'objet et du budget. Ils peuvent se présenter sous la forme d'ateliers en résidence, d'ateliers d'une journée dans différentes communautés ou d'une démarche plus

qualitative visant l'intégration des outils dans les activités en cours. Une fois que les compétences ont été développées et les financements obtenus, l'examen annuel peut prendre la forme d'une importante manifestation sur le genre et les droits de l'homme, par exemple des journées portes ouvertes de la société civile.

Les examens nécessitent l'appui d'un expert GALS dans au moins un endroit, sauf si les autres membres de l'équipe-noyau disposent d'une expérience approfondie des autres processus GALS. Sur la base des informations tirées de l'Action-apprentissage communautaire et des discussions avec l'équipe-noyau, l'expert leader propose une conception et met en place des supports adaptés à chaque examen.

Une partie de la tâche de l'expert leader consistera à renforcer les capacités du reste de l'équipe des catalyseurs de processus, des champions et du personnel, en vue de la vulgarisation des examens en d'autres lieux pour le déploiement à l'échelle. Au bout d'un an, les acteurs locaux seront en mesure d'assurer eux-mêmes le déploiement à l'échelle et la vulgarisation, y compris l'utilisation de nouveaux outils.

NOTES

Il faut réfléchir aux choix des personnes devant participer au processus ainsi qu'aux critères de sélection. Cette activité dépendra des structures qui ont été établies pour la représentation au moment de à chaque examen. Il n'est pas nécessaire que les mêmes participants prennent part à deux examens successifs, mais doivent représenter et rendre compte à leurs mandants.

Les outils présentés dans ce document devront être adaptés en fonction du nombre de personnes impliquées dans le processus tout entier ainsi que des types de structure de représentation et de réseau mis en place.

L'atelier et le suivi doivent être conçus par un expert GALS en concertation avec les champions, le personnel et d'autres leaders communautaires impliqués dans le processus.

OUTIL D'EXAMEN 1

ROUTE D'ACCOMPLISSEMENT



ROUTE D'ACCOMPLISSEMENT DESCRIPTION GÉNÉRALE

Pour apprendre la meilleure façon d'avancer dans la vie, nous devons mener une réflexion sérieuse sur nos expériences passées : les opportunités et les défis : la route d'accomplissement est une représentation graphique de notre passage entre notre passé et notre niveau actuel. Cette activité peut être menée pour mesurer les avancées réalisées depuis le lancement d'une affaire, avant d'adhérer au programme d'une O.N.G. et bien d'autres choses.

La connaissance des faits passés, de ce qui nous a aidés et de ce qui nous a entravés permet d'améliorer la planification de l'avenir.

L'appréciation des accomplissements passés renforce notre confiance pour faire face à l'avenir.

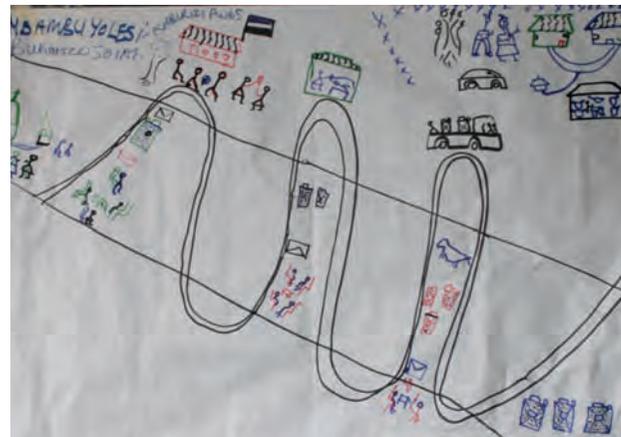
Même si les progrès ont été très lents, voire un recul, la connaissance des raisons de cette situation facilite l'élaboration de stratégies visant à relever les défis s'ils se présentent à nouveau, ou à faire preuve davantage de réalisme vis-à-vis de la nécessité de tendre vers notre vision par des étapes moins importantes mais plus réalisables, plutôt que d'être découragé et d'abandonner.

Les routes d'accomplissement sont également utiles pour gagner le respect de notre entourage, notamment le personnel des organismes de développement et les collectivités locales. Le fait de montrer ce que nous avons pu accomplir nous-mêmes nous permet de faire comprendre aisément aux autres que nous prenons notre progrès très au sérieux et savons nous y prendre pour faire davantage de progrès. Souvent, les accomplissements des femmes surprennent énormément les acteurs externes habitués à les considérer comme faibles et sans défense. Les hommes également sont surpris des changements qu'ils sont capables d'apporter à leur vie au point de cesser de boire, de discuter avec leurs épouses et de les aider, en organisant même des réunions de famille pour arriver à des accords sur la propriété de la famille, de sorte que ses membres œuvrent plus efficacement ensemble. En outre, il est encourageant de penser au nombre de personnes que nous avons pu aider et à la façon dont nous sommes devenus des leaders du changement dans nos communautés.

La route d'accomplissement peut être représentée graphiquement pour vérifier si nous avons mené les activités et atteint les jalons de notre route vers la vision, ou entrepris sous forme de nouvel exercice pour une nouvelle question.



Route d'accomplissement dans l'entreprise d'une bénéficiaire de la fondation de Taraqee au Pakistan.



Route d'accomplissement précoce dans l'entreprise de la coopérative Bukonzo Joint en Ouganda.

OBJECTIFS DE LA ROUTE D'ACCOMPLISSEMENT

La route d'accomplissement suit les mêmes étapes que la route vers la vision et renforce ainsi les mêmes concepts. La différence est que dans ce cas, il s'agit de jeter un regard allant du présent au passé.

La route d'accomplissement peut être entreprise pour n'importe quelle question, une fois que les principes ont été appris. Il peut s'effectuer par l'élimination progressive des activités accomplies et des jalons atteints dans la route vers la vision à voies multiples. Dans l'idéal, ces éléments auraient été suivis le long des avancées, mais la session vise à consolider cette activité ainsi qu'à partager et à quantifier les progrès.

Très souvent, le suivi est peu susceptible d'être systématique parce que l'instauration d'une culture de l'apprentissage et de la planification réflexifs nécessite beaucoup de temps. Par conséquent, cette session permet de mettre tout le monde au même rythme et de faire ressortir l'utilité du suivi des routes vers la vision suivantes.

Dans ce cas, nous sommes particulièrement intéressés par ce qui s'est passé depuis le lancement du processus GALS, de l'Atelier catalyseur de changement et/ou de l'Action-apprentissage communautaire. Cette démarche nécessite une réflexion sur les différentes périodes de temps en fonction des participants et de leur date d'adhésion au processus GALS. Toutefois, si cette période dure une semaine seulement, il est tout de même utile de suivre et de réfléchir sur les faits survenus par rapport aux prévisions inscrites sur la Route à voies multiples de la vision.

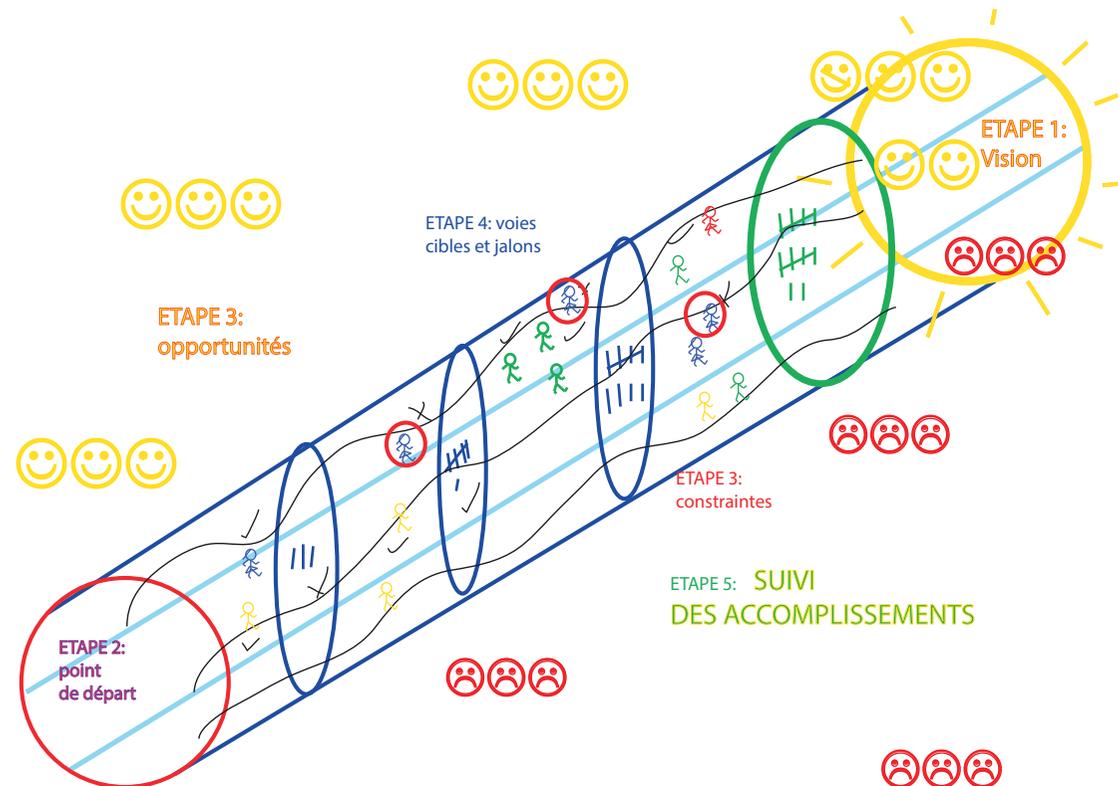
OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX PARTICIPANTS

- Evaluer et apprécier les actions et les accomplissements.
- Identifier les cibles non atteintes et déterminer si cela est dû au non-accomplissement de certaines activités et/ou à la non-prévision de certains défis.
- Réévaluer les opportunités et défis pouvant intéresser le prochain voyage visionnaire.
- Partager les expériences avec d'autres acteurs ainsi que les voies et moyens de relever les défis.

OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX ORGANISATIONS

- La quantification des accomplissements réalisés depuis le lancement du processus GALS.
- Une meilleure connaissance des autres opportunités et contraintes en dehors des programmes.
- Une meilleure connaissance du rôle de l'organisation par rapport à ces autres facteurs.

Une utilisation ultérieure éventuelle de ces voyages pour un suivi par échantillonnage sous forme d'études de cas détaillées et d'appréciation rétrospective de l'impact.



APERÇU DE LA FACILITATION

PRÉPARATION DU PARTICIPANT

- Les participants doivent apporter leur cahier comportant autant d'éléments de suivi que possible sur leur Route à voies multiples.
- À ce stade, ils doivent déjà disposer de leurs propres stylos en couleurs pour rendre leurs dessins aussi attrayants que possible.

PRÉPARATION DU FACILITATEUR

- Le facilitateur doit avoir effectué au préalable son Voyage d'accomplissement sur sa Route à voies multiples et disposer d'une bonne connaissance des outils et des étapes et avoir une idée claire de la façon d'adapter le temps imparti et le processus aux participants prévus.
- Le facilitateur doit placer un jeu de 6 à 8 flipcharts près de la Route à voies multiples initiale située à l'avant de la salle. Les participants font une récapitulation et dessinent un voyage d'accomplissement sur ces flipcharts. Ils consultent également la Route à voies multiples initiale pour vérifier d'éventuels points de comparaison, mais cette activité est probablement réservée à une différente série de participants et ne sera pas ainsi directement comparable pour une appréciation de l'impact.

TIMING

3 HEURES AVEC 50
À 60 PARTICIPANTS

Principales activités :

- **Activité 1.1.** : Théâtre interactif sur la situation initiale et les changements les plus significatifs survenus depuis le lancement du processus GALS (1 heure et demie).
- **Activité 1.2.** : Voyage d'accomplissement individuel : un exercice de réflexion personnelle et confidentielle (30 minutes).
- **Activité 1.3.** : Voyage d'accomplissement collectif visant à quantifier les accomplissements actuels et la situation passée dans chaque voie, ainsi que les opportunités et défis, afin de sélectionner les questions à traiter dans les Arbres d'action sur les défis à la session 2 (1 heure).

SUPPORT / MOYENS

- Cahiers et stylos pour les participants.
- Accessoires pour le théâtre interactif, accessoires pour permettre aux femmes de jouer le rôle des hommes et vice versa, par exemple des bouteilles en plastique, des poupées pour représenter les bébés, entre autres.
- Deux feuillets mobiles flipcharts apposés au mur avec des fiches en couleurs pour représenter les points de consensus et de désaccord issus du théâtre interactif.
- Route à voies multiples issue de l'Atelier catalyseur de changement.
- Route à voies multiples vierge sur le mur, non loin de la Route à voies multiples de l'Atelier catalyseur de changement, marqueurs.

PRODUITS

- Les changements les plus significatifs identifiés dans le théâtre.
- Voyages d'accomplissement individuels dans les cahiers des participants.
- Voyage d'accomplissement quantifié sous forme d'appréciation d'impact avec la quantification de la situation actuelle par rapport à la vision initiale, la situation de référence ainsi que les opportunités et défis.
- Série d'opportunités, de défis et autres questions à examiner grâce à l'Arbre d'action contre les défis dans la session 2.

DEVOIR POUR LES PARTICIPANTS

- Réaliser les voyages d'accomplissement, identifier les opportunités et défis à inscrire/relever au titre du prochain voyage visionnaire.
- Travailler avec un autre participant afin de remplir la page du manuel illustré dans leur cahier pour le partage de l'outil avec d'autres membres de leur communauté.

DEVOIR POUR LE FACILITATEUR

- Saisir les informations sur les impacts sur une feuille Excel.
- Réfléchir aux implications des opportunités et des défis pour un appui organisationnel futur.
- Déterminer les trois opportunités/défis/questions les plus utiles pour examiner les arbres d'action contre les défis dans la session 2.

ACTIVITÉ 1.1. THÉÂTRE INTERACTIF SUR LES CHANGEMENTS LES PLUS SIGNIFICATIFS

Le théâtre interactif a été utilisé dans l'Atelier catalyseur de changement, à la session 5 relative à la mise en pratique des enseignements. Dans la présente session, il sera lancé une discussion sur l'appréciation de l'impact. Il s'inspire de la méthodologie des « Changements les plus significatifs », qui invite les participants à répondre à des questions ouvertes sur les changements qu'ils considèrent comme étant les plus significatifs qui soient survenus depuis le début de l'intervention. Cette approche est utile pour faire ressortir les aspects pouvant être omis dans la conception d'un questionnaire ou d'indicateurs prédéterminés. La combinaison entre cette approche et le théâtre interactif peut révéler encore mieux la façon de penser des personnes dans une action spontanée.

PRÉPARATION DU JEU DE RÔLES 10 MINUTES

Dans la version élaborée dans cette session, les femmes et les hommes sont invités à représenter la situation du ménage lorsqu'ils sont tous de retour du travail :

Première partie : Quelle était la situation des relations au sein du ménage avant le processus GALS ? Quelle était la situation des relations au sein du ménage avant le processus GALS ? Qu'est-ce qui se passait au retour de tout le monde à la maison ?

Deuxième partie : Quelle est la situation actuelle des relations au sein du ménage ? Qu'est-ce qui se passe au retour de tout le monde à la maison ?

Les participants sont répartis en groupes d'hommes et de

femmes. Chaque groupe sexospécifique doit rapidement trouver un partenaire et déterminer la personne qui joue le rôle d'une femme et qui interprète celui d'un homme. Si certaines personnes sont laissées seules, elles rejoignent un couple en qualité de coépouse. Le but de cet exercice est de comparer les points de vue des femmes et des hommes à propos des changements survenus dans les deux sexes. Les groupes ont 10 minutes pour discuter rapidement au sein des couples de famille les choses à montrer, mais le plus spontané sera le mieux.

PRESENTATION DES JEUX DE RÔLE : 30 MINUTES (2 X 10 MINUTES ET 2 X 5 MINUTES)

Ensuite, tous les duos /pairs au sein des groupes des hommes auront 10 minutes pour présenter (cinq minutes pour la situation passée et cinq autres pour la situation actuelle). Les duos/pairs au sein des groupes des femmes peuvent être invités soit à faire le tour de la salle pour suivre le duo d'homme qu'ils trouvent le plus intéressant, soit à suivre des duos spécifiques en fonction du nombre homme-femme.

Après la présentation des hommes, chaque duo/pair (de femmes et d'hommes) dessine des symboles représentant trois choses auxquelles ils sont d'accord et trois autres avec lesquelles ils sont en dés accord. Les hommes et les femmes dessinent sur des fiches de couleur différente. Les changements qu'ils considèrent être réellement survenus sont représentés au stylo par une couleur et ceux qu'ils ont vu représenter mais considèrent comme étant inexistantes par une autre couleur. Les changements négatifs sont représentés par un stylo d'une troisième couleur. Puis, le même processus est répété, les duos/pairs de femmes étant sur scène pendant que les hommes regardent.

DISCUSSION SUR LES CHANGEMENTS : 20 MINUTES

Les duos/pairs d'hommes et de femmes forment ensuite deux à quatre groupes (au maximum 15 personnes par groupe) et mettent leurs symboles sur trois flipcharts: un pour les changements qui, selon eux, sont réellement survenus, un autre pour les changements qui, à leur avis, ne se sont pas produits, et un pour les changements négatifs. Ils doivent regrouper et quantifier les fiches par une vérification à main levée.

RESTITUTION EN PLENIERE 30 MINUTES (4 X 5 MINUTES ET DISCUSSION DE 10 MINUTES)

Chaque groupe dispose de cinq minutes pour faire son exposé et transférer les fiches flipcharts de groupe aux trois flipcharts collectifs. Les dimensions des désaccords entrant dans le cadre du genre peuvent se distinguer clairement par la couleur des cartes. Cette activité est suivie d'une discussion et d'une récapitulation de 10 minutes en plénière.

NOTE DE FACILITATION

L'intention est d'avoir une session amusante, alors il est important d'éviter trop de discussion. On doit reconnaître des questions sensibles et utiliser des symboles pour faire une liste. A suivre en plus de détails dans la quantification dans le Voyage des accomplissements, et puis dans les Arbres d'action contre les défis.

NOTE DE DOCUMENTATION

Si possible, enregistrez cette session en vidéo. Ou faites des notes qualitatives sur les questions émergentes.

ACTIVITES 1.2 ET 1.3 ROUTE D'ACCOMPLISSEMENTS – NOTES DE FACILITATION

1.2.1 INTRODUIRE LA ROUTE D'ACCOMPLISSEMENT (5 MINUTES)

En vous aidant à l'aide de la description donnée ci-dessus, introduisez la session par une brève explication du Voyage d'accomplissement. Cette introduction doit mettre l'accent sur le fait que pour avancer, nous devons :

- Apprécier nos forces et nos opportunités ainsi que nos faiblesses et nos défis.
- Connaître le passé et ce qui nous a aidé ou été entravé.
- Identifier les opportunités et défis du passé susceptibles de ressurgir dans l'avenir et devant être reconduits sur notre prochain voyage visionnaire.

1.2.2 DESSINER LA LEVOYAGE D'ACCOMPLISSEMENT ET RÉFLEXION INDIVIDUELLE (30 MINUTES)

Veillez à donner un caractère informel à l'installation des participants, afin qu'ils puissent rejoindre des groupes informels composés de personnes qui ne se connaissent pas bien. Donnez-leur quelques minutes pour passer en revue leur cahier et jeter particulièrement un regard sur leur Route à voies multiples. En fonction de la clarté de leur route initiale et de la mesure dans laquelle elle a changé entre-temps, ils doivent décider de l'opportunité de suivre les accomplissements sur cette route ou d'en dessiner une autre. L'animateur/facilitateur passe en revue les étapes de l'agenda du participant (ci-dessous) au moment où ceux-ci inscrivent les changements ou dessinent dans leur cahier.

1.3.1 PARTAGER L'EXPÉRIENCE ET L'APPROFONDISSEMENT DE L'ANALYSE : QUANTIFICATION DES ACCOMPLISSEMENTS ET SITUATION DE BASE RÉFÉRENCE (30 MINUTES)

Dans cette session, il s'agit de quantifier la vision (cercle en haut à droite) et les accomplissements actuels (cercle des cibles/jalons) par rapport à la situation de référence basée dans le passé (cercle en bas à gauche). Le but est de permettre aux participants de pouvoir comparer leur progrès avec ceux des autres afin de créer un sentiment de changement collectif et de donner une indication de l'impact que cela revêt pour l'organisation. Dans l'idéal, le nombre de femmes est marqué d'une couleur et celui des hommes d'une autre, en regard de chaque symbole, au moins pour certaines questions. Si le temps ne le permet pas et/ou que les nombres sont grands, demandez simplement aux participants de lever la main, pour que vous puissiez compter le nombre de personnes ayant leur vision sur leur voyage visionnaire, puis mettez ce nombre en haut du cercle visionnaire. Puis, passez aux changements en matière de genre de la voie intermédiaire et à l'échange entre pairs de la voie inférieure. Privilégiez plus les cercles d'accomplissement que la situation de référence de base, qui peut toujours être suivie au sein des groupes à un stade ultérieur.

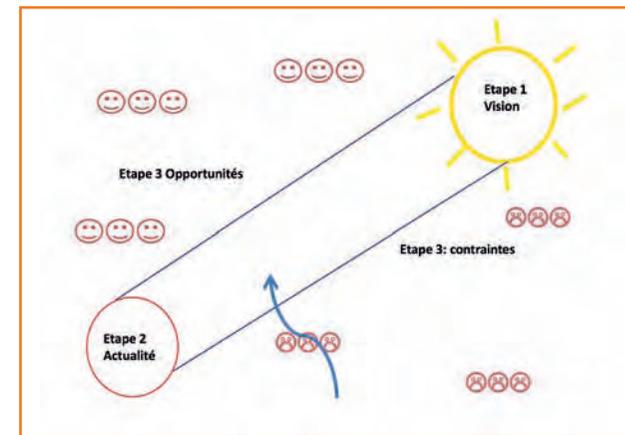
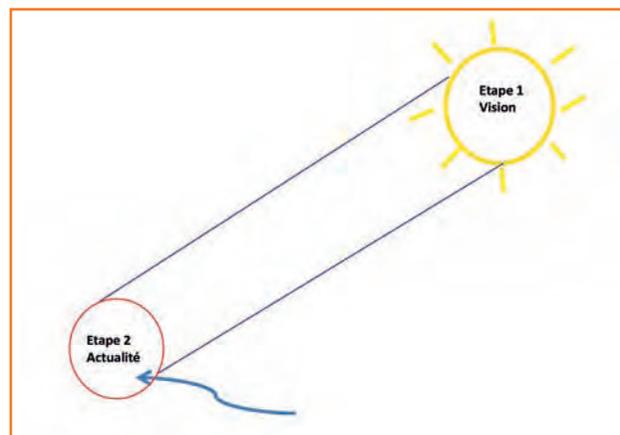
Les informations sont mises en commun par une vérification à main levée. Cette activité est généralement délicate, mais crée souvent de la solidarité. S'il y a plus de mains levées que prévu, l'animateur insiste sur le fait que le but est de recueillir la situation réelle, afin que ceux qui piétinent ne progressent pas puissent être assistés pour travailler à leur progrès. Si nous pensons que tout va bien quand ce n'est pas le cas, alors les choses n'iront pas de l'avant. Et que si nous pensons que tout va bien alors que ce n'est pas le cas, rien ne progresse. Si les participants ont adhéré au processus GALS à des moments très lointains différents, les accomplissements des plus anciens du programme peuvent être inscrits dans la cible du jalon le plus proche de la vision, les plus récents dans le premier cercle situé le long de la route, et les vagueslots intermédiaires dans les cercles des jalons situés entre le premier et le dernier. Au gré de l'avancée au fur et à mesure que de la discussion progresse, les participants peuvent inscrire dans leur voyage d'accomplissement des éléments qui s'appliquent à leur situation, mais qu'ils avaient oubliés où qui étaient passés inaperçus.

1.3. 2 PARTAGER L'EXPÉRIENCE ET L'APPROFONDISSEMENT DE L'ANALYSE : QUANTIFICATION DES OPPORTUNITÉS ET DÉFIS (30 MINUTES)

La prochaine étape consiste à quantifier les opportunités et les défis pour avoir une idée de la raison pour laquelle certaines choses sont survenues ou non, ainsi que pour tirer les enseignements à appliquer aux voyages visionnaires futurs. Ici encore, les informations sont mises en commun par une vérification à main levée. Quelles sont les principales opportunités qui se sont offertes aux personnes et qui, à leur avis, s'offriront à eux également dans l'avenir ? Quelles sont les principaux défis qui se sont présentés aux personnes et qui, à leur avis, se présenteront également dans l'avenir ? Au fur et à mesure que la discussion avance, les participants peuvent inscrire dans leur voyage d'accomplissement des éléments qui s'appliquent à leur situation, mais qu'ils avaient oubliés où étaient passés inaperçus. À la fin, les participants devraient être suffisamment d'assurance confiants pour que le facilitateur leur demande qui d'entre eux ont l'impression que les choses se sont passées en arrière des acquis du Route vers la vision ou de l'Arbre d'équilibre de genre. Insistez sur le fait que c'est probablement parce qu'ils ont commencé par beaucoup plus de défis et que le but de la question est également de savoir comment les aider à aller de l'avant. Il est important d'identifier toutes personnes se trouvant dans cette situation à ce stade et de veiller à ce qu'avant la fin de l'examen, elles aient une idée claire de la façon d'avancer en tant qu'individu ou à travers l'appui des groupes ou de l'organisation.

AGENDAS DES PARTICIPANTS : ROUTE D'ACCOMPLISSEMENT : PRINCIPALES ÉTAPES

La route d'accomplissement doit être dessinée sur la prochaine page double dans les cahiers des participants avec la Route à voies multiples. Mettez la date en haut de la page.



ÉTAPE 1. QUELLE ÉTAIT MA VISION ?

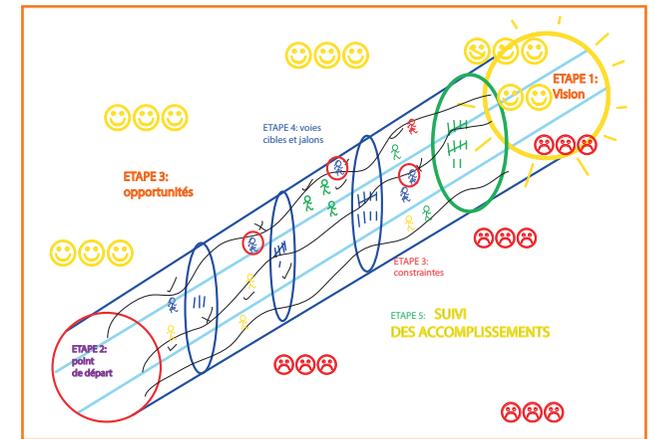
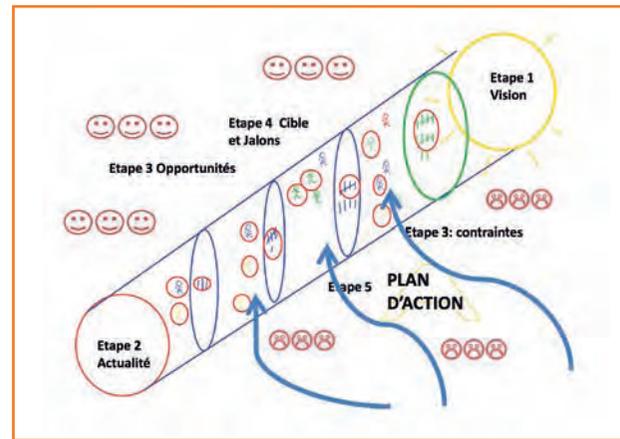
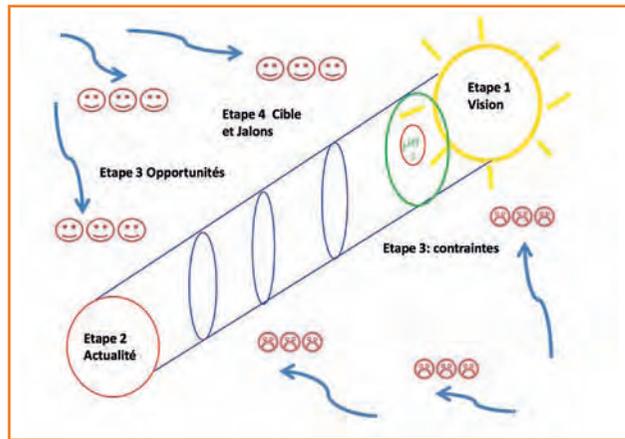
Comme dans la Route vers la Vision, la vision doit se placer en haut et à droite de la page. Même si vous estimez que les choses se sont empirées, la vision doit rester en haut pour vous inspirer dans l'avenir. Mettez les symboles du cercle visionnaire de votre route à voies multiples dans le cercle visionnaire de la route d'accomplissement en maintenant les différentes voies. Si vous le souhaitez, vous pouvez apporter des modifications à la version originale.

ÉTAPE 2. QUEL ÉTAIT MON POINT DE DÉPART ?

En bas et à gauche de la feuille, dessinez un cercle pour représenter votre point de départ au début du processus GALS. Puis, reliez le cercle par deux lignes externes pour créer la route et par deux lignes au milieu afin de diviser la route en trois voies. Analyse du cercle actuel de votre Route à voies multiples : Quelle était votre point de départ analysant chaque voie (voir le schéma sous l'étape 6) au début du processus GALS ? Mettez des symboles pour représenter ces éléments en apportant les modifications nécessaires si vous estimez que les informations relatives à votre point de départ n'étaient pas exactes.

ÉTAPE 3. QUELLES CIBLES DE JALON AI-JE ATTEINTES ?

Analysant votre Route à voies multiples, quels jalons avez-vous atteints avant le présent atelier ? Combien de cibles avez-vous atteintes dans le cadre de ce jalon ? Cochez celles que vous avez atteintes. Encerclez celles qu'il vous reste à atteindre. Avez-vous atteint quelque chose que vous n'aviez pas prévue ? Si oui, marquez cela d'un symbole de couleur appropriée.



ÉTAPE 4. MA ROUTE MONTE-T-ELLE OU DESCEND-T-ELLE ?

Mettez des lignes représentant votre avancée le long des voies pour montrer les hauts et les bas. Considérant vos accomplissements, les voies montent-elles ou descendent-elles ? Marquez cette situation d'un symbole positive, par exemple un visage souriant ou négative, un visage triste en regard du dernier cercle.

Votre route dans son ensemble monte-t-elle ? Si c'est le cas, mettez un visage souriant au-dessus, en regard du dernier cercle. Votre route dans son ensemble descend-t-elle ? Si c'est le cas, mettez un visage triste au-dessus, en regard du dernier cercle.

ÉTAPE 5. QUELLES ÉTAIENT LES RAISONS, LES PRINCIPALES OPPORTUNITÉS ET LES DÉFIS ?

Mettez les opportunités et les forces au-dessus de la route. Celles qui sont plus proches de la route sont plus faciles à contrôler que celles qui en sont plus éloignées. Les plus grandes sont les plus importantes. Mettez les défis, les faiblesses et/ou les menaces en-dessous de la route. Celles qui sont plus proches de la route sont plus faciles à contrôler que celles qui en sont plus éloignées. Les plus grandes sont les plus importantes. Marquez d'un visage souriant celles contre lesquelles une action a été entreprise. Marquez d'un visage triste les opportunités manquées et les contraintes substantantes.

ÉTAPE 6. QUELLES ONT ÉTÉ LES IMPLICATIONS, QUELLES ACTIONS AI-JE ENTREPRISES ?

En jetant un regard sur les actions inscrites sur votre route à voies multiples, pouvez-vous indiquer les actions que vous avez entreprises avant cet atelier ? Combien de cibles de ce jalon avez-vous atteintes ? Cochez celles qui ont été atteintes. Avez-vous fait quelque chose que vous n'aviez pas prévue ? Marquez cette situation d'un symbole à l'endroit approprié. Quelles sont vos principales conclusions sur les actions pour l'avenir ? Entourez d'un grand cercle les actions qu'il vous reste à entreprendre.

NOTES SUR LA FACILITATION DU PROCESSUS : PROPOSITION DE LISTES DE CONTRÔLE

LISTE DE CONTRÔLE POUR L'APPRENTISSAGE DES PARTICIPANTS

- Tous les participants disposent-ils à présent de routes à voies multiples portant les marques du suivi dans leur cahier ?
- Les participants comprennent-ils l'outil de la route d'accomplissement ?
- Les participants ont-ils répertorié leurs accomplissements ?
- Les participants comprennent-ils l'importance de suivre les accomplissements, les opportunités et les défis sur leur route d'accomplissement ou sur la route à voies multiples au fur et à mesure qu'ils avancent ?
- Les participants sont-ils en mesure de s'ouvrir à leurs défis et aux choses qui n'ont pas pu accomplir ? Compréhendent-ils l'importance de l'ouverture à une discussion franche sur la façon de les aider à progresser ? Ces aspects seront examinés ultérieurement par le biais de l'arbre d'action contre les défis.
- Les participants ont-ils identifié les actions qu'ils doivent entreprendre ou améliorer ? Celles-ci seront suivies ultérieurement lors de la prochaine route à voies multiples de la vision.
- Les participants ont assez confiance en eux pour pouvoir partager cet outil ?

LISTE DE CONTRÔLE POUR LA DOCUMENTATION

- Vidéo du théâtre interactif et de la présentation de la plénière de la route d'accomplissement collectif.
- Photos de la route d'accomplissement collectif annoté avec des notes sur papier adhésif.
- Saisie des symboles indicateurs de la vision, du passé et

des cercles de jalons ainsi que des nombres respectifs de femmes et d'hommes sur une feuille Excel.

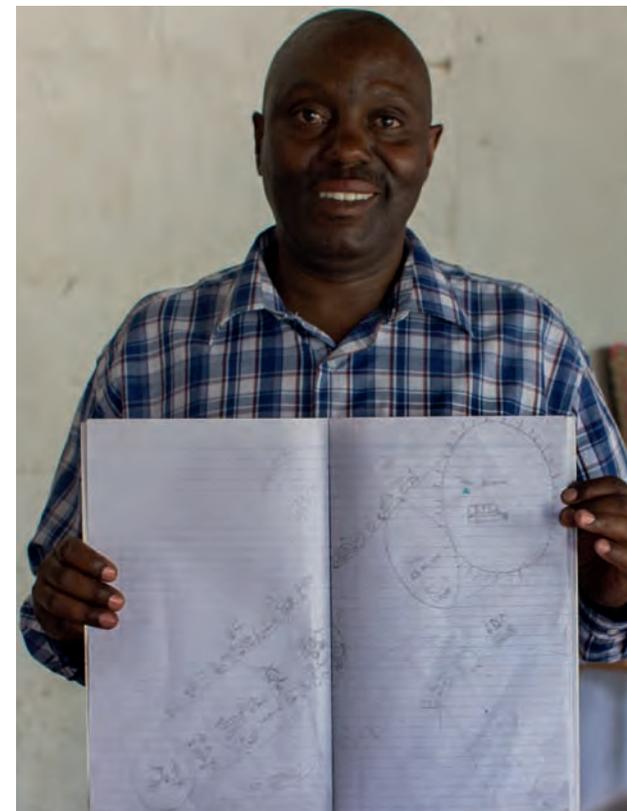
- Saisie des symboles indicateurs des opportunités et des défis ainsi que du nombre respectif de femmes et d'hommes sur une feuille Excel.
- Notes qualitatives sur les questions sensibles ou litigieuses soulevées.

QUELQUES CONSIDÉRATIONS TIRÉES DE L'EXPÉRIENCE

Lorsque la mise en commun pendant la réunion concerne seulement les routes d'accomplissement des participants, le processus est relativement simple. Même pour les manifestations de très grande envergure, il est possible de déléguer la partie de la facilitation consistant à recueillir le nombre total des participants présents.

Toutefois, les principaux problèmes surviennent lorsqu'il s'agit de mettre en commun les informations relatives à tous les participants au processus GALS à travers une structure de représentation. Dans ce cas, il existe deux possibilités nécessitant l'appui du personnel-noyau :

- 1** Apprendre aux représentants la route d'accomplissement avant la réunion et organiser cette activité au sein de leur groupe et de leurs réseaux pour la mise en commun des informations qu'ils devront apporter.
- 2** La mise en commun s'effectue après l'atelier d'examen participatif du genre.



Elsante, membre du conseil d'administration de la coopérative de Vuasu, en Tanzanie, présente la façon dont il a atteint sa cible de trois mois sur la route de sa vision de se procurer une voiture.



Route d'accomplissement, CEFORD 2013, Ouganda.

OUTIL D'EXAMEN 2

DIAMANTS DU GENRE



DESCRIPTION

L'équilibre de genre au sein du ménage et l'égalité de genre au sein de la communauté constituent d'importantes étapes vers la réalisation de nos visions.

Les femmes et les hommes ont souvent des grands rêves pour leurs familles, leurs communautés et eux-mêmes. Ils ont de nombreuses idées sur la façon de créer un monde meilleur. Ils jouissent également de nombreuses compétences. Toutefois, ils subissent souvent les contraintes liées aux stéréotypes et normes de genre, qui les entravent.

Les outils GALS qui permettent une analyse plus profonde des stéréotypes et normes de genre et les relations qui souhaitent avoir sont l'Arbre d'Équilibre de Genre et les diamants du genre

L'Arbre d'équilibre de genre réalisé dans l'Atelier catalyseur de changement a permis d'examiner l'équilibre au sein de la famille concernant le travail, les dépenses, la prise de décision et la propriété. La voie intermédiaire de la route d'accomplissement s'est intéressée aux changements accomplis à ce stade.

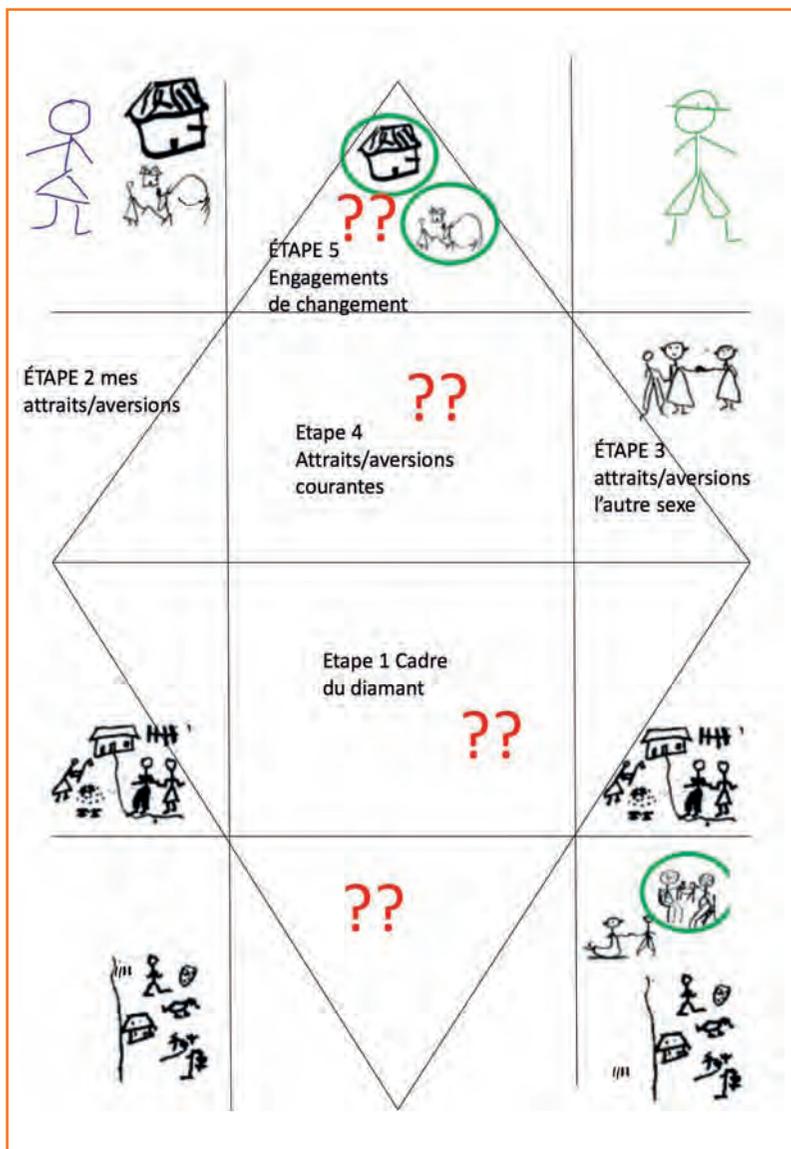
A présent, le premier diamant du genre explore les autres changements que les femmes et les hommes voudraient instaurer éventuellement dans la prochaine étape afin que ces deux catégories puissent réaliser leur potentiel d'être humain. Cette démarche peut être menée en groupes et/ou servir de base à un contrat ménager sur la façon dont différents membres de la famille souhaitent progresser. Les diamants du Genre peuvent être utilisés à différents niveaux, à différents moments dans le processus pour analyser différents détails:

- 1) Diamant de la Justice de Genre avec les questions clés :quelles sont les choses que tu préfères le plus et le moins étant femme ou homme ? Cet outil est utilisable par des individus, des familles, en groupe et par un grand nombre de personnes à la fois.
- 2) Les Diamants des droits de la CEDEF. Ce sont des diamants qui visent à analyser d'une manière

plus profonde et d'identifier des indicateurs pour les différents droits de la CEDEF. Cet outil est utilisable par des individus, des familles, en groupe pourvu qu'il ait une bonne facilitation et accompagnement liés au droit choisi dans l'outil.



Diamant de justice de genre du Pakistan (gauche) et du Pérou (droite)



Modèle de Diamant de Justice de Genre avec toutes ses étapes.

OBJECTIFS DE L'OUTIL

Le premier diamant du genre s'appuie sur l'Arbre d'équilibre de genre et la route d'accomplissement pour étudier les autres changements que les femmes et les hommes voudraient éventuellement apporter à leurs relations de genre afin de réaliser leur potentiel humain.

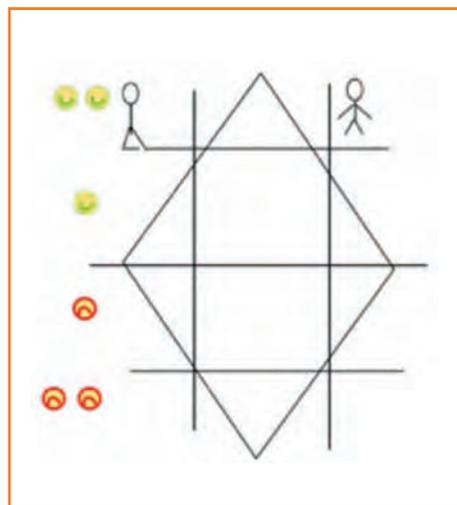
Il procède par recouvrements pour quantifier, de façon plus poussée, la vision du genre.

OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX PARTICIPANTS

- Réfléchir à ce qu'ils souhaitent à présent pour l'avenir en termes de relations de genre sur la base des progrès qu'ils ont réalisés à ce stade.
- Echanger des idées sur les changements avec d'autres femmes et hommes.
- Apprendre l'outil de diamant.
- Améliorer leurs compétences en matière de dessin, d'écoute et d'animation de groupe.

OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX ORGANISATIONS

- Recouper les éléments de la vision du genre comme fondement de l'élaboration d'un système de suivi plus solide du genre.
- Identifier les progrès réalisés et affiner les indicateurs pour un suivi futur.



Modèle de diamants principaux pour la discussion en plénière.

APERÇU DE FACILITATION

PRÉPARATION DU PARTICIPANT	<ul style="list-style-type: none">• Cahiers et examen des Arbres d'équilibre de genre et route d'accomplissement individuel dans les cahiers (facultatif) ; stylo rouge et noir.• Accessoires pour les femmes et les hommes destinés à un jeu de rôles croisé sur le genre.
PRÉPARATION DU FACILITATEUR	<ul style="list-style-type: none">• Cadre du diamant du genre.• Déterminez le code couleur : stylos /marqueurs de deux couleurs différentes pour les femmes et les hommes, par exemple le rouge et le noir ; stylos de même couleur pour les cahiers, servant à marquer les diamants, et fiches de deux couleurs pour les attraits et les aversions, par exemple le vert (pour les attraits parce qu'ils représenteront plus tard les fruits non murs) et le noir. Réservez quelques accessoires au jeu de rôles.• Dessinez votre propre diamant de genre pour vous et votre ménage.
DURÉE 3 HEURES	<ul style="list-style-type: none">• Activité 3.3.1 Théâtre interactif : Quels changements voulons-nous voir dans l'avenir (45 minutes).• Activité 3.3.2 Discussion en duo/pairs et diamant de groupe 4 groupes (45 minutes)• Activité 3.3.3 Exposé et plénière (4 diamants x 15 minutes et quantification finale par une vérification à main levée et discussion de 30 minutes)
SUPPORT / MOYENS	<ul style="list-style-type: none">• Accessoires pour le théâtre interactif.• Large espace mural pour 10 groupes avec leurs flipcharts et rubans adhésifs ou punaises pour chaque groupe.• Petites fiches ou papiers adhésifs en deux couleurs : quatre fiches de chaque couleur par pair de participants pour les attraits et les aversions ; deux marqueurs de couleur différente par pair de participants pour les codes couleurs du genre (L'écriture au stylo n'étant pas visible en plénière, les marqueurs sont nécessaires.)• Cinq modèles de diamants collectifs sur quatre flipcharts pour l'étape 4 préparés à l'avance, comportant des lignes horizontales pour les critères de classement ainsi que des colonnes pour le genre.• Appareil photo numérique pour l'enregistrement des diagrammes.• Caméra pour les diamants collectifs en plénière.
PRODUITS	<ul style="list-style-type: none">• Quatre diamants de groupe photographiés avec des papillons adhésifs ainsi que l'explication écrite des symboles.• Diamants collectifs avec indicateurs quantifiés et classés par ordre de priorité, photographiés avec des papillons adhésifs, explication écrite des symboles et vidéo du processus ; liste écrite dressée par les animateurs, comportant les principaux domaines sensibles et de conflit potentiel à prendre en compte dans le processus GALS• Vidéo des plénières relatives aux diamants collectifs
DEVOIR POUR LES PARTICIPANTS	<ul style="list-style-type: none">• Dessinez votre propre diamant de genre et passez en revue les différentes étapes, de sorte que vous puissiez le mettre en pratique chez vous et partager l'outil avec les autres afin qu'ils puissent dessiner leur propre diamant. Ensuite, vous pouvez dessiner un diamant collectif pour la famille sur les relations convenues entre ses membres.
DEVOIR POUR LE FACILITATEUR	<ul style="list-style-type: none">• Veillez à l'annotation et à la clarté du diamant collectif ; vous en aurez besoin pour une consultation ultérieure. Passez en revue vos notes et envisagez les implications pour le prochain exercice sur les diamants dans le cadre de la CEDEF, car ce sont ces éléments qui seront documentés de façon détaillée pour le suivi.

CHANGEMENTS FUTURS : THÉÂTRE INTERACTIF

Cet exercice fait suite au théâtre interactif de la session 1. Cette fois-ci, les participants sont invités à représenter les relations de genre qu'ils aimeraient dans l'avenir. Cette activité peut inclure des choses qu'ils ont aimées par le passé, des changements qu'ils ont déjà accomplis ou des choses qui ne sont pas encore réalisées.

Certains interprètent le sexe opposé afin de promouvoir les compétences en matière d'écoute ainsi que le respect entre les hommes et les femmes et de rendre l'exercice plus amusant.

ÉTAPE 1. EXPLICATION DE L'EXERCICE ET DESSINS DU CERCLE VISIONNAIRE DANS LES CAHIERS PERSONNELS (5 MINUTES)

Le facilitateur explique brièvement l'exercice en s'appuyant sur la description ci-dessus et sur les étapes ci-dessous. Tous les participants ouvrent une nouvelle page de leur cahier et dessinent un large cercle visionnaire où ils mettent leurs idées et leurs dessins. Ils déterminent ensuite la couleur qui doit représenter respectivement les femmes et les hommes dans le dessin.

ÉTAPE 2. ATTRIBUTION DES RÔLES, 5 MINUTES

Les participants sont invités à trouver un partenaire du sexe opposé. S'il y a des femmes ou des hommes sans partenaire, les deux catégories deviennent des coépouses. Par conséquent, ils doivent rapidement rejoindre un groupe s'ils veulent un partenaire à eux seuls.

Une fois que des duos/trios sont formés, ils sont affectés à deux séries :

Série 1. Les hommes et les femmes interprètent respectivement le sexe opposé en se comportant de la façon qu'ils n'apprécient pas chez l'autre, par exemple les femmes jouent un rôle qu'elles n'apprécient pas chez les hommes et vice versa. Tous les hommes coépouses doivent être dans cette série.

Série 2. Les femmes restent des femmes et les hommes des hommes et interprètent le comportement qu'ils aimeraient avoir. Tous les participants choisissent des accessoires, mais ce choix doit être basé sur les choses qu'ils aiment, pas nécessairement des accessoires stéréotypés. Par exemple les femmes peuvent choisir de porter un pantalon, et les hommes un bébé.

ÉTAPE 3. DISCUSSION SUR LES RÔLES, 10 MINUTES

Les duos/trios de chaque série discutent d'abord de la façon de montrer la situation idéale qui prévaut lorsque tout le monde est de retour du travail. Une personne s'exprime pendant trois à cinq minutes pendant que les autres écoutent sans commentaires, en commençant par les hommes (de sorte que les femmes aient le dernier mot). Le fait d'écouter sans commentaires est une aptitude permettant à l'autre d'exprimer toutes ses idées ainsi que de réfléchir et d'élaborer une stratégie de réponse. Les difficultés sous-jacentes empêchent le progrès, sauf si chacun se sent écouté.

Chacun met dans le cercle de sa vision les principaux éléments qu'il a aimés dans sa propre interprétation et/ou celle de son/ses partenaire(s).

Si ce qu'ils ont aimé a trait au devenir des femmes, ils doivent indiquer ce choix dans la couleur réservée aux femmes. S'il s'agit du devenir des hommes, ils doivent également l'indiquer par la couleur qui leur est réservée. Toutefois, ils ne doivent mettre que ce qu'ils pensent ; c'est

ce qui va représenter leur vision. Ils doivent écouter avec respect les idées de leurs partenaires, mais ne sont pas obligés d'être du même avis.

Cette discussion ne doit pas durer trop longtemps parce qu'il s'agit de susciter les réactions spontanées les plus intéressantes.

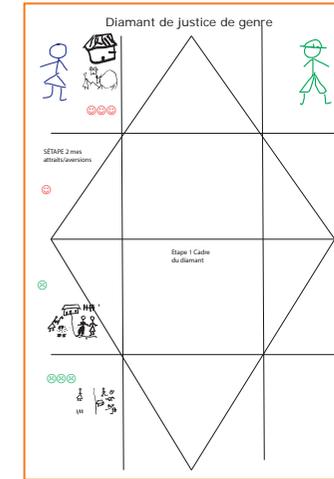
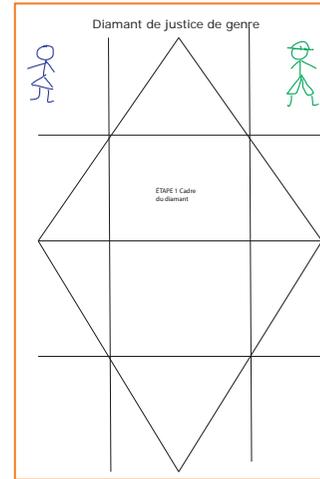
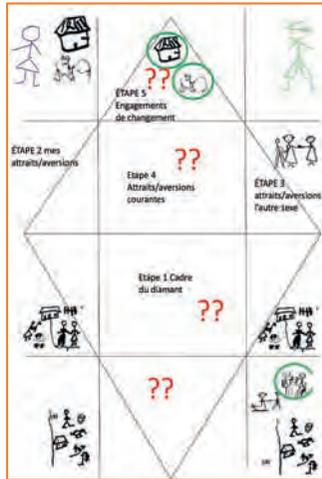
ÉTAPE 4. EXPOSÉS, 20 MINUTES (10 MINUTES PAR SÉRIE)

La série 1 fait son exposé en premier lieu. Les participants de la série 2 se répartissent en duos/pairs pour observer. À l'aide de la couleur appropriée selon le sexe, ils dessinent au milieu du cercle visionnaire contenu dans leur cahier toute autre chose qu'ils ont aimée dans cette observation. Ensuite, ils conservent ces dessins visionnaires pour l'exercice relatif aux Diamants.

NOTE

Dans la plupart des contextes, il est possible et utile de répartir ainsi les femmes et les hommes en pairs avant même le stade de l'Examen participatif du genre. Toutefois, si le contexte s'avère trop sensible pour permettre la répartition des femmes et des hommes en pairs pour cet exercice, les séries peuvent être sexospécifiques avec des pairs où une personne interprète l'homme et l'autre la femme. La moitié des pairs dans chaque groupe sexospécifique interprète le comportement qu'il estime être inapproprié pour les femmes et les hommes respectivement, et l'autre les comportements qu'il estime être approprié pour eux.

DIAMANTS DU GENRE : ETAPES DE BASE



Avant le diagramme du diamant de groupe, chaque sexe a déjà travaillé à leur diamant d'un point de vue individuel d'abord. La version représentée ici, constitue le procédé suggéré pour l'utilisation du Diamant dans l'échange pyramidal entre pairs utilisé en groupe. En premier lieu il y a une brève introduction de l'outil et son objectif : arriver à une justice de genre. Ensuite il faut décider de diviser les participants en différents groupes selon le contexte. Au moment qu'on divise les participants en groupe, on les séparant entre par exemple les femmes et les hommes, les mariées et les célibataires et les catégories d'âges etcetera. L'idéal est entre 4-6 groupes d'environ 10 personnes. Chaque groupe reçoit des cartes de différentes couleurs suivant le sexe, donc les femmes utilisent les mêmes couleurs et les hommes de leur côté leurs couleurs. Chaque participant reçoit un nombre de 6 cartes en 2 couleurs différentes et des marqueurs ou stylos en 2 couleurs différentes également. Cette division entre les femmes d'un côté et les hommes d'un autre ainsi que la distribution des cartes peut se faire dès le début de l'exercice. Ensuite on demande aux participants de discuter en pairs leurs points de vue.

Les étapes de l'outil de 1 à 3 sont d'ordre individuel bien que les figures sont en forme schématisée ci-dessous. Les étapes de 4 à 5 peuvent être effectuées individuellement **ou en partage sous forme de contrat de changement. Pour l'adaptation à un vaste atelier, voir Notes sur la facilitation ci-dessous.**

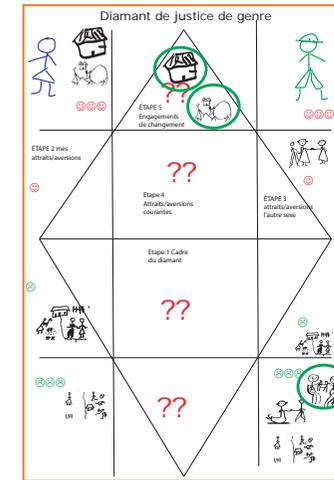
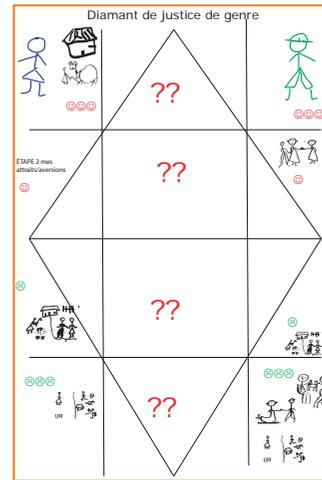
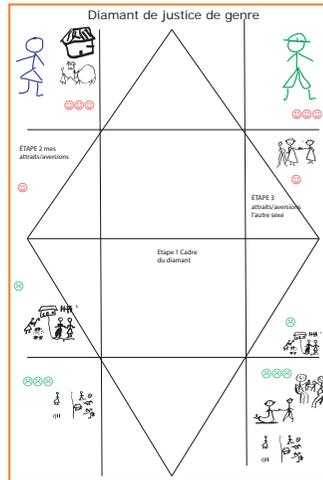
ÉTAPE 1. DESSIN DU CADRE DU DIAMANT

Dessinez le cadre du diamant sur un flipchart comme dans l'exemple. Le cadre du diamant a été choisi parce que les diamants sont très précieux, ils représentent nos rêves. Divisez ce cadre en quatre niveaux : Le niveau supérieur représente les choses que nous aimons le plus, le niveau inférieur celles que nous aimons le moins. Puis, les zones situées de part et d'autre de la ligne médiane représentent respectivement ce qui est approprié et une légère aversion. Sur la gauche, on met les choses concernant les femmes, sur la droite celles concernant les hommes, au milieu celle qui concernent les deux.

ÉTAPE 2. REPRESENTATION DE CE QUE VOUS AIMERIEZ/N'AIMERIEZ PAS ÊTRE EN TANT QU'HOMME OU FEMME

Les participants travaillent individuellement sur les questions, ce qu'ils aiment le plus et le moins d'être une femme ou un homme. Chaque personne reçoit 6 cartes en 2 couleurs différentes et 2 marqueurs ou stylos en 2 couleurs différentes également. Après environ 20 minutes les participants échangent dans leur groupes formés (selon les sexes, âges et selon l'état matrimonial). Le facilitateur/facilitatrice encourage les plus timides à partager et à placer les cartes sur le dessin du cadre du diamant en ordre positif en haut et négatif en bas ; pour les femmes d'un côté, les hommes de l'autre côté. Une autre option est de sélectionner (après avoir voté) les choses les plus positives et plus négatives et de les transmettre en cinq symboles positifs et cinq négatifs. Ensuite placez sur le côté du diamant réservé à votre genre, les cinq symboles pour montrer la nature que vous aimeriez avoir en tant que femme ou homme, les choses réelles que vous aimez et/ou les choses imaginaires que vous aimeriez le plus (dans l'avenir). Tout à fait en haut, mettez les choses que vous aimez le plus, et les trois autres au milieu.

GENDER DIAMOND BASIC STEPS



ÉTAPE 3. REPRÉSENTATION DU COMPORTEMENT SOUHAITÉ DU SEXE OPPOSÉ ENVERS VOUS

Sur le côté du diamant réservé au sexe opposé, dessinez cinq symboles pour montrer la façon dont vous aimeriez que le sexe opposé se comporte envers vous, les choses réelles que vous aimez (actuellement) et/ou les choses imaginaires que vous aimeriez le plus (dans l'avenir). Tout à fait en haut, mettez les choses que vous aimez le plus et, au milieu, les trois autres.

Ensuite, dessinez cinq symboles pour représenter ce que vous pensez aimer le moins. Tout à fait en bas, mettez les deux choses que vous désapprouvez le moins et, au milieu, les trois autres. Les flèches indiquent la position des hommes ou des femmes au même niveau, mais se trouvent de part et d'autre du diamant.

ÉTAPE 4. ATTRAIT/AVERSIONS HUMAINS COMMUNS

Parmi les choses que vous avez mises sur un des côtés du diamant, lesquelles pensez-vous être communes aux femmes et aux hommes ? Quelles sont celles que les deux doivent avoir/faire ? Quelles sont celles que ni l'un ni l'autre ne doit faire ?

Mettez les choses communes dans la partie intermédiaire, plus proche du côté réservé à la personne qui l'a ou qui le fait le plus.

Vous pouvez effectuer cette étape individuellement ou, s'agit d'un exercice collectif, avec d'autres membres du ménage ou du groupe. Les résultats doivent également être copiés dans les cahiers individuels.

ÉTAPE 5. ENGAGEMENTS D'ACTION

Encerclez en couleur au moins cinq choses qui vous voulez changer et placez-les sur la voie médiane de votre Route à voies multiples :

- Cinq choses que les femmes veulent atteindre elles-mêmes
- cinq choses que les hommes veulent atteindre par eux-mêmes
- Cinq choses que les femmes veulent abandonner eux-mêmes
- Cinq choses que les hommes veulent abandonner eux-mêmes

Celles-ci seront suivies par les femmes et les hommes de la même façon que les autres diagrammes par l'identification des changements en cours ou accomplissement en couleur différentes . C'est important que les changements identifiés sont des choses qui veulent changer eux-mêmes et donc pas stipulés par d'autres personnes (de l'autre sexe, par exemple). Puis, encerclez davantage des choses en couleur que vous souhaitez voir mûrir à la prochaine phase.

NOTES SUR LA FACILITATION DU DIAMANT DU GENRE



INTRODUCTION DU FACILITATEUR 5 MINUTES

Préparez à l'avance un grand diamant mère/collectif, qui comporte des lignes horizontales ainsi que des colonnes représentant le genre. Le facilitateur explique brièvement le cadre du diamant et le procédé.



DESSIN EN PAIRS 15 MINUTES

Les participants choisissent un partenaire du même sexe mais une série différente. Pour le code couleur du genre, ils utilisent les marqueurs de même couleur que celle des stylos utilisés pour leurs cahiers. Chaque pair reçoit huit fiches, quatre pour les attraits et quatre autres pour les aversions. Ils discutent de ce qu'ils ont vu et de ce qu'ils ont dessiné dans leur cercle visionnaire. Ensuite, ils choisissent quatre choses (deux chacun) qu'ils ont vues et qu'ils pensent aimer le plus, et quatre autres qu'ils pensent aimer le moins.



PARTAGE EN GROUPE DES ATTRAITS ET AVERSIONS 20 MINUTES

Chaque pair se met à l'avant, puis expose le contenu de ses fiches, chacun rapportant les propos de son partenaire. Pour favoriser le sens de l'inclusion, les exposés doivent commencer par ceux de l'arrière, si possible en encourageant les personnes qui s'expriment le moins à s'exprimer les premiers. Chacun évoque les aspects non mentionnés précédemment, en plaçant les fiches concernant tout point précédent sur celles déjà apposées. À la fin de chaque exposé, les participants apposent les fiches sur le mur, en regroupant les fiches similaires. Cette démarche favorise la richesse de la discussion pour connaître les questions différentes ou similaires.



**CLASSEMENT ET
PLACEMENT DES
FICHES EN
GROUPE SUR LES
DIAMANTS
10 MINUTES**

Lorsque toutes les fiches auront été placées, les participants font le tour de la salle afin de voter pour les priorités. L'expérience indique que pour dégager une vue représentative, chaque personne doit disposer de cinq voix sur le « meilleur » et de cinq autres sur le « pire. ». Ce chiffre permet d'inclure un large éventail de questions, alors qu'un nombre inférieur de voix réduit le champ de la discussion. Pour accélérer le dépouillement, les voix sont marquées de lignes verticales en groupes de quatre, et d'une cinquième en diagonale pour boucler chaque groupe de cinq. L'animateur demande à des volontaires d'expliquer le diagramme du diamant encore une fois à partir de ce qu'ils ont compris avant, à l'aide du diamant mère placé devant, en expliquant le cadre du diamant comportant les trois lignes horizontales séparant les quatre niveaux « meilleur, bien, pas bien, très inapproprié ». Puis, les participants placent leurs fiches sur les diamants préparés à l'avance pour leur groupe. Chaque groupe de fiches est classé sur le diamant, le groupe de fiches « meilleur » ayant remporté la majorité de voix en haut, et le groupe de fiches « très inapproprié » ayant recueilli la majorité des voix au bas. Cette étape est effectuée rapidement par un participant en fonction de l'opinion des autres. Veillez à ce que les participants qui se trouvent à l'arrière soient inclus dans la discussion.



**RESTITUTION EN
PLÉNIÈRE ET
PLACEMENT SUR
LE DIAMANT MÈRE
/COLLECTIF
1 HEURE, EXPOSÉ
DE 4X10
MINUTES, 5
MINUTES DE
DISCUSSION**

Deux participants de chaque groupe (pas les animateurs de groupe) présentent le diamant du groupe ; l'un présente le haut et l'autre le bas. Pendant cette activité, la personne qui n'expose pas retire les fiches du diamant du groupe et les place sur le diamant mère/collectif, en suivant le même système de classement. Cette fois-ci, les fiches sont également classées verticalement :

- dans les colonnes réservées aux femmes et aux hommes si les critères concernent un seul sexe.
- dans la colonne centrale s'ils pensent que les indicateurs concernent les deux sexes.

sur un des côtés si l'indicateur est plus courant chez l'un ou l'autre sexe, par exemple, la violence étant une expérience humaine courante mais plus courante pour les femmes, l'indicateur se place dans la colonne centrale mais plus près du côté des femmes. Si des groupes différents évoquent la même question, les fiches sont placées les unes sur les autres. On ajoute seulement les fiches évoquant les nouvelles questions. Chaque exposé est suivi d'une discussion de cinq minutes pour arriver à un consensus sur le placement dans les colonnes selon le genre. La question constante est de savoir si chaque question est sexospécifique ou commune aux deux sexes, puisque les femmes et les hommes ont les mêmes droits humains, mais les femmes sont actuellement plus défavorisées



**DISCUSSION ET
VOTE SUR LA
VISION DU
DIAMANT**

Lorsque toutes les cartes auront été placées, six participants qui n'ont pas encore exposé se mettent à l'avant pour organiser le scrutin et le dépouillement. Chacun d'entre eux prend une des six parties du diamant et passe en revue chaque question à tour de rôle. Les participants lèvent la main s'ils sont d'accord. L'exposant compte d'abord les hommes et les marque d'une couleur, puis les femmes d'une autre, en regard de chaque fiche. Cette fois-ci, les participants peuvent voter autant de fois qu'ils le souhaitent. Toutefois, si tout le monde vote pour tout, cela doit être remis en question ; il s'agit de faire ressortir les véritables sentiments.

CONSIDERATIONS TIREES DE L'EXPERIENCE

FORMULATION DE LA QUESTION

Selon l'expérience, il est admis que quel que soit le soin apporté à la formulation, la question de l'étape 1 est susceptible d'être interprétée de diverses façons, ce qui peut aboutir à des réponses différentes.

- « Qu'est-ce qu'ils aiment / n'aiment pas personnellement au fait d'être une femme/un homme » (la principale question posée ici) est « Qu'est-ce que les femmes/hommes pensent être bon ou mauvais au sujet de leur genre ».
- Selon eux, quelles sont les caractéristiques idéales d'une femme ou d'un homme ?

Pour les besoins de cette activité d'entrée, il n'est pas vraiment important aussi longtemps que ces distinctions soient gardées à l'esprit dans l'évaluation des résultats. Dans les étapes 1 à 4, les animateurs /facilitateurs doivent gérer la participation, en accordant une attention particulière aux différents points de vue des participants et, si possible, en prévoyant les réponses de sorte :

- Qu'une série de questions aussi vaste que possible soit présentée par les participants eux-mêmes.
- Que toutes les voix soient entendues, ce qui donne la possibilité aux participants de discuter entre eux.
- Que toute question ou toute intervention directe serve à demander des clarifications ou à s'interroger sur les contradictions dans les propos des participants ou entre les propositions de différents participants.
- Que, si la discussion sort de son cadre ou que des conflits surviennent, les participants soient invités, autant que possible, à répondre ou à résoudre la question par une observation minutieuse.



Des participants en scrutin sur les contraintes prioritaires en matière de genre à prendre en charge dans le diamant mère (imagegDa, 2013), Laos.

OUTIL D'EXAMEN 3

DIAMANTS DES

DROITS CONSACRÉS

PAR LA CEDEF



DESCRIPTION

Dans la session précédente, les Diamants du genre ont permis d'approfondir la vision des changements que les femmes et les hommes souhaitent apporter.

Les diamants de genre consacrés par la CEDEF (Diamants CEDEF) abordés dans cette session approfondissent la discussion pour concrétiser davantage les choses. Les questions de genre sont appréhendées dans le contexte des accords internationaux relatifs aux droits de l'homme, promus par la plupart des gouvernements nationaux, en particulier la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). Adoptée en 1979, cet instrument stipule que les femmes ainsi que les hommes jouissent des droits suivants :

Droit 1 : Droit de vivre sans violence

Droit 2 : Égalité de genre dans la prise de décision

Droit 3 : Égalité des droits de propriété

Droit 4 : Liberté de penser, de mouvement et d'association

Droit 5 : Égalité des droits au travail et aux loisirs

Comme pour le Diamant de justice de genre, cet outil peut être utilisé en groupe et/ou au sein du ménage pour arriver à un consensus plus large entre les femmes et les hommes. Dans un Examen participatif du genre, chaque session peut s'intéresser à un seul droit pour la comparaison des



Des hommes de la coopérative de Bukonzo Joint, en Ouganda, dans un exercice Diamant relatif à la participation à la prise de décision.

réponses des différents groupes de femmes et d'hommes. Autrement, différents groupes peuvent choisir différents droits, puis organiser un vote en plénière sur les droits à étudier.



Des femmes de la Coopérative Bukonzo Joint, en Ouganda, dans un exercice Diamant relatif à la prise de décision.

OBJECTIFS DE L'OUTIL

Les diamants des droits consacrés par la CEDEF sont composés de cinq diamants pour chacun de ces droits.

Droit 1 : Droit de vivre sans violence

Droit 2 : Égalité de genre dans la prise de décision

Droit 3 : Égalité des droits de propriété

Droit 4 : liberté de penser, de mouvement et d'association

Droit 5 : Égalité des droits au travail et aux loisirs

Cet exercice nécessite 50 à 60 participants : des groupes distincts de femmes et d'hommes, à savoir 10 groupes de 5 à 6 hommes ou femmes pour chacune des cinq questions. Si le temps est trop court ou que le nombre de participants est insuffisant, choisissez les questions ayant fait l'objet de la moindre attention : probablement le Droit de vivre sans violence et les droits de propriété des importants actifs de production.

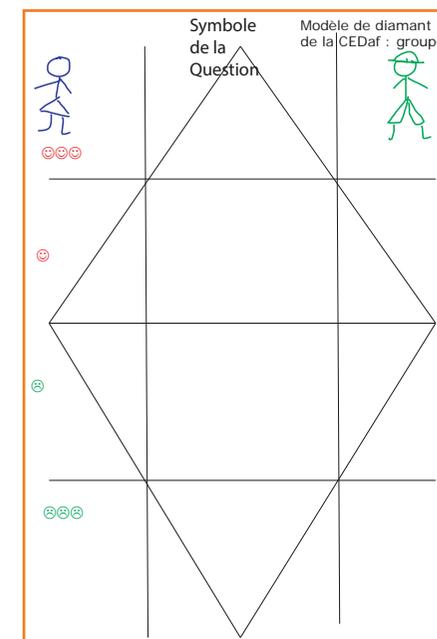
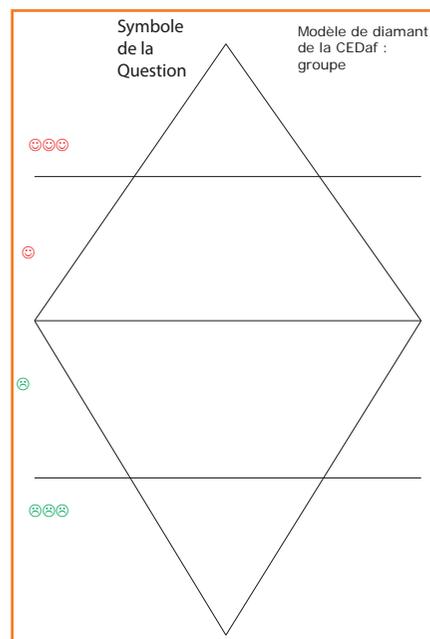
Ces diamants sont à la base de l'élaboration d'indicateurs beaucoup plus détaillés pour les différentes dimensions de la CEDEF ainsi que du suivi des changements en matière d'intégration de la dimension genre et de construction de mouvements.

OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX PARTICIPANTS

- Réflexion plus approfondie sur ce qu'ils souhaitent à présent pour l'avenir en termes de relations de genre, sur la base des progrès réalisés à ce jour.
- Echange d'idées sur les autres changements avec d'autres femmes et d'autres hommes.
- Apprentissage de la façon d'adapter l'outil Diamant pour en faire un contrat d'égalité de genre au sein du ménage.
- Amélioration des capacités de dessin, d'écoute et d'animation de groupe.

OBJECTIFS ASSIGNÉS AUX ORGANISATIONS

- Identification d'indicateurs concrets pouvant servir au suivi/évaluation.
- Détermination des progrès et affinage des indicateurs pour un suivi futur.



MODÈLES DE DIAMANT POUR CHAQUE GROUPE SUR LA CEDEF PLÉNIÈRE

NOTE Porte le symbole de la question et la date mais pas de répartition en colonnes, parce que les participants s'expriment uniquement pour le compte de leur genre.

MODÈLES DE DIAMANT POUR CHAQUE PRÉSENTATION

NOTE Porte le symbole de la question, la date et la répartition en colonnes.

APERÇU DE FACILITATION

PRÉPARATION DU PARTICIPANT	<ul style="list-style-type: none"> • Cahiers et diamants de justice de genre de la session 3. • Un stylo rouge et noir. • Cinq modèles de diamant de genre préparés pour les groupes. N'oubliez pas le code couleur de la session 3.
-----------------------------------	---

PRÉPARATION DU FACILITATEUR	<p>Préparez un bref exposé interactif sur la CEDEF (Pour des informations détaillées et d'autres documents, cf. Manuel de présentation du processus GALS.) Vous devez faire cet exposé essentiellement sous forme de questions aux participants tout en corrigeant tout écart entre la discussion et la CEDEF. Dessinez vos propres diamants pour votre compte et celui de votre ménage.</p>
------------------------------------	--

DURÉE 3 HEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Activité 3.3.1. Introduction interactive de la CEDEF par l'animateur/facilitateur (5 minutes). • Activité 3.3.2. Choix des diamants, formation des groupes et dessin individuel (15 minutes). • Activité 3.3.3. Diamants de groupe, 10 groupes (20 minutes) • Activité 3.3.4. Présentation et plénière (cinq diamants x 30 minutes, y compris le comptage à main levée et discussion). Activité 3.3.5. Contrats de diamant individuels à amener chez soi pour discussion (30 minutes) • Activité 3.3.6. Composition du chant de la CEDEF à présenter le lendemain (25 minutes).
----------------------	---

SUPPORTS / MOYENS	<ul style="list-style-type: none"> • Large espace mural suffisant pour 10 groupes avec des flipcharts, ruban adhésif ou punaises pour chaque groupe. • Petites fiches en couleurs et papiers adhésifs en deux couleurs : trois fiches de chaque couleur par pair de participants pour les attraits/aversions. Deux marqueurs de couleurs différentes par pair de participants pour le code couleur du genre (nécessaire parce que l'écriture au stylo n'est pas visible en plénière) • Cinq grands modèles de Diamants mères/collectifs sur quatre flipcharts préparés à l'avance pour l'étape 4, portant des lignes horizontales pour les critères de classement et des colonnes. • Appareil photo numérique pour l'enregistrement des dessins. Caméra pour les diamants mères/collectifs en plénière.
--------------------------	---

PRODUITS	<ul style="list-style-type: none"> • Dix Diamants CEDEF (un pour les femmes, un pour les hommes pour chacun des cinq droits consacrés par la CEDEF) photographiés avec des papiers adhésifs et des explications écrites des symboles. • Cinq diamants avec des indicateurs quantifiés et classés par ordre de priorité, photographiés avec les papiers adhésifs et des explications écrites des symboles, ainsi qu'une vidéo du processus. • Liste écrite dressée par les animateurs/facilitateurs, répertoriant les principaux domaines de sensibilité et de conflit probable qui doivent être pris en compte dans le processus GALS. Vidéo des plénières sur le Diamant mère/collectif.
-----------------	--

DEVOIR POUR LES PARTICIPANTS	<p>Finalisez votre propre Diamant de genre et passez en revue les étapes, de sorte que vous puissiez l'amener chez vous et partager l'outil afin que les autres puissent aussi finaliser le leur. Ensuite, vous pouvez dessiner un Diamant mère/collectif pour la famille sur les relations convenues entre ses membres. Travaillez avec d'autres personnes pour élaborer et partager le chant de la CEDEF.</p>
-------------------------------------	---

DEVOIR POUR L'ANIMATEUR/FACILITATEUR	<p>Assurez-vous que le Diamant mère/collectif est annoté et clair, vous en aurez besoin pour une consultation ultérieure. Passez en revue vos notes et envisagez les implications pour le prochain exercice sur les diamants CEDEF ; celles-ci seront documentées pour le suivi.</p>
---	--

NOTES SUR LA FACILITATION DES DIAMANTS CEDEF

NB. : CECI EST UN EXERCICE COLLECTIF QUI S'AJOUTE A L'ACTIVITÉ PRÉCÉDENTE SUR LE DIAMANT DU GENRE ET S'INTÈGRE DANS LA NOUVELLE ROUTE À VOIES MULTIPLES. IL NE COMPORTE PAS D'ÉTAPES DISTINCTES SUR LES CAHIERS DES PARTICIPANTS. POUR LES QUESTIONS RECOMMANDÉES ET LES RÉSULTATS POSSIBLES, VOIR LES CONSIDÉRATIONS TIRÉES DE L'EXPÉRIENCE CI-DESSOUS



INTRODUCTION INTERACTIVE DE L'ANIMATEUR/FACILITATEUR À LA CEDEF (5 MINUTES)

L'animateur/facilitateur demande aux participants de citer certains aspects de la session matinale dont ils se souviennent : Qu'est-ce que les femmes ont aimé/n'ont pas aimé ? Qu'est-ce que les hommes ont aimé/n'ont pas aimé ? Quelles ont été les aspects humains communs ? Puis, il inscrit les réponses dans le contexte des droits consacrés par la CEDEF, en insistant sur les similitudes entre ce que les participants ont déjà indiqué à cet instrument international, en apportant les corrections nécessaires et en demandant s'il existe d'autres questions.



CHOIX DES DIAMANTS, FORMATION DE 10 GROUPES ET DESSIN INDIVIDUEL (15 MINUTES)

Les participants déterminent les droits consacrés par la CEDEF sur lesquels ils aimeraient travailler. Dans la mesure du possible, les groupes doivent être de même taille, et il doit y avoir un groupe de femmes et un groupe d'hommes pour chaque question. Toutefois, si les préférences des participants empêchent la formation des groupes de taille égale, il est important qu'ils s'approprient la session et travaillent sur les questions qui les intéressent. Dans le cadre des droits consacrés par la CEDEF, notez toute correction à apporter, qui doit être évoquée ultérieurement.

Ensuite, le processus est similaire à l'exercice précédent sur les Diamants, sauf que cette fois-ci, les groupes sont de plus petite taille. L'animateur/facilitateur explique la question assignée à chaque groupe (voir les considérations tirées de l'expérience ci-dessous). Chaque participant reçoit six fiches : trois pour les attraits et trois autres pour les aversions, par rapport à la question, et représente, à titre individuel, les aspects qu'il considère comme étant les plus importants. Dans cette activité-ci, il s'agit d'indiquer les changements souhaités pour leur propre genre. Les hommes ne pourront pas s'exprimer pour les femmes, et vice versa. Les participants voudraient peut-être changer leur propre comportement vis-à-vis du sexe opposé.



DIAMANTS DE GROUPE (30 MINUTES)

Il s'agit également d'un exercice de facilitation participative. Par conséquent, les participants peuvent bien le mettre en pratique une fois de retour dans leurs groupes respectifs. On choisit un animateur/facilitateur ainsi qu'un homme et une femme pour exposer en plénière. L'animateur/facilitateur anime l'activité par l'arrière et fait en sorte que tout le monde participe. Les exposants s'assurent qu'ils comprennent l'outil.

Dans les groupes, chaque membre se met à l'avant pour exposer le contenu de ses fiches, en commençant par l'arrière pour favoriser le sens de l'inclusion et, autant que possible, en encourageant les personnes qui s'expriment le moins à s'exprimer en premier lieu. Chacun s'intéresse aux nouveaux aspects non mentionnés précédemment, en plaçant les fiches concernant tout point précédent sur celles déjà apposées. Lorsque tout le monde aura exposé, un vote à main levée est organisé et les fiches sont placées sur la partie appropriée du diamant.



**PRÉSENTATION EN
PLÉNIÈRE
(1 HEURE ET
DEMIE)**

Lorsque les groupes seront prêts (ne pas dépasser 30 minutes), le groupe des femmes et celui des hommes travaillant sur chaque droit consacré par la CEDEF fait son exposé, en apposant les fiches à présent sur la partie du diamant mère/ collectif réservée à ce droit. Lorsque les deux groupes auront fait leurs exposés, la parole est ouverte pour les ajouts et la discussion, suivies d'un vote à main levée. Les femmes font le dépouillement pour le compte des femmes et marquent leur voix. Puis, les hommes en font de même pour leur compte et marquent leurs voix en regard de chaque indicateur. Pendant cette activité, l'idéal est de faire le tour de la salle pour s'assurer que tout le monde reste concentré. Si la fatigue se fait sentir, faites le tour de la salle pour un exercice dynamisant ou donnez une pause.



**DIAMANT
INDIVIDUEL,
CONTRATS
DESTINÉS À LA
DISCUSSION AU
RETOUR DANS LES
MÉNAGES
(30 MINUTES)**

Lorsque tous les groupes auront fait leurs exposés, les participants sont invités à dessiner leur propre diamant, en suivant la procédure de la session 3. Ils devront appliquer cet outil chez eux pour le partager avec leur famille et leurs voisins. En outre, cet élément sera à la base de la nouvelle voie intermédiaire de la prochaine Route à voies multiples. Ces diamants doivent s'accompagner d'au moins cinq engagements d'action que les participants s'efforceront d'honorer au cours de la prochaine période



**COMPOSITION DU
CHANT DÉDIÉ À
LA CEDEF
(25 MINUTES)**

Enfin, les hommes et les femmes affectés à chaque droit se retrouvent et composent un chant dédié à ce droit. Ceux-ci seront présentés au début de la session 5.

GUIDE D'ANIMATION

FORMULATION DES QUESTIONS

DROIT 1 : VIVRE SANS VIOLENCE

À quoi ressemble un ménage sans violence ? Placez cette question tout en haut du Diamant. Quels sont les pires types de violence ? Placez cette question au bas. Quels sont les autres types de violence dans le ménage ? Placez cette question au milieu. Respectez le code couleur selon que la violence est à l'égard des femmes, à l'égard des hommes ou des deux à la fois. La position horizontale sur le Diamant indique si elle est faite par les femmes ou par les hommes, de sorte qu'elle se reflète plus facilement dans les engagements que chacun prendra.

DROIT 2 : ÉGALITÉ DES GENRES DANS LA PRISE DE DÉCISION

Quelle sorte de décision un homme/femme puissant(e) prend-t-il/elle au sein du ménage ? Placer cette question en haut du Diamant. Quelle sorte de décision une femme/un homme non puissant(e) est-elle/il privé(e) ? Placez cette question au bas du Diamant.

Code couleur selon que ces décisions affectent les femmes, les hommes ou les deux à la fois. La position horizontale sur le Diamant indique si elle est faite par les femmes ou par les hommes, de sorte qu'elle se reflète plus facilement dans les engagements que chacun prendra.

DROIT 3 : ÉGALITÉ DES DROITS DE PROPRIÉTÉ

Quelle sorte de biens une femme/un homme puissant(e) possède-t-elle/il dans le ménage ? Placez ces informations en haut du Diamant. De quelle sorte de biens une femme/un homme non puissant(e) est-elle/il privé(e) ? Placez ces questions au bas du Diamant.

Code couleur selon que les biens sont utilisés par les femmes, les hommes ou les deux à la fois. La position

horizontale sur le Diamant indique si elle est faite par les femmes ou par les hommes, de sorte qu'elle se reflète plus facilement dans les engagements que chacun prendra.

DROIT 4: LIBERTÉ DE PENSÉE, DE MOUVEMENT ET D'ASSOCIATION

Une femme/un homme puissant(e) va vers quels types de lieux et d'organisations ? Placez cette question en haut du Diamant. Quelle sorte de décision une femme/homme puissant(e) peut-elle/il ne pas prendre ? Placez cette question au bas du Diamant. La position horizontale sur le Diamant indique si elle est faite par les femmes ou par les hommes, de sorte qu'elle se reflète plus facilement dans les engagements que chacun prendra.

DROIT 5 : ÉGALITÉ DES DROITS AU TRAVAIL ET AUX LOISIRS

Quelle sorte de travail une femme/homme puissant(e) fait elle/il dans le ménage ? Placez cette question en haut du Diamant. Quelle sorte de travail une femme /homme non puissant(e) est-elle/il privé(e) ? Placez cette question au bas du Diamant. Respecter le code couleur selon que ce travail bénéficie aux femmes, aux hommes ou aux deux à la fois. La position horizontale sur le Diamant indique si elle est faite par les femmes ou par les hommes, de sorte qu'elle se reflète plus facilement dans les engagements que chacun prendra.



Les femmes d'ANANDI, en Inde présentent leur Diamant sur la violence. Au début de la session de deux heures, toutes les femmes ont nié le fait qu'il n'y ait la moindre violence. Après s'être libérées à travers l'utilisation du Diamant, il s'est avéré que sur les 32 femmes présentes, les seules qui n'avaient pas souffert de la violence fondée sur le genre étaient les femmes âgées vivant complètement seules sans homme à côté d'elles. Cinq des époux des femmes avaient courbé la tête de leur épouse vers le puits et menacé de les tuer la prochaine fois qu'elles assisteraient aux réunions du groupement. Aucune de ces femmes ne s'est jamais plainte de cet incident auprès de qui que ce soit. Il est important que cet exercice soit conduit dans un environnement sûr avec une organisation qui pourrait faire le suivi de chaque cas, de sorte que les femmes ne soient pas fragilisées par leur discussion.



Des jeunes discutant le route vers la vision, West Nile (image de CEFORD 2013), Ouganda

OUTIL D'EXAMEN 4

ARBRE D'ACTION CONTRE

LES DÉFIS RELATIFS

À LA CEDEF



DESCRIPTION

Plusieurs défis liés au genre, par exemple la violence fondée sur le genre, semblent souvent si complexes et si solidement ancrés qu'il est difficile de distinguer une voie de sortie. Sur l'arbre d'action contre les défis, nous considérons les questions inscrites sur le Diamant non pas comme des problèmes qui nous dépriment, mais comme des défis que nous pouvons relever si nous les analysons bien, si nous sommes déterminés et si nous nous soutenons mutuellement.

Les Arbres d'action contre les défis constituent un moyen d'améliorer la planification par rapport à notre vision. Ils peuvent être conçus pour n'importe quelle question une fois que les principes de base sont appris. Des exemples d'Arbre d'action contre les défis portant sur les hommes pour les cas d'adultère et d'alcoolisme sont disponibles sur www.youtube.com

À ce niveau, nous utilisons cet outil pour examiner les stratégies destinées à relever les défis liés au genre et les changements identifiés dans les Diamants du genre au cours des Sessions 4 et 5. Nous pouvons concevoir des Arbres d'actions contre les défis pour chacun des cinq droits :

- Droit 1 : Droit de vivre sans violence
- Droit 2 : Égalité de genre dans la prise de décision
- Droit 3 : Égalité des droits de propriété
- Droit 4 : liberté de pensée, de mouvement et d'association
- Droit 5 : Égalité des droits au travail et aux loisirs

Pour certains de ces arbres, par exemple l'Arbre d'équilibre de genre, nous plaçons les femmes sur un côté de l'arbre, les hommes sur l'autre et les causes/actions conjointes au milieu. Pour d'autres, nous mettons différents types de racines pour les différents aspects de la question.

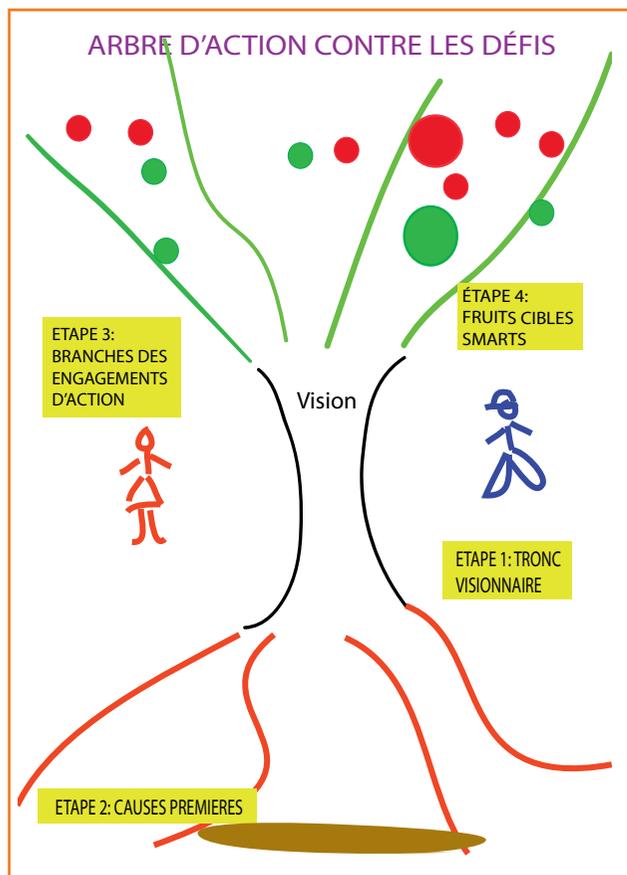


Arbre d'action contre les défis pour l'alphabétisation des femmes, PASED, Soudan



Arbre d'action contre les défis pour la santé des femmes, Finca, Pérou

BUTS DE L'OUTIL



POUR LES PARTICIPANTS

Les Arbres d'action contre les défis visent à améliorer la planification sur la Route à voies multiples par :

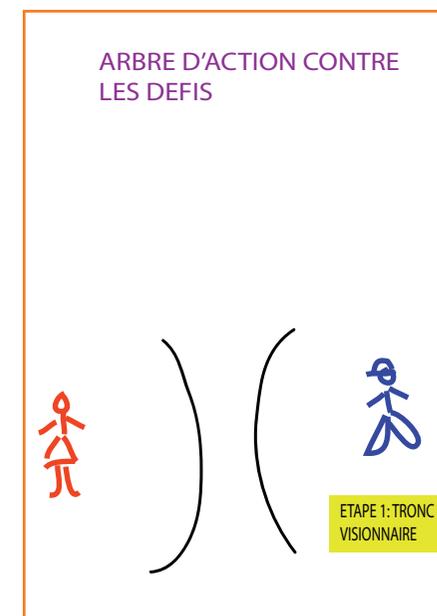
- Aider les personnes pour l'analyse des motifs et interrelations entre les différentes dimensions des défis liés au genre auxquels elles sont confrontées.
- Fournir une base d'images pour partager et échanger sur les défis liés au genre.
- Identifier les engagements qu'ils peuvent prendre immédiatement après l'événement pour améliorer la voie médiane de la Route à voies multiples.
- Générer des « fruits cibles SMART » que chaque participant devrait ajouter à ses accomplissements cibles sur la voie médiane de sa Route à voies multiples.

POUR LES ORGANISATIONS

Les Arbres d'actions contre les défis visent à améliorer la planification des interventions organisationnelles à travers

- L'amélioration de la connaissance des opportunités et défis liés au genre auxquels sont confrontées les personnes.
- L'amélioration de la connaissance des types de stratégies liées au genre que les personnes s'estiment capables de mettre en œuvre eux-mêmes avant de demander un appui organisationnel.

ETAPES DE BASE DE L'ARBRE D'ACTION CONTRE LES DEFIS

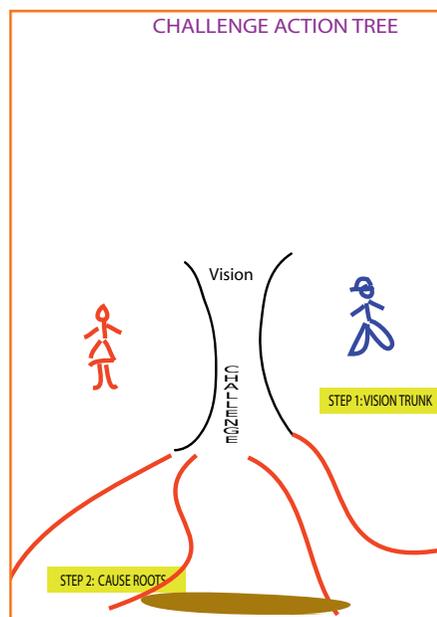


ETAPE 1 DÉFINITION DU TRONC OU DÉFI, ET CONCEPTION DE LA VISION

Tracer deux lignes pour le tronc au milieu de la page ou flipchart. Quel est le principal problème ou défi pour l'Arbre ? Placez cette question vers le bas du tronc.

Quelle est la vision correspondante pour le changement, comment pouvons-nous transférer le défi identifié en tant que but positif ? Placez ce symbole vers le haut du tronc.

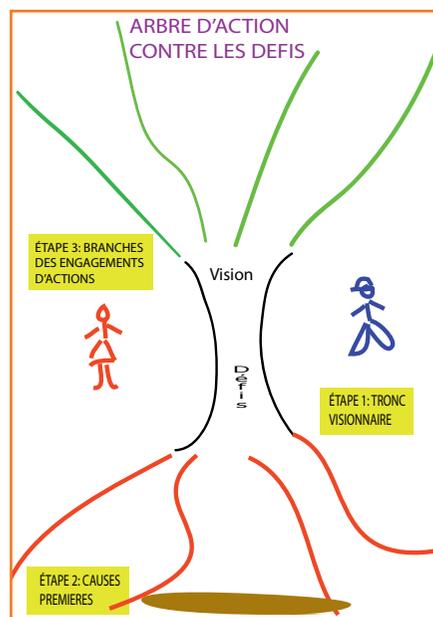
Réservez un côté du tronc pour les femmes, un côté pour les hommes.



ÉTAPE 2: DÉFINITION DES RACINES OU CAUSES

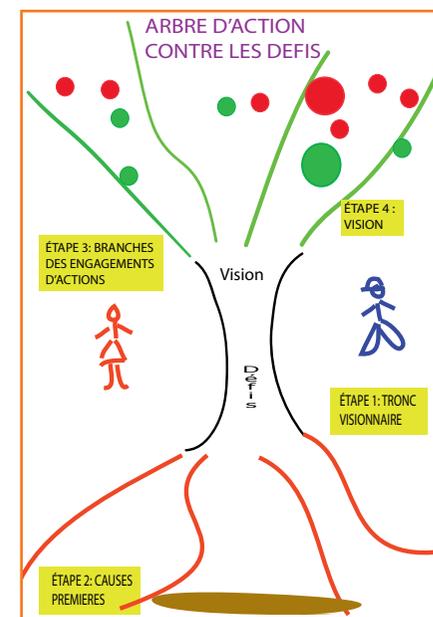
Chaque question englobe un éventail de causes ou symptômes différents que les personnes expérimentent, dont beaucoup sont liées entre elles. Certaines causes concernent les femmes, d'autres les hommes, et d'autres encore les deux sexes à la fois.

Ensuite, il faut catégoriser les causes de façon appropriée pour une question particulière.



ÉTAPE 3: DÉFINITION DES BRANCHES OU ENGAGEMENTS D'ACTION

Pour chaque racine, tirez une branche. Ensuite, pour chaque élément qui se trouve sur les racines, identifiez une action appropriée ou une série d'actions qui peuvent être menées.



ÉTAPE 4: DÉFINITION DES FRUITS SMART OU DES ACCOMPLISSEMENTS INDIVIDUELS

Pour chaque action, identifiez un fruit d'un accomplissement SMART qui peut nous aider à savoir si nous progressons ou non.

NOTE

Chaque cause devrait générer une action et un fruit

APERÇU DE FACILITATION

PRÉPARATION DES PARTICIPANTS

Les participants doivent recevoir des cahiers et revoir leurs Diamants des exercices précédents ainsi que l'Arbre d'action contre les défis.

PRÉPARATION DE L'ANIMATEUR

Préparer un Arbre d'action contre les défis pour chaque problème. Cette fois-ci les groupes dessinent leur propre arbre.

DURÉE 3 HEURES

- Introduction, explication et formation des groupes thématiques de la CEDEF sur les Diamants - mais cette fois-ci en mettant les hommes et les femmes ensemble.
- ÉTAPE 1 : Dessin du tronc ou du défi ainsi que de la vision correspondante par le groupe (5 minutes)
- ÉTAPE 2 : Discussion en duos/pairs sur les racines ou les causes (10 minutes), à représenter sur l'arbre : Quelles sont celles qui concernent les femmes uniquement, les hommes uniquement, et les deux sexes. (15 minutes).
- ÉTAPE 3: réflexion individuelle sur cinq actions nécessaires pour les causes prioritaires : au moins deux changements personnels (10 minutes) Restitution (15 minutes).
- ÉTAPE 4: Définir les fruits ou les accomplissements SMART attribuables aux actions (20 minutes)
- Présentation plénière et quantification des engagements, 15 minutes par quantification d'un arbre et discussion (1 heure 15 minutes). Transfert de tout nouvel engagement vis-à-vis des diamants de l'égalité des genres dans les carnets de notes (15 minutes).
- Les participants doivent recevoir une photocopie de tous les arbres finaux.

SUPPORTS / MOYENS

Flipcharts avec des crayons de couleurs différentes par groupe. Fiches en trois couleurs, neuf par participant.
Appareil photo numérique pour enregistrer les diagrammes.
Caméra pour enregistrer la séance plénière (facultatif).

PRODUITS

Un arbre pour chacune des voies de la Route à voies multiples,
Causes actions, engagements et fruits quantifiés
Photographies de chaque arbre annoté.
Liste des principaux points de désaccord.

DEVOIR POUR LES PARTICIPANTS

Ajouter tout nouveau commentaire sur leur Diamant. Revoir le chant dédié à la CEDEF pour la présentation.

DEVOIR POUR L'ANIMATEUR / FACILITATEUR

S'assurer que tous les arbres sont correctement annotés et photographiés.

ARBRE D'ACTION CONTRE LES DEFIS : NOTES SUR LA FACILITATION



INTRODUCTION

- Le coordonnateur de l'évènement explique brièvement l'activité en adaptant l'explication qui précède.
- Les participants forment cinq groupes mixtes : un pour chaque droit établi par la CEDEF comme pour les Diamants CEDEF. Les personnes peuvent changer de problématique si elles le souhaitent, mais il est préférable qu'elles conservent les mêmes groupes puisqu'elles ont déjà plus de connaissances sur la problématique. Ces Arbres d'actions contre les défis seront tous repris en plénière plus tard.
- Il s'agit également d'un exercice d'animation participative que les individus peuvent répéter lorsqu'ils retourneront dans leurs groupes. Ainsi, un animateur/facilitateur, un homme et une femme sont choisis pour exposer une plénière. Ces personnes doivent être différentes de celles choisies pour ce rôle dans l'exercice des Diamants. L'animateur/facilitateur anime depuis l'arrière, à la manière de ce qu'il a procédé sur l'Arbre d'action contre les défis figurant dans leurs carnets de notes et en s'assurant que tout le monde a participé. Les exposants s'assurent qu'ils comprennent l'Outil.



ETAPE 1 : DÉFINITION DU TRONC OU DÉFI

- L'animateur/facilitateur demande à quelqu'un de venir devant et de tracer deux lignes pour représenter le tronc d'un arbre (Cette étape dure cinq minutes).
- Ensuite, quelqu'un d'autre se présente pour dessiner un symbole qui représente un problème particulier en train d'être discuté.
- Le symbole du défi doit être décrit par des termes positifs, par exemple combattre l'adultère, jouer un rôle équitable dans la prise de décision, etc.
- Un autre représente ensuite un symbole pour les femmes sur un côté de l'arbre et un pour les hommes de l'autre côté, parce que les hommes et les femmes contribuent de manière différente aux causes de nombreux problèmes, d'où la différence des actions qu'ils devront entreprendre. Les causes et les actions communes aux deux sexes sont placées au milieu.



ETAPE 2 : DÉFINITION DES RACINES OU CAUSES 30 MINUTES EN 5 GROUPES

- Les racines représentent les causes ou les dimensions du défi.
- Réflexion en pairs (10 minutes) : Les participants choisissent un partenaire et discutent en pairs de ce qui motive les problèmes. Chaque pair classe par ordre de priorité trois raisons et les présente dans des fiches distinctes, au moins une pour chaque sexe et au moins une dessinée par chaque membre de pair. Des fiches de couleurs différentes sont utilisées selon que la cause est spécifique aux hommes, aux femmes ou aux deux sexes.
- Partage en groupe (15 minutes) : Chaque pair a deux minutes pour présenter ses fiches, en commençant par derrière, chacun présentant la carte de l'autre. Il place la fiche sur les racines, du côté du sexe concerné ou au milieu. En apposant leurs fiches, les participants doivent faire en sorte de les regrouper par similitude.
- Catégorisation groupée (5 minutes) : Le nombre de causes principales devrait être réduit environ de quatre à six pour former les causes principales, avec des racelles sous-tendant l'analyse sexospécifique. Cette démarche peut faire l'objet d'une discussion. Cet exercice est en soi une partie importante de la discussion et de l'analyse. Certaines causes peuvent être si fondamentales et si profondément ancrées qu'elles s'appliquent à la plupart des autres racines (par exemple la discrimination basée sur le genre). Celles-ci peuvent être représentées comme des tâches de carres sur le sol.

ARBRE D'ACTION CONTRE LES DEFIS : NOTES SUR LA FACILITATION



ETAPE 3 : DÉFINITION DES BRANCHES OU SOLUTIONS 20 MINUTES EN 5 GROUPES

- Les branches représentent les solutions potentielles de chaque défi. Il s'agit du même processus que celui appliqué aux racines.
- Réflexion en pairs (5 minutes) : Les participants doivent choisir de nouveaux partenaires et discuter avec eux des éventuelles solutions aux principales causes identifiées. Ils doivent classer les solutions par ordre de priorité, au moins une pour chaque sexe et une solution par personne, chaque personne dessinant un symbole sur au moins une fiche, selon le code couleur correspondant au genre de la personne à laquelle la solution s'applique.
- Partage et catégorisation en groupe (15 minutes) : En commençant par derrière, chaque pair se présente en suivant le même processus que celui appliqué aux racines. Chaque personne restitue le contenu de la (des) fiche (s) de son homologue, qu'il place sur la branche appropriée. Les solutions doivent être regroupées par similitude ; seules les nouvelles doivent faire l'objet de discussion. Étant déjà suivi dans l'étape relative aux racines, ce processus devrait à présent se dérouler plus rapidement.



ETAPE 4 : DÉFINITION DES FRUITS SMART OU ENGAGEMENTS D' ACTIONS 20 MINUTES EN 5 GROUPES

- Les solutions hypothétiques ne suffisent pas ; elles ne produisent que des branches feuillues. Les fruits sont la raison pour laquelle on plante l'arbre. Ils représentent les actions (individuelles) que chaque personne peut entreprendre pour apporter des solutions.
 - Chaque branche doit porter plusieurs fruits individuels.
- Remarque :** Chaque fruit doit être SMART.
- Réflexion individuelle (5 minutes) : À présent, les participants réfléchissent individuellement et identifient de trois à cinq actions : les fruits. Ils dessinent des symboles sur les fiches, avec des couleurs différentes pour les femmes et les hommes.
 - Partage en groupe (10 minutes) : Les actions potentielles sont alors présentées au groupe, en commençant par derrière, en apposant les fiches sur la branche appropriée et en regroupant celles qui sont similaires. Chaque fruit doit être évalué, en déterminant si son caractère SMART doit être renforcé, et en le plaçant à côté de la branche appropriée. Il s'agit d'un des rares points sur lequel l'animateur/facilitateur devrait intervenir, si nécessaire, pour s'assurer que les idées spontanées sont traduites en engagement d'action SMART.
 - Engagement vis-à-vis des actions (5 minutes) : Les participants examinent alors l'ensemble des fruits et s'engagent vis-à-vis de trois à cinq d'entre eux. L'animateur/facilitateur lit chaque fruit et les participants votent à main levée.

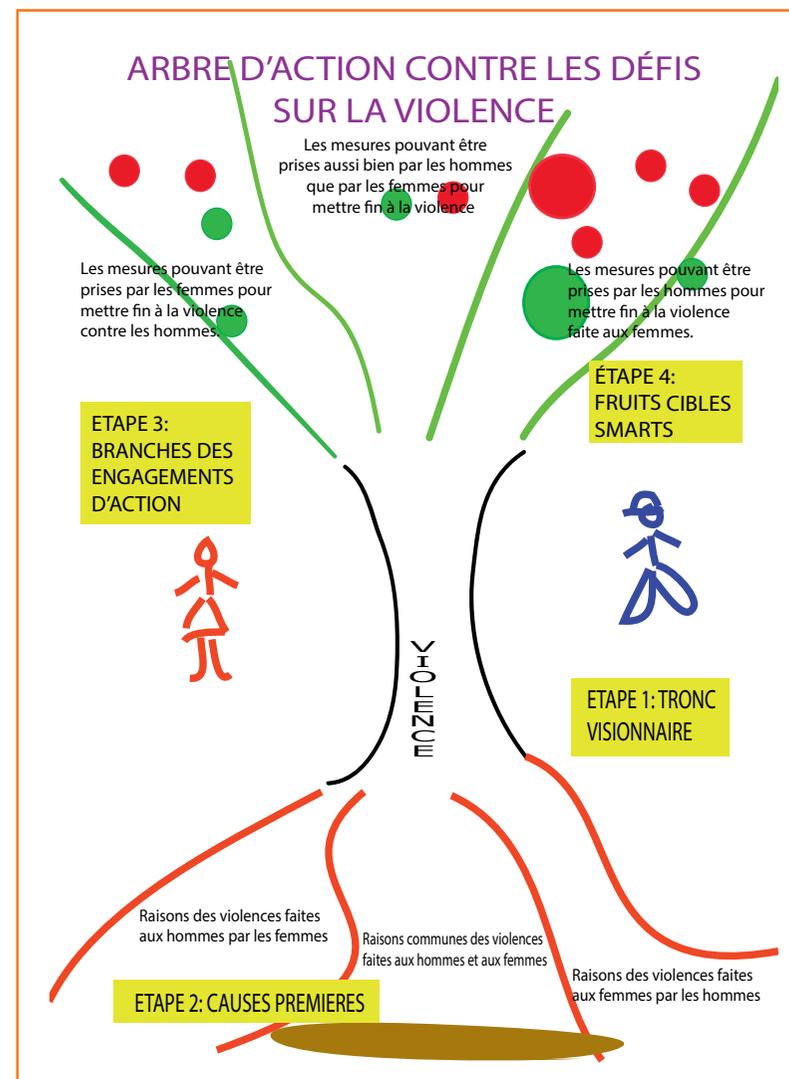
GUIDE : PROPOSITIONS DE CADRES D'ARBRE

L'Arbre d'action contre les défis est une version de l'Arbre à solutions que plusieurs personnes connaissent probablement. Dans le processus GALS (Système d'action-apprentissage en matière de genre), l'accent n'est pas mis sur les « Problèmes » mais seulement sur les défis pouvant être surmontés par le biais de mesures d'action concrètes transférés sur notre Route à voies multiples.

Les diagrammes contenus dans cette section ne présentent qu'une seule possibilité. Souvent, les listes de problèmes doivent être triées avant toute décision sur des actions prioritaires : Nous devons savoir combien de personnes ont quels problèmes et si les personnes défavorisées, les femmes et les hommes sont davantage confrontés aux problèmes. Cela est important dans les choix des priorités relatives aux mesures pour s'assurer que tout le monde en bénéficie. Le regroupement des défis similaires peut aider à identifier les solutions communes.

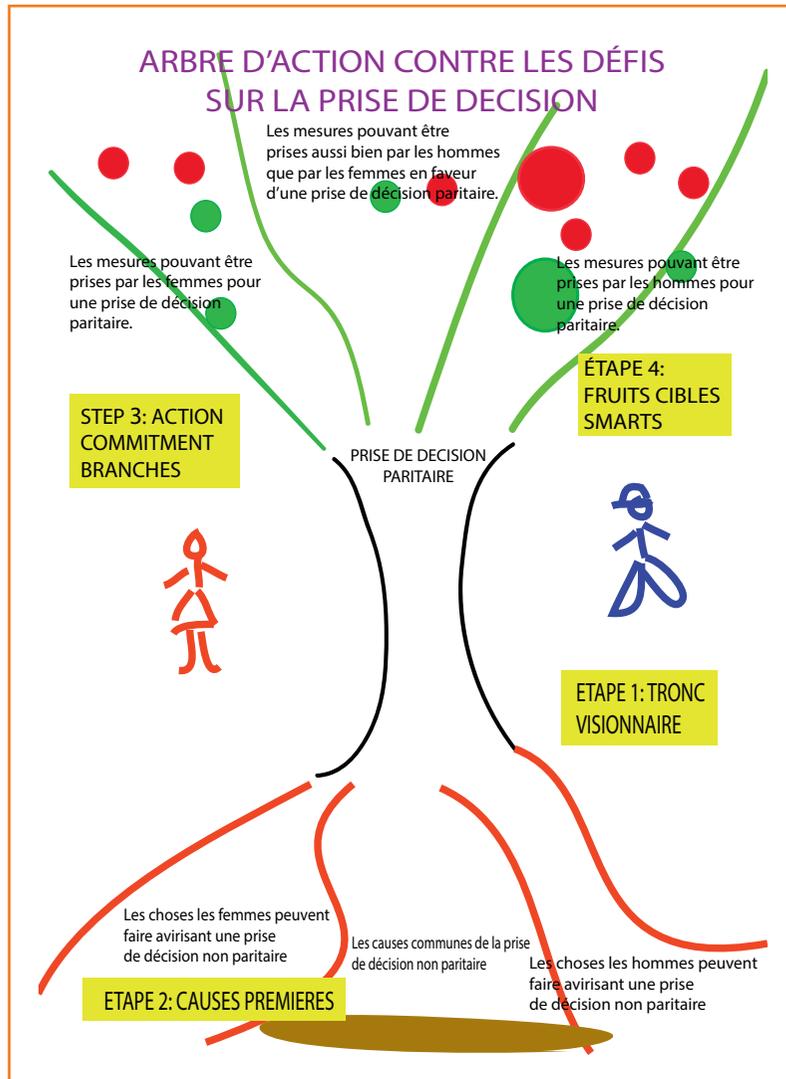
La catégorisation n'est pas toujours facile, et il peut y avoir plusieurs manières de procéder. Ce qui importe, c'est que les discussions concernant l'arbre permettent aux participants d'acquérir des connaissances en analyse et d'avoir une idée de la manière d'avancer vers des solutions réalistes pour leurs problèmes particuliers.

Ces diagrammes examinent les droits des hommes et des femmes, en fonction de la particularité des participants. L'accent pourrait être mis sur les droits des femmes uniquement, ou les femmes pourraient se concentrer sur les droits des femmes et les hommes sur les droits des hommes avant de procéder à une comparaison.



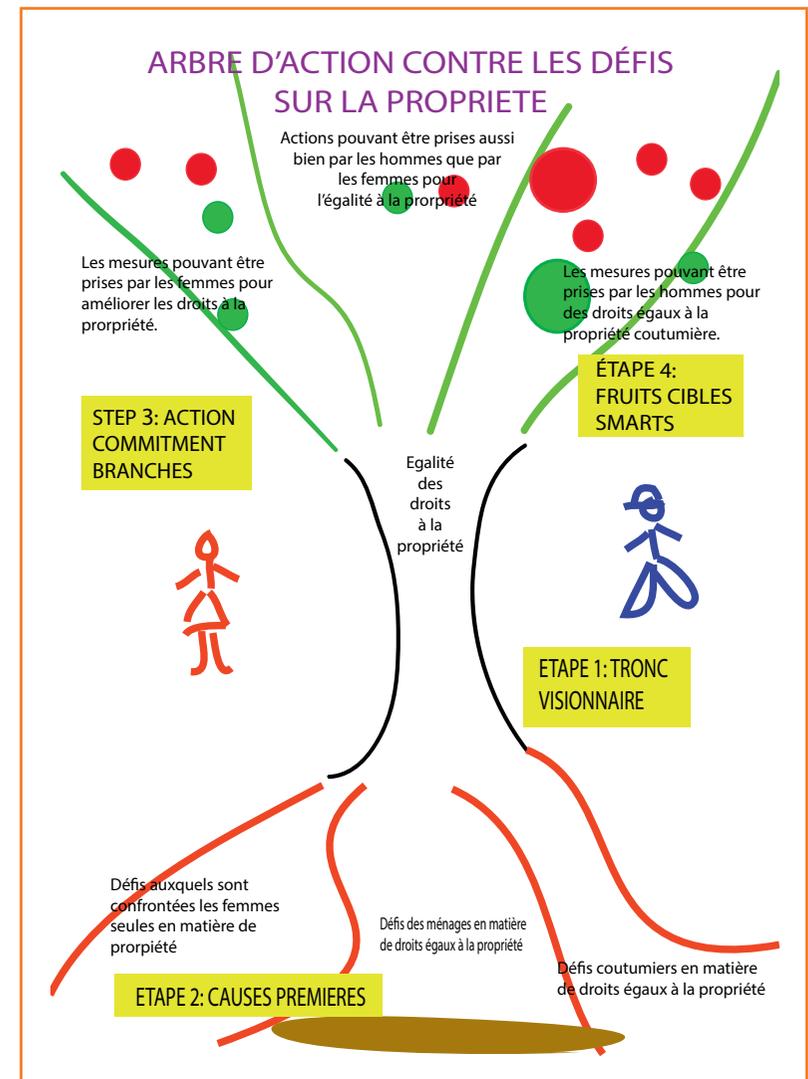
DROIT 1 : DROIT DE VIVRE SANS VIOLENCE

Que peuvent faire les hommes et les femmes pour se libérer de la violence domestique ? Que peuvent faire les hommes et les femmes pour se libérer de la violence domestique ?



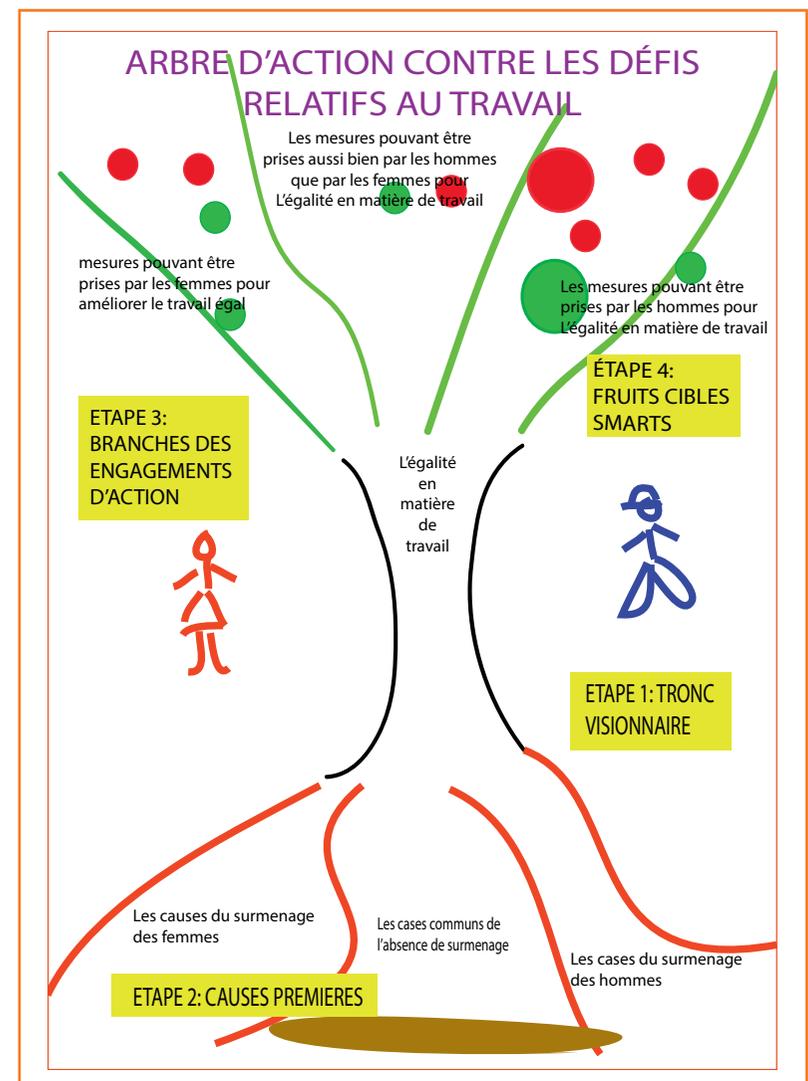
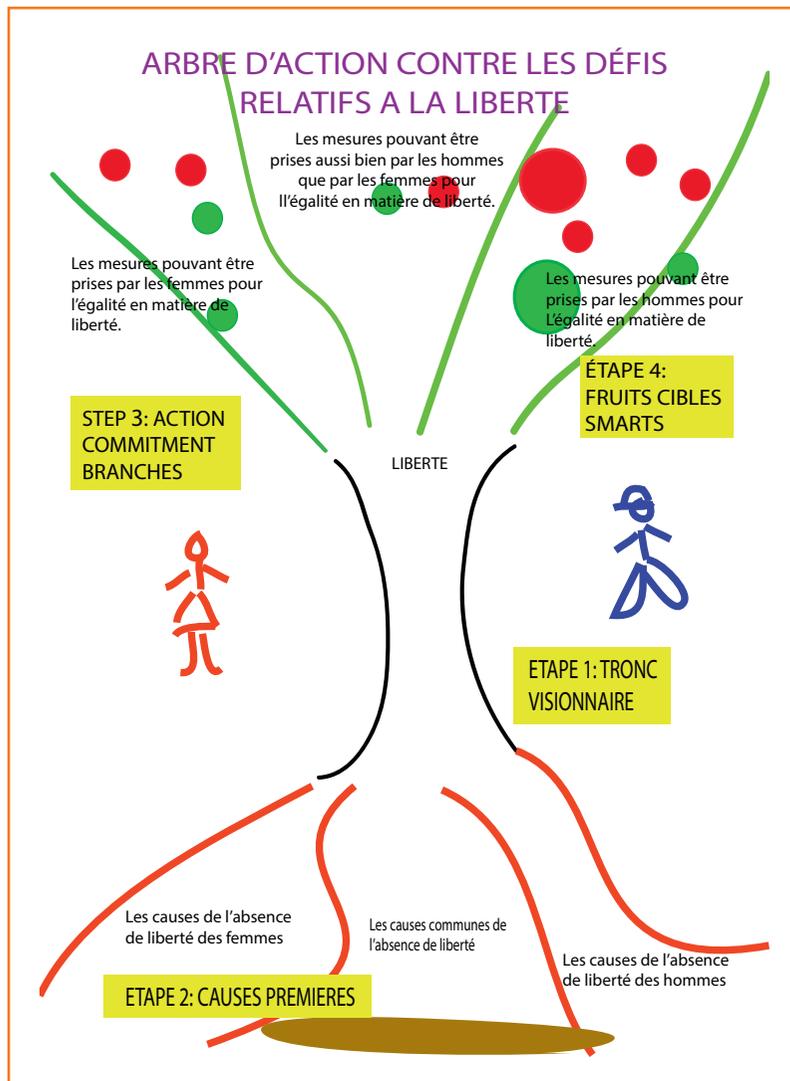
DROIT 2 : ÉGALITÉ DES GENRES DANS LA PRISE DE DÉCISION

Que peuvent faire les hommes et les femmes pour une prise de décision paritaire?



DROIT 3 : ÉGALITÉ DES DROITS À LA PROPRIÉTÉ

Que peuvent faire les hommes et les femmes pour jouir de l'égalité des droits à la propriété ?



DROIT 4: LIBERTÉ DE PENSÉE, DE MOUVEMENT ET D'ASSOCIATION

Que peuvent faire les hommes et les femmes pour jouir de l'égalité de la liberté d'adhérer à des groupes et à des associations ?

DROIT 5: ÉGALITÉ DES DROITS AU TRAVAIL ET AUX LOISIRS

Il est possible ici de se concentrer sur les droits à l'égalité en matière de travail, suivant les discussions à ce sujet dans l'Arbre de l'Équilibre de genre.

QUATRIEME PARTIE : REALISATIONS DU PROCESSUS GALS

RÉSULTATS ET DÉFIS

RÉSULTATS ESCOMPTÉS AU BOUT DE 3 À 6 MOIS

Si le processus a été amusant et dynamique, l'expérience montre qu'après trois mois, les réalisations suivantes sont possibles:

- pour chaque processus pilote, si le ACC (Atelier catalyseur de changements) commence avec 20 champions, alors après trois mois, **le nombre atteint pourra tourner autour de 500 à 1000**. Tout de suite après la formation (en guise d'exercice après chaque session ou réunion peu de temps après l'atelier en résidence) les champions partagent ce qu'ils ont appris avec au moins 5 autres personnes qu'ils voudraient aider dans le cadre de leurs propres familles, appuis, réseaux, ou groupes. Ces cinq personnes à leur tour partagent avec au moins trois personnes (1:15) qui partagent encore avec au moins trois autres (1:15:45) visant une moyenne d'un champion initial à 50 personnes dans trois « maillons de la chaîne » sur une période de trois mois.
- La plupart des personnes ciblées (objectif de 90 %) devraient avoir des **cahiers de notes** contenant leurs visions, le Route vers la vision, l'Arbre d'Équilibre de genre, la Carte de l'autonomisation sociale et la Route à voies multiples, avec une version en images de la procédure relative à chaque outil pour l'échange entre pairs.
- La plupart des personnes ciblées (objectif de 80 %) **devraient avoir suivi leurs progrès** tout au long de leur route vers la vision, ainsi que les changements relatifs au genre (Arbre d'Équilibre de genre), l'échange entre pairs (Carte des leaders de l'autonomisation) et que la Route à voies multiples.
- La plupart des personnes ciblées (objectif de 80 %) devraient être **inspirées** par les possibilités d'avancer pour réaliser une vision, avoir analysé elles-mêmes les conséquences négatives de l'inégalité des genres sur leur

capacité à concrétiser cette vision et à réaliser qu'elles peuvent également aider les autres à changer par le partage de ce qu'elles ont appris et que cela les aidera également à concrétiser leur propre vision.

- Un grand nombre des personnes ciblées (objectif de 80%) **devraient avoir réalisé leur premier objectif Smart** au sommet de leur route vers la vision.
- Un grand nombre des personnes ciblées (objectif de 60 %) **devraient avoir réalisé quelques changements dans les relations entre les genres**, par exemple des changements dans la répartition du travail, une participation égale à la prise de décision et une baisse de la violence, de l'alcoolisme et de l'adultère.
- Un grand nombre des personnes ciblées (objectif de 60%) devraient avoir atteint leur ratio cible pour l'échange **pyramidal entre pairs** de 1:50 à trois échelons.
- Un grand nombre des personnes ciblées (objectif de 30%) devraient avoir des **plans concrets pour des changements à long terme** dans des domaines plus sensibles tels que les accords fonciers.
- Beaucoup devrait croire en leur aptitude à devenir des **leaders** du changement et prévoir de développer leurs capacités de leadership.
- Les discussions sur les questions relatives au genre et la comparaison des expériences en matière de progression devraient être pleinement **intégrées** dans les réunions de groupe.
- **Les chants et les pièces de théâtre** entrant dans le cadre du processus GALS relativement aux questions de genre devraient faire partie intégrante des activités de groupe comme exercice participatif.
- **Les autorités locales et toutes les autres parties prenantes** devraient être conscientes de ce processus et le soutenir comme d'un appui institutionnel plus large en matière d'intégration de la dimension genre.



À la suite de l'Arbre d'action contre les défis concernant l'alphabétisation des femmes, les femmes faisant partie du programme du PASED Soudan ont trouvé que 70% de leurs membres ne savaient ni lire ni écrire. Elles ont décidé de participer ensemble aux cours d'alphabétisation du gouvernement. Elles existaient déjà, mais les femmes n'avaient pas assez de confiance ni de motivation pour y aller. En l'espace de six mois, ces femmes ainsi que d'autres pouvaient montrer leur belle écriture.

PRINCIPAUX DÉFIS

Tout processus de transformation des rôles en matière de genre se heurte à des défis dans le cadre du changement des perceptions et des relations de pouvoir et ce, même dans les organisations qui se considèrent comme actrices ou qui ont pris part à une formation sur le genre auparavant. Le système GALS exige un processus plus profond d'introspection et de changements fondamentaux dans la manière d'animer des « formateurs ».

PROCESSUS POLITIQUE

Tout processus de changement participatif implique inévitablement un processus politique. Différents acteurs auront des priorités différentes, des niveaux de connaissance différents et une capacité et/ou une volonté de réponse différente. Les questions épineuses sur la manière dont les compromis et les conflits d'intérêts doivent être pris en charge sont inévitables. Il est probable que les différences et les conflits potentiels incluent sur les points de vue qui peuvent être ouvertement exprimés dans les rencontres publiques, les manières d'obtenir un consensus et par conséquent les analyses, les résultats pratiques et les conclusions.

SURCHARGE D'INFORMATIONS

L'utilisation des outils du processus GALS entraîne une multitude de discussions intéressantes et variées qui doivent être documentées de manière exhaustive. S'il est admis que les discussions doivent se dérouler dans toute leur complexité, leur documentation devrait être plus restreinte. Excepté la Coopérative Bukonzo Joint en Ouganda, aucun processus n'a développé à ce jour des compétences suffisantes ou obtenu assez de fonds pour une évaluation participative, ce qui rend les informations relatives à l'impact largement anecdotiques.

LA PARTICIPATION PAR RAPPORT A LA COMPRÉHENSION « OBJECTIVE »

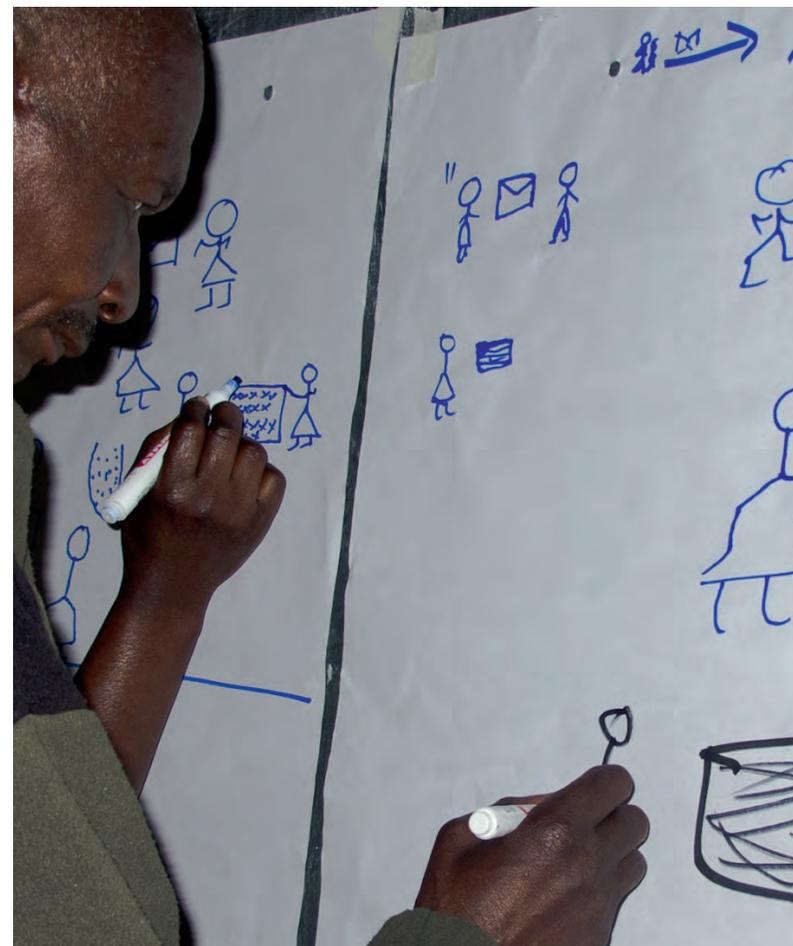
L'accent mis sur la participation ne doit pas exclure la nécessité d'une analyse « objective ». Autant que possible, les opinions, les impacts et la pertinence des stratégies devraient être quantifiés pour chaque point de vue qui dominerait les autres et il faut convaincre les communautés et décideurs de la nécessité et des possibilités de changement. En outre, il peut exister des questions importantes mais sensibles qui doivent être abordées à travers une étude confidentielle avant qu'il ne soit possible d'en discuter ouvertement au cours d'un processus participatif. Cependant, ces deux actions peuvent être menées par des membres de la communauté locale dans le cadre d'un processus participatif s'ils bénéficient de l'appui nécessaire.

PROMOTION DE LA CULTURE DE L'APPRENTISSAGE

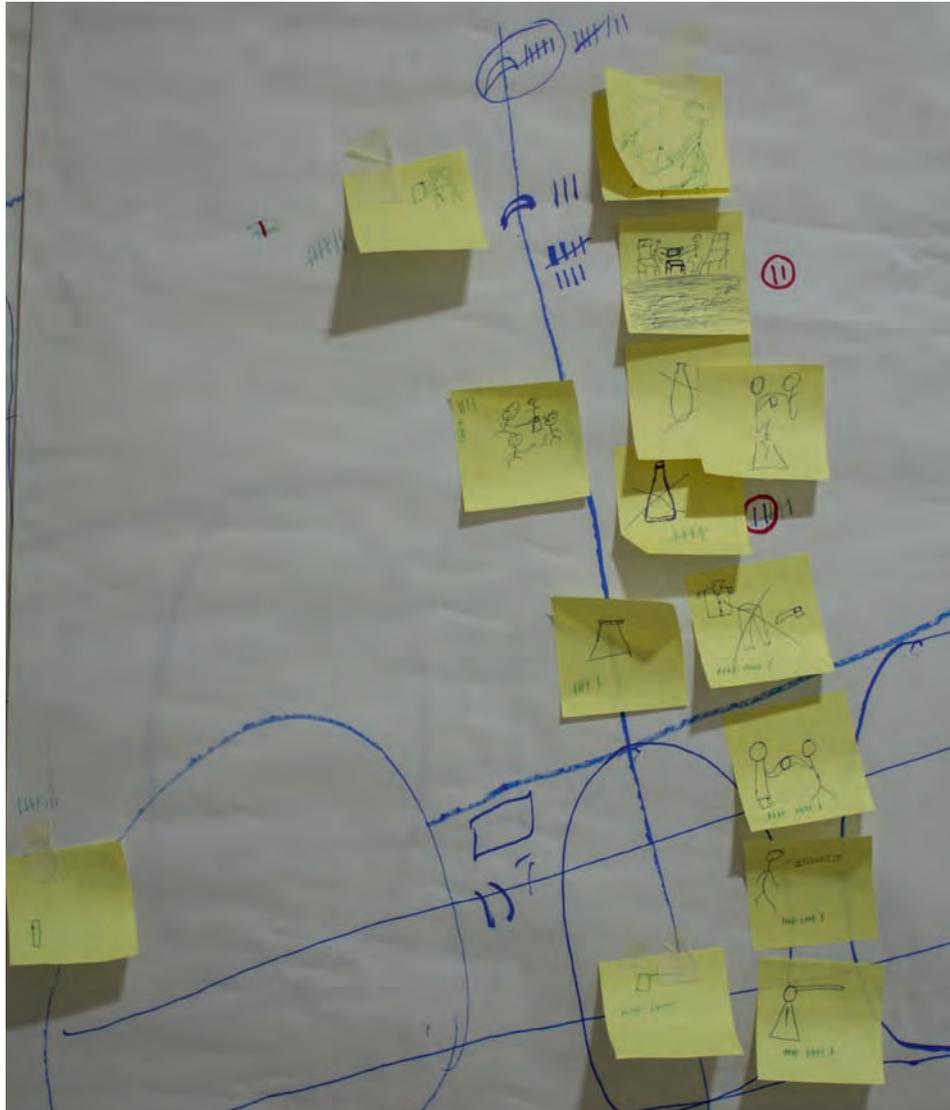
Les personnes très occupées qui vivent au jour le jour et celles qui sont dans les organisations ont souvent le sentiment que la consignation des expériences et de la réflexion constitue une perte de temps. Certains systèmes de suivi très mécaniques ne durent pas longtemps et aussi bien pour les enquêteurs que pour les personnes interrogées se lassent des longs questionnaires. Toutefois, sans suivi et réflexion, les opportunités se perdent, les mêmes erreurs se répètent, et il est difficile de voir comment aller de l'avant.

DE L'APPRENTISSAGE À L'ACTION

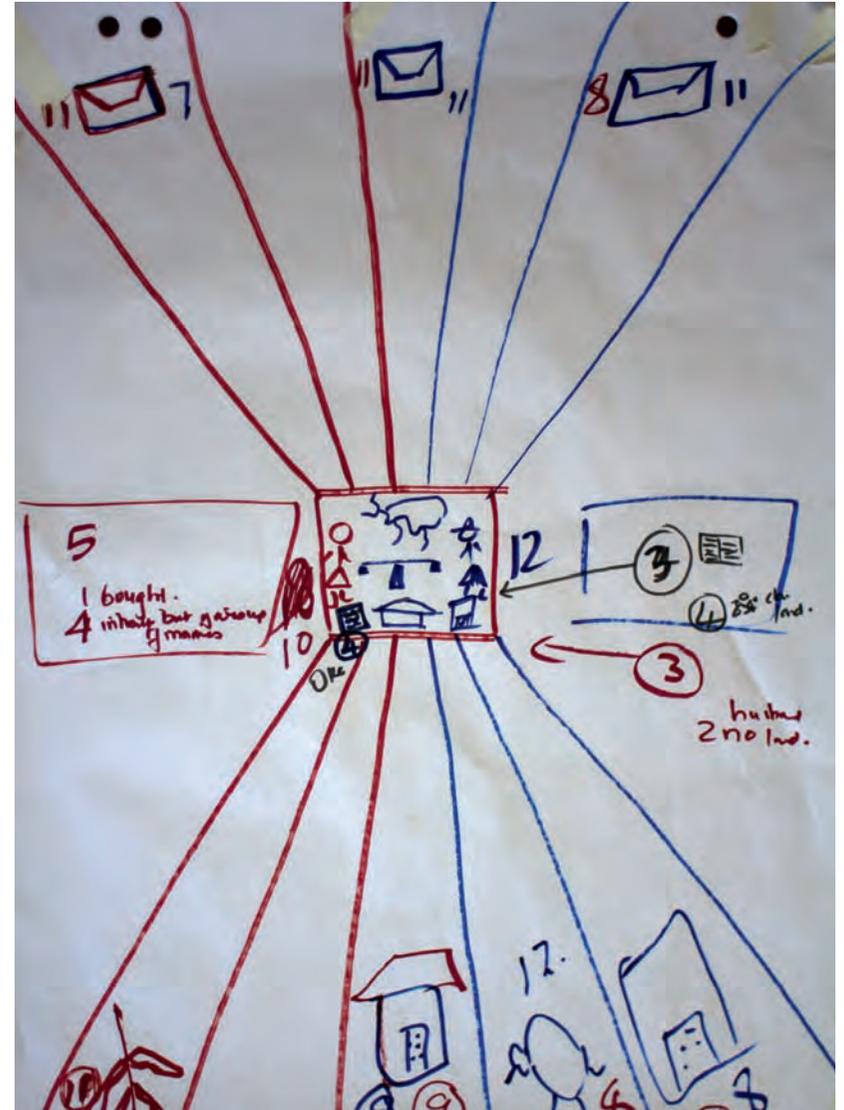
Aussi important que puissent être le suivi, l'analyse et la réflexion, le changement nécessite au moins quelques étapes d'actions de moindre envergure entreprises dans l'immédiat, sans nul besoin d'appui externe.



Ambrose de la Coopérative de Gumutindo, en Ouganda, s'engage à inscrire le nom de sa femme dans son titre de propriété foncière.



Au bout du cinquième jour de l'atelier, tous les hommes et femmes de CMS Tanzanie se sont accordés sur le fait que les femmes doivent bénéficier de l'accès à la terre au même titre que les hommes. Des enregistrements de terre au nom des femmes ont été rapportés, même au-delà des champions initiaux dans une période de six mois.



La majorité des hommes et bon nombre de femmes de Muungano, en Tanzanie, pensaient que la violence faite aux femmes était « naturelle ». Certains hommes buvaient jusqu'à 10 bouteilles de bière par jour. Ils se sont tous engagés à abandonner l'alcool. Un consultant ayant assuré le suivi au bout de trois mois à confirmé que dans le cadre du suivi, ces engagements ont été effectivement tenus.



**WEMAN EST L'ACRONYME D'« INTÉGRATION ET CONSTRUCTION DE RÉSEAUX DE
L'AUTONOMISATION DES FEMMES POUR UNE JUSTICE DE GENRE DANS LE DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUE », UN PROGRAMME MONDIAL D'OXFAM NOVIB.**

Oxfam Novib
Programme WEMAN
P.O. Box 30919
2500 GX La Haye, Pays-Bas

<https://www.oxfamnovib.nl/donors-partners/about-oxfam/projects-and-programs/weman>
www.gamechangenetwork.org