



# Matériel de formation pour les Conseiller·ère·s Militaires Genre

DESCRIPTION DU COURS

Au sein des Opérations de Paix des Nations Unies



United Nations  
Peacekeeping



unitar  
United Nations Institute for Training and Research



## Table des matières

<b>Description du cours</b>	<b>3</b>
<b>Formations préalables</b> .....	<b>3</b>
<b>Objectifs du cours</b> .....	<b>3</b>
<b>Agent·e de changement</b> .....	<b>3</b>
<b>Structure de la formation</b> .....	<b>4</b>
Programme des cours .....	4
Apprentissage progressif .....	4
Compétences intelligentes (SMART skills) .....	5
<b>Objectifs d'apprentissages de chaque journée</b> .....	<b>6</b>
Leçon 1 – Termes de référence du·de la CMG .....	6
Leçon 2 – Analyse de conflit sensible au genre.....	6
Leçon 3 – Prévenir les VSLC et l'EAS et soutenir les survivant·e·x·s .....	6
Leçon 4 – Établir des liens de confiance et collaborer avec les partenaires .....	7
Leçon 5 – Processus de planification opérationnelle (PPO) .....	7
Leçon 6 – Collaborer avec les partenaires : Rencontre avec des ONG.....	7
Leçon 7 – Stratégie militaire axée sur le genre : participation significative et environnement favorable.....	8
Leçon 8 – Stratégie militaire axée sur le genre : Public cible.....	8
Leçon 9 – Stratégie militaire axé sur le genre : Présentation.....	9
Leçon 10 – Conclusion : Agenda des CMG et objectifs de développement intérieur .....	9
<b>Messages clés</b> .....	<b>9</b>

**Évaluation de l'apprentissage ..... 10**

Objectifs de compétences et de connaissances du cours.....10

Objectifs de compétences intelligentes.....10

Objectifs d'apprentissage propres aux participant·e·s.....10

**Scénarii à l'appui du cours ..... 10**

Réunion d'information du·de la Commandant·e de la Force .....11

**Analyse des tâches ..... 12**

**Tâches principales ..... 12**

1. Responsabilités consultatives .....12

2. Responsabilités liées à l'analyse de genre .....13

3. Responsabilités en matière de suivi et de rapports.....13

4. Collaboration avec les différentes parties prenantes.....13

5. Création ou soutien à la création de documents stratégiques .....14

**Programme ..... 15**

# Description du cours

## Formations préalables

Les participant·e·s doivent suivre certaines formations et cours des Nations Unies afin d'arriver préparé·e·s au cours. Pour le premier jour de formation, les apprenant·e·s doivent avoir terminé la formation en ligne pour les Conseiller·ère·s Militaires Genre (CMG) des Nations Unies. Si ce n'est pas le cas, les participant·e·s devront finaliser les autres formations requises au cours de la première semaine, en dehors des heures de cours. Pour être efficace, le·la CMG doit avoir des connaissances de base sur la protection des civil·e·s (PdC), la protection de l'enfance, les violences sexuelles liées aux conflits (VSLC) et l'exploitation et les abus sexuels (EAS). La liste des cours prérequis est la suivante:

Formation Conseiller·ère·s Militaires Genre (CMG) en ligne : <https://event.unitar.org/fr/full-catalog/cours-pour-conseillerere-militaire-genre>

Cours de l'ONU sur la Protection des civils : (FR) <https://peacekeepingresourcehub.un.org/fr/formation/rtp/cpoc> ; (EN) <https://peacekeepingresourcehub.un.org/en/training/rtp/cpoc-military> ; (ES) <https://peacekeepingresourcehub.un.org/es/training/cptmstmtrtp/rtp/cpoc>

Cours de l'ONU sur la protection de l'enfance : (EN) <https://peacekeepingresourcehub.un.org/en/training/stm/cp>

Formation sur les violences sexuelles liées aux conflits (VSLC) de l'ONU, y compris le scénario lié à la MONUSCO: (EN) <https://peacekeepingresourcehub.un.org/en/training/stm/crsv>

Formation sur les EAS de l'ONU : (FR) <https://peacekeepingresourcehub.un.org/fr/formation/stm/psea> ; (EN) <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/training> ou <https://peacekeepingresourcehub.un.org/en/training/stm/sea>

## Objectifs du cours

Les objectifs du cours sont énumérés au début de chaque journée d'enseignement. Au cours des dix jours, les participant·e·s acquerront par la pratique et l'application des compétences comportementales et sociales spécifiques qui renforcent le leadership et la résilience (écoute active, non-jugement, curiosité, appréciation, discernement, négociation, conscience de la dissonance cognitive et de la résistance au changement, confiance en soi). Ces compétences de leadership et de changement seront intégrées dans les tâches que les CMG doivent apprendre.

## Agent·e de changement

Le cours motivera les participant·e·s et leur fournira les compétences et l'état d'esprit nécessaires pour qu'il·elle·s se considèrent comme des agent·e·s de changement au sein de la mission et lors de leurs interactions avec les partenaires locaux et internationaux. Il·elle·s seront invité·e·s à jouer un rôle actif dans leur propre transformation, celle de leurs collègues, de la composante militaire et des communautés locales, afin de créer un environnement positif, productif, juste et durable pour la participation significative des femmes et des minorités sexuelles et de genre, pour la stabilisation de la zone d'opérations et la résolution équitable des conflits à tous les niveaux. Pendant

le cours, les participant-e-s rencontreront des membres du personnel de missions et d'ONG locales, et il-elle-s devront identifier comment ces personnes et ces ONG agissent en tant qu'agent-e-s de changement, et comment eux-elles-mêmes, une fois déployé-e-s, pourront permettre aux autres de jouer leur rôle d'influenceur-euse de paix.

## Structure de la formation

### Programme des cours

Les jours de formation sont consécutifs, du lundi au vendredi pendant 10 jours. Le cours est construit en blocs, et le samedi et dimanche sont des jours de repos pour que les participant-e-s aient le temps d'intégrer l'apprentissage de la semaine et le contenu du cours.

### Apprentissage progressif

À la fin du cours, les participant-e-s sont en mesure de démontrer les compétences\* requises pour mener à bien leurs tâches de CMG en ayant développé les documents suivants :

- Une analyse de conflit sensible au genre ;
- Une analyse différenciée selon le genre ;
- Une évaluation de l'impact sur le genre ;
- Un plan d'engagement avec les partenaires de la mission et les organisations civiles ;
- Un estimé du-de la Conseiller-ère Militaire Genre en soutien à la planification opérationnelle ;
- Un briefing au-à la Commandant-e de la Force ;
- Une annexe sur le genre pour un plan opérationnel ; et
- Une stratégie militaire axée sur le genre.

\*Compétences: analyse, pensée critique, stratégique et systémique, collecte d'informations.

L'élaboration de ces documents par les participant-e-s se fera progressivement au cours de la formation. Les participant-e-s auront l'opportunité de faire l'exercice plus d'une fois et pourront s'améliorer après chaque rétroaction. Les participant-e-s compléteront les documents suivants :

- Les leçons 2, 5 et 6, les participant-e-s effectueront des analyses de conflit sensibles au genre et compléteront un estimé du-de la CMG en préparation à leur participation aux réunions d'information (matinales) du-de la Commandant-e de la Force.
- Les leçons 4 et 6 plongeront les participant-e-s dans l'élaboration d'un plan d'engagement avec les partenaires ainsi que la rédaction de rapports au-à la Commandant-e.
- La leçon 5 préparera les participant-e-s au processus de planification opérationnelle (PPO) et à la production d'une annexe sur le genre ;
- De la leçon 6 à 9, les participant-e-s prendront part à des simulations de réunion d'information (matinale) du-de la Commandant-e de la Force ;
- De la leçon 7 à 9, les participant-e-s élaboreront une stratégie militaire axée sur le genre et une analyse différenciée selon le genre en prenant en compte les 4 piliers de la RCSNU 1325 ainsi que les défis pour une participation significative des femmes militaires des Nations Unies dans la mission.

## Compétences intelligentes (SMART skills)

Savoir COMMENT accomplir les tâches des CMG peut ne pas être suffisant. Afin que les participant·e·s soient efficaces dans leur future fonction de CMG, l'accent sera mis sur le développement de compétences SMART et les Objectifs de Développement Intérieure (ODI), qui combineront compétences et confiance en soi pour créer un impact.

Un·e CMG, est constamment en communication avec les officiers d'état-major, les représentant·e·s de la police et des composantes civiles de l'ONU, les représentant·e·s de la communauté civile et les autres acteur·rice·s important·e·s de la zone d'opération.

Il·elle doit être capable de:

- Communiquer efficacement avec eux et comprendre leurs agendas et leurs préoccupations en analysant ce que ceux·elles-ci ne disent pas ouvertement;
- Obtenir et conserver leur soutien pour rendre opérationnel l'agenda sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS) ;
- Établir un lien professionnel avec chacun des individu·e·s faisant partie de leur public cible, communiquer dans une langue qu'il·elle·s comprennent, refléter leurs attitudes, faire preuve de concentration, de présence, d'intégrité et d'engagement. Ces attitudes et comportements exprimés de façon cohérente à travers le temps permettront de faire appel à leurs émotions et à leurs motivations ; et
- Être suffisamment curieux·se pour faire preuve de sensibilité culturelle,
- Proposer des solutions tangibles en tenant compte d'une multitude de perspectives (inhabituelles),
- Devenir un·e agent·e de changement soutenant activement l'agenda FPS dans le cadre de la stratégie globale de la mission.

Il·elle doit également être convaincu·e de l'impact que l'agenda FPS aura sur l'efficacité opérationnelle de la mission.

Il·elle doit avoir confiance en ses propres compétences, ses connaissances et sa capacité à dénoncer les actions, les comportements ou les personnes allant à l'encontre de la réalisation de l'agenda du FPS.

Les compétences intelligentes (SMART) serviront à :

- Approfondir leur conscience de soi, développer un état d'esprit proactif et de solides compétences en matière de réflexion collaborative ;
- Renforcer leur confiance en soi, leur volonté et leur impact ;
- Changer leur façon de penser pour travailler plus intelligemment en créant des solutions stratégiques.

*NOTE: Puisque le programme est dense et que le jeu est l'une des clés de l'apprentissage, nous intégrons à chaque jour des activités énergisantes. Ces activités permettront de faire bouger les participant·e·s et rafraîchir leurs esprits afin qu'il·elle·s soient disposé·és à d'apprendre. Les activités énergisantes visent à dynamiser le groupe et à offrir une opportunité pour renforcer les liens entre les participant·e·s (esprit d'équipe) tout en s'assurant que les participant·e·s restent concentrés et engagés sur le contenu de la journée. De plus, chaque participant·e disposera d'un journal personnel grâce auquel il·elle pourra prendre un moment de réinitialisation et d'intégration du contenu de la formation lors des périodes de réflexion.*

# Objectifs d'apprentissages de chaque journée

## Leçon 1 – Termes de référence du-de la CMG

**Objectif 1 :** Identifier les hypothèses existantes lors de l'élaboration d'un plan individuel.

**Objectif 2 :** Développer un modèle pour comprendre les caractéristiques d'un-e CMG en tant qu'agent-e de changement.

**Objectif 3 :** Démontrer des compétences de collaboration et de facilitation en assurant la sécurité psychologique de ses pairs.

**Objectif 4 :** Identifier comment l'application du comportement irrationnel est lié aux tâches et activités des CMG.

**Objectif 5 :** Examiner comment devenir un-e agent-e de changement pour soutenir le changement de mentalité et influencer leur public cible afin de rendre opérationnel l'agenda FPS.

**Objectif 6 :** Identifier les tâches difficiles dans les termes de référence pour encourager les mécanismes de soutien par les pairs.

**Objectif 7 :** Démontrer la capacité à demander et à adopter le feedback des pairs.

**Objectif 8 :** Reconnaître l'importance de tenir un journal de développement personnel.

## Leçon 2 – Analyse de conflit sensible au genre

**Objectif 1 :** Discuter des perspectives lors de l'exploration des faits et des opinions liés aux minorités de genre.

**Objectif 2 :** Analyser comment le contexte, la culture et la diversité profonde influencent le développement d'une analyse de conflit sensible au genre.

**Objectif 3 :** Traduire et construire le récit fourni par d'autres pour lui donner du sens.

**Objectif 4 :** Identifier les angles morts qui affectent l'objectivité de l'analyse de conflit sensible au genre.

**Objectif 5 :** Évaluer comment les visions du monde et la dissonance cognitive influencent le développement d'une analyse de conflit sensible au genre.

**Objectif 6 :** Préparer une analyse de conflit sensible au genre.

**Objectif 7 :** Spécifier l'impact de l'intersectionnalité sur l'analyse des conflits.

## Leçon 3 – Prévenir les VSLC et l'EAS et soutenir les survivant-e-x-s

**Objectif 1 :** Réfléchir à l'importance des réactions émotionnelles, de la curiosité et de la connexion à soi.

**Objectif 2 :** Co-crée les meilleures pratiques pour soutenir le travail des CMG avec les survivant-e-x-s de VSLC.

**Objectif 3 :** Analyser les possibilités de reproduire l'impact de la société civile, des ONGI et des ONG locales en tant qu'agent-e-s de changement dans la prévention de la VSLC.

**Objectif 4 :** Concevoir une communication et un rapport efficaces avec le publics cibles pour les mobiliser dans la prévention de la VSLC et soutenir les survivant-e-x-s .

**Objectif 5 :** Évaluer les informations essentielles requises de la part de la composante militaire pour soutenir le système d'alerte précoce afin de prévenir la VSLC et de soutenir les survivant-e-x-s .

**Objectif 6 :** Identifier la valeur et l'importance du concept de résilience dans les situations difficiles.

## Leçon 4 – Établir des liens de confiance et collaborer avec les partenaires

**Objectif 1** : Se familiariser avec l'importance d'établir un lien de confiance pour développer des relations significatives.

**Objectif 2** : Analyser les perspectives et l'agenda des collaborateur·rice·s en se concentrant sur les indicateurs de contexte, de culture et d'environnement.

**Objectif 3** : Élaborer des conseils pour les CMG sur la création d'un environnement sûr et collaboratif.

**Objectif 4** : Concevoir un plan d'engagement pour optimiser et identifier les points de discussion et les sujets à éviter.

**Objectif 5** : Démontrer de l'assurance dans vos interactions avec les Nations Unies et les autres partenaires.

**Objectif 6** : S'entraîner à poser des questions percutantes pour recueillir des informations dans des contextes difficiles.

**Objectif 7** : Interpréter la communication non verbale pour mieux comprendre le sens de ce qui est réellement dit.

**Objectif 8** : Démontrer des compétences en utilisant BRAVING et le modèle de confiance.

**Objectif 9** : Résumer les résultats dans un rapport concis et en temps opportun.

## Leçon 5 – Processus de planification opérationnelle (PPO)

**Objectif 1** : Visualiser un environnement tangible et sensible au genre pendant un processus de planification opérationnelle (PPO).

**Objectif 2** : Définir ses passions personnelles, ses forces et ses valeurs fondamentales en examinant leur importance pour le rôle de CMG.

**Objectif 3** : Examiner le pouvoir du modèle d'agent·e de changement en tant qu'outil pratique de réflexion sur les activités, les projets et les programmes.

**Objectif 4** : S'engager de manière créative en partageant des idées et des visions afin de soutenir la constitution d'une équipe pour le PPO.

**Objectif 5** : Identifier les intérêts similaires, les tactiques d'engagement et les visions communes à des fins de mobilisation.

**Objectif 6** : Développer une argumentation adaptée à son public cible pour le rallier à ses idées.

**Objectif 7** : Identifier les options tangibles pour un PPO réussie en tenant compte des quatre piliers de la RCSONU 1325.

**Objectif 8** : Élaborer des solutions créatives et sensibles au genre pour le PPO.

**Objectif 9** : Expliquer le contenu d'un projet d'annexe sur le genre avec un estimé genre pour le PPO.

## Leçon 6 – Collaborer avec les partenaires : Rencontre avec des ONG

**Objectif 1** : Faire preuve de confiance en soi lors du briefing avec le·la CF ou l'état-major militaire.

**Objectif 2** : Définir un plan d'engagement pour optimiser et identifier les points de discussion et les sujets sensibles.

**Objectif 3** : S'entraîner à poser des questions percutantes pour recueillir des informations lors d'interactions avec des organisations locales de la société civile.

**Objectif 4** : Identifier des espaces sûrs pour une interaction active avec des organisations locales de femmes.

**Objectif 5 :** S'entraîner à utiliser l'inventaire BRAVING et le modèle de confiance.

**Objectif 6 :** Interpréter l'utilisation de la communication non verbale lors d'engagements importants.

**Objectif 7 :** Analyser les perspectives valorisées et l'agenda adapté des organisations de la société civile locale.

**Objectif 8 :** Examiner comment la société civile et les ONG locales sont des agent-e-s de changement des normes sociales.

**Objectif 9 :** Analyser les résultats en créant un rapport concis et en temps opportun.

## **Leçon 7 – Stratégie militaire axée sur le genre : participation significative et environnement favorable**

**Objectif 1 :** Faire preuve d'assurance lors d'un briefing avec le-la CF ou l'état-major militaire.

**Objectif 2 :** Développer un récit illustrant la stratégie militaire genre avec un objectif clair.

**Objectif 3 :** Réfléchir à leur propre approche individuelle pour développer des stratégies convaincantes.

**Objectif 4 :** Examiner des moyens puissants de créer des relations de confiance et de susciter l'engagement.

**Objectif 5 :** Pratiquer des techniques de négociation pour parvenir à un consensus sur des opinions et des arguments différents.

**Objectif 6 :** Créer un environnement de travail qui facilite le dialogue et la collaboration.

**Objectif 7 :** Développer des définitions sur la participation significative et l'environnement favorable pour la stratégie des CMG.

**Objectif 8 :** Comparer les outils et les techniques pour faciliter le développement d'une stratégie militaire inclusive au genre.

**Objectif 9 :** Pratiquer l'analyse SWOT avec la composante militaire de l'ONU.

**Objectif 10 :** Développer les tâches et les mécanismes de coordination d'une stratégie militaire sensible au genre.

## **Leçon 8 – Stratégie militaire axée sur le genre : Public cible**

**Objectif 1 :** Faire preuve de confiance en soi lors du briefing avec le-la CF ou l'état-major militaire.

**Objectif 2 :** Identifier les facteurs favorables et les obstacles à la mise en oeuvre de sa stratégie.

**Objectif 3 :** Effectuer une analyse personnalisée du public cible.

**Objectif 4 :** Formaliser l'approche de la mise en oeuvre de la stratégie basée sur l'évaluation de l'audience.

**Objectif 5 :** Préparer une présentation efficace et un concept concis de la stratégie.

**Objectif 6 :** Utiliser le feedback constructif pour modifier les présentations.

## Leçon 9 – Stratégie militaire axé sur le genre : Présentation

**Objectif 1 :** Faire preuve de confiance en soi lors du briefing avec le-la CF ou l'état-major militaire.

**Objectif 2 :** Démontrer la capacité à demander et à assimiler les commentaires constructifs reçus de leurs collègues.

**Objectif 3 :** Développer un plan de mobilisation destiné au leadership et au personnel des contingents pour implémenter la stratégie militaire genre (par groupe).

**Objectif 4 :** Estimer l'impact probable de la mise en oeuvre de la stratégie (par groupe).

## Leçon 10 – Conclusion : Agenda des CMG et objectifs de développement intérieur

**Objectif 1 :** Démontrer une application réussie des objectifs de développement intérieur apprises pendant la semaine.

**Objectif 2 :** Hiérarchiser les tâches dans le cadre de leur plan de préparation pour devenir un-e CMG mieux équipée.

**Objectif 3 :** Réfléchir à leur parcours personnel en utilisant les commentaires constructifs reçus de leurs pairs.

## Messages clés

- Commencez chaque planification ou analyse d'une situation avec un état d'esprit curieux et proactif. Cherchez toujours ce qui fonctionne bien et voir comment cela peut être reproduit et adapté dans d'autres domaines.
- Prêtez une attention particulière au contexte et à l'environnement en tant qu'indicateurs clés de l'apprentissage et des meilleures pratiques et rechercher ces indications.
- Acceptez l'échec et construisez à partir de celui-ci. L'échec est la première tentative d'apprentissage.
- Soyez un-e agent-e du changement, trouvez les points de basculement (multiplicateurs, influenceurs) au sein du système, identifiez ce que vous pouvez influencer et travaillez à partir de là, ne perdez pas de temps avec les gens résistants.
- Ne soyez pas paralysé-e par l'ambiguïté, recherchez des modèles et rassemblez continuellement des informations.
- Les situations sont complexes, ne cherchez pas de solutions rapides, ne réfléchissez pas trop et ne vous laissez pas paralyser non plus.
- Assurez-vous d'être confiant-e lorsque vous communiquez et veillez à être stratégique en vous appuyant sur vos compétences.
- Votre contribution a de la valeur.
- Ne prenez pas les remarques des autres personnellement, concentrez-vous sur le travail à faire et sur la situation dans son ensemble.
- Ne cherchez pas la perfection, cherchez à avancer et à apprendre.

## Évaluation de l'apprentissage

L'évaluation de l'apprentissage sera axée sur 4 types d'évaluation :

### Objectifs de compétences et de connaissances du cours :

L'évaluation des objectifs d'apprentissage du cours liés à l'acquisition de compétences et de connaissances se fera en demandant aux participant·e·s de développer des documents de base pour les CMG. Les documents seront développés individuellement et en équipe, et seront annotés par les facilitateur·rice·s pour que les participant·e·s puissent améliorer leurs compétences.

L'achèvement des documents de base qui seront évalués sont les suivants :

- Estimé du·de la Conseiller·ère Militaire Genre en soutien à la planification opérationnelle
- Analyse de conflit sensible au genre
- Annexe de genre à un ordre fragmentaire
- Stratégie militaire genre

### Objectifs de compétences intelligentes :

**Auto-évaluation.** L'évaluation des compétences intelligentes et des objectifs de développement intérieurs sera effectuée par les participant·e·s eux·elles·mêmes, guidé·e·s par les questions des formateur·rice·s, afin qu'il·elle·s réfléchissent à leur capacité et à leur vision de l'utilisation des compétences intelligentes.

**Évaluation par les pairs.** Les participant·e·s s'échangeront également des informations, guidé·e·s par les formateur·rice·s, afin de réfléchir à leur performance dans l'utilisation des compétences intelligentes.

Les formateur·rice·s évalueront également les participant·e·s tout au long du cours sur leur capacité à assimiler ces compétences dans leur travail, leurs discussions et leur planification.

### Objectifs d'apprentissage propres aux participant·e·s :

Au début du cours, chaque participant·e sera invité·e à identifier ses propres objectifs d'apprentissage pour le cours. Il·elle fournira une copie des objectifs d'apprentissage et les formateur·rice·s en tiendront compte lors du cours. Les participant·e·s évalueront la réalisation des objectifs à la fin du cours et élaboreront un plan pour acquérir les compétences et connaissances manquantes, s'il·elle·s n'ont pas atteint leurs propres objectifs d'apprentissage.

Les formateur·rice·s rencontreront individuellement chaque participant·e à partir de la journée 4 pour une durée de 20 minutes chacun·e. Il·elle·s leur partageront leurs observations et discuteront de ce qu'il·elle·s ont appris pendant la formation.

## Scénarii à l'appui du cours

Le cours utilisera des scénarii réels pour donner aux participant·e·s la capacité de rechercher des sources ouvertes sur les normes sociales et d'identifier les normes de genre et le pouvoir genré dans le pays étudié. Par exemple, en examinant le pays sous l'angle socio-économique, culturel, historique, politique et ethno-anthropologique, les participant·e·s commenceront à percevoir la profonde complexité requise pour cartographier le système qui détermine le recours à la violence dans le pays étudié et pour réaliser leur analyse de conflit sensible au genre et leur estimé du genre. Les scénarii fictifs tels que Carana ne permettront pas d'atteindre la profondeur requise.

Les scénarii utilisés durant la semaine seront inspirés de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la Stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO), de la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS), de la Mission Multidimensionnelle Intégrée des Nations Unies pour la Stabilisation en République Centrafricaine (MINUSCA), de la Force Intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL) et de la Mission Multidimensionnelle Intégrée des Nations Unies pour la Stabilisation au Mali (MINUSMA). Ces 5 missions ont été choisies pour permettre aux participant·e·s d'observer les importantes considérations de la perspective genre liées aux différents contextes et environnements de mission.

La protection des civil·e·s (PdC) étant la tâche principale de la plupart des missions actuelles de l'ONU, et compte tenu du fait que le·la CMG a souvent la double tâche de conseiller en matière de protection des enfants et/ou de conseiller pour la PdC, nous utiliserons plusieurs scénarii liés à la PdC pour mener la simulation du processus décisionnel militaire de l'ONU (PDM-ONU) le cinquième jour.

## Réunion d'information du·de la Commandant·e de la Force

La réunion d'information (matinale) est l'occasion pour les participant·e·s de se familiariser avec leur rôle de CMG, de conseiller le·la Commandant·e de la force sur les questions d'actualité et d'extraire des informations sur les interventions des autres branches les activités auxquelles il·elle·s pourraient participer, puis d'organiser leurs programmes. Les participant·e·s se verront attribuer un scénario à la fin de la journée 5. Chaque équipe aura la tâche de préparer les diapositives des 5 branches et du CMG afin de faire un compte rendu au·à la Commandant·e de la force et offrir des modes d'action sensibles au genre.

Les réunions d'information du·de la CF nécessiteront un jeu de rôle de la part des participant·e·s.

Les rôles suivants seront toujours impliqués pendant le compte rendu du·de la Commandant·e de la force : U-2, U-3, U-4, officiers chargés des opérations d'information, U-9, et un·une CMG du QG-F. Le rôle du·de la Commandant·e de la force sera joué par l'un·e des formateur·rice·s.

Le jeu de rôle permettra aux participant·e·s de se familiariser avec la perspective et l'état d'esprit des différentes branches militaires et d'identifier la perspective genre pour chaque rôle (rôle du Point Focal Militaire Genre).

Les équipes recevront une rétroaction sur la qualité de leur briefing, leur capacité à s'exprimer efficacement et sur la pertinence des modes d'action présentés.

## Analyse des tâches

### Tâches principales

#### 1. Responsabilités consultatives

- Conseiller le·la Commandant·e de la force sur les stratégies les plus efficaces pour la mise en œuvre au sein de la composante militaire des mandats relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité (FPS), qui sont également reflétés dans les engagements FPS de l'initiative Action pour le maintien de la paix (A4P) du Secrétaire général, en assurant la participation pleine, égale et significative des femmes à toutes les étapes du processus de paix et en intégrant systématiquement une perspective de genre à toutes les étapes de l'analyse, la planification, la mise en œuvre et la réalisation de rapports.
- Conseiller le·la Commandant·e de la force sur les stratégies visant à créer un environnement de travail propice à la participation pleine, égale et significative des femmes dans la composante militaire.
- Conseiller le·la Commandant·e de la force et le personnel militaire sur la mise en œuvre de procédures visant à prévenir la violence basée sur le genre dans la communauté locale, par le biais de campagnes d'information et de sensibilisation destinées à la population locale, en étroite collaboration avec la branche COCIM, le·la conseiller·ère civil·e sur les questions de genre de la mission et le·la conseiller·ère sur les questions de genre de la police ou le·la point focal sur les questions de genre.
- Conseiller le·la Commandant·e de la force et le personnel militaire sur les besoins opérationnels potentiellement différents du personnel militaire en fonction de leurs genres, aux niveaux opérationnel et tactique.
- Conseiller le·la Commandant·e de la force et le personnel militaire sur la prévention des violences sexuelles liées aux conflits et coordonner les efforts avec les composantes civiles et policières.
- Fournir une assistance et des conseils aux chef·fe·s de toutes les branches militaires (U1-U9) ou au point focal genre de chaque branche, au bureau des opérations d'information militaire, ainsi qu'à d'autres personnels clés, sur l'intégration d'une perspective de genre dans leur branche et leur travail, y compris dans les décisions clés, la rédaction d'ordres et autres documents importants.
- Fournir des conseils et un soutien aux points focaux genre par le biais de séances d'information, de réunions régulières et d'échanges.
- En collaboration avec l'unité de déontologie et de discipline, organiser des séances d'information régulières sur la prévention des comportements répréhensibles, y compris les politiques de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, de la discrimination et de l'abus de pouvoir.

## 2. Responsabilités liées à l'analyse de genre

- Effectuer une analyse de genre et fournir des recommandations et des contributions à tout le personnel militaire sur l'intégration de la perspective de genre à tous les niveaux et dans toutes les branches pour assurer l'utilisation d'approches sensibles au genre. Il s'agit également de comprendre les rôles et les normes de genre dans la zone d'opération et la manière dont ces rôles et ces normes affectent et sont affectés par le conflit.
- Fournir une analyse et un résumé des questions et préoccupations spécifiques au genre concernant la composante militaire lors des présentations sur les activités des opérations de maintien de la paix.

## 3. Responsabilités en matière de suivi et de rapports

- Superviser la consolidation des bonnes pratiques de mise en œuvre des mandats relatifs aux FPS par la composante militaire, tant en ce qui concerne l'intégration de la dimension de genre et les questions de fond qu'en ce qui a trait à la parité entre les genres et la création d'un environnement favorable à l'égalité des genres sur les lieux de travail.
- Partager dès que possible avec les conseiller-ère-s en protection des femmes toutes les alertes et tous les rapports sur les violences sexuelles liées aux conflits reçus par la composante militaire.
- Suivre et soutenir les activités de réalisation de rapports spécifiques au genre en utilisant des données ventilées pour faciliter la planification des opérations militaires.
- Soutenir les efforts de la mission pour établir et maintenir un mécanisme efficace de suivi et de rapport sur les VSLC, y compris un système d'alerte précoce en coordination avec les bureaux U-2 et U-3.
- Préconiser et soutenir la création d'un réseau de points focaux pour les questions de genre dans chaque branche militaire (U1-U9) pour une meilleure coordination, échange d'informations et augmenté l'assistance aux commandant-e-s des branches militaires (U1-U9) pour assurer l'intégration d'une perspective de genre dans chaque branche.

## 4. Collaboration avec les différentes parties prenantes

- Représenter la composante militaire au niveau de la mission (bureau du-de la conseiller-ère principal-e genre de la mission), ainsi que dans les groupes de travail inter-agences pertinents.
- Établir et maintenir des contacts avec les organisations de femmes dans les zones de responsabilité (ZdR) pour soutenir les activités de sensibilisation des militaires en collaboration avec le-la conseiller-ère civil-e genre de la mission.
- Collaborer avec le-la conseiller-ère civil-e genre de la mission afin d'identifier et de soutenir la mise en œuvre de projets de coordination civilo-militaire (COCIM) ciblant les femmes et les filles.
- Collaborer et coordonner avec le-la conseiller-ère genre ou le-la point focal genre de la mission, le-la conseiller-ère pour la protection des femmes et les autres homologues concernés.
- Établir et maintenir le contact avec les organisations civiles et les composantes policières et civiles de la mission afin de coordonner les efforts de mise en œuvre des mandats liés au Programme FPS, ainsi que l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble de la mission.
- Déterminer comment les composantes militaires peuvent soutenir les efforts des organisations civiles pour accroître la participation, la représentation et l'autonomisation des femmes dans les processus de paix, y compris les processus locaux de résolution et de prévention des conflits.
- Collaborer, à la demande du pays hôte, avec les forces armées du pays pour intégrer une perspective de genre et soutenir leur participation à la mise en œuvre de la RCSNU 1325 et des résolutions ultérieures FPS.

## 5. Création ou soutien à la création de documents stratégiques

- Concevoir et maintenir un plan d'action/stratégie militaire genre pour soutenir la mise en œuvre des résolution FPS pendant les opérations militaires en cours et intégrer une perspective de genre dans la composante militaire de la mission, y compris des considérations sur la parité et l'égalité entre les genres au sein des employés.
- Soutenir l'élaboration ou la révision des procédures opérationnelles standard (POS) et d'autres orientations importantes afin d'inclure une perspective de genre dans la conduite des opérations et des activités militaires.

## Programme

	Jour 1	Jour 2	Jour 3	Jour 4	Jour 5
8:00	Cérémonie d'ouverture	Présentation de la leçon 2	Présentation de la leçon 3	Présentation de la leçon 4	Évaluation L2
8:30	Brise-glace	Minorités de genre	Comportement, émotions et mobilisation	BRAVING et confiance	Présentation de la leçon 5
9:20	<b>Déjeuner</b>				
9:30	Carte de visite	ODI : Compétences cognitives et de réflexion	ODI : Être, valeurs et émotions	Sécurité psychologique et collaboration	Agent·e de changement
10:20	<b>Pause</b>				
10:30	Préparer le terrain pour l'apprentissage	Réflexion et écoute active	Entrer en relation	Jeu de rôle : UNPOL	Constituer une équipe et se mobiliser
12:00	<b>Déjeuner</b>				
13:00	Agent·e de changement	Analyse de conflit sensible au genre « Penser »	Prévenir la VSLC et soutenir les survivant·e·x·s	Jeu de rôle: Agent·e de protection des femmes	Les 4 piliers de la RCSNU 1325
14:45	<b>Pause</b>				
15:00	Tâches des CMG et PFMG  Réflexion personnelle	Présentation de groupe	Réponses à la VSLC  Plan d'action pour la prévention de la VSLC	Résilience, BRAVING et angle mort  Collaboration au sein de la composante militaire	CMG en tant qu'agent·e de changement  Estimation et annexe sur le genre
16:00	Conclusion: Révision et réflexion	Conclusion: Révision et réflexion	Conclusion: Révision et réflexion	Conclusion: Révision et réflexion	Conclusion: Révision et réflexion

	Jour 6	Jour 7	Jour 8	Jour 9	Jour 10
8:00	Simulation : Briefing matinal du-de la CF	Simulation : Briefing matinal du-de la CF	Simulation : Briefing matinal du-de la CF	Simulation : Briefing matinal du-de la CF	Présentation de groupe sur les ODI
8:30	Présentation de la leçon 6	Présentation de la leçon 7	Présentation de la leçon 8	Présentation de la leçon 9  Évaluation et bilan	
9:20	<b>Déjeuner</b>				
9:30	Plan d'engagement	Stratégie de genre : créer une narration  Élaboration de stratégies	Facteurs favorables et obstacles	Groupe 1 : MONUSCO CONOPS	Agenda des CMG
10:20	<b>Pause</b>				
10:30	Transport vers les bureaux des ONG  Réunion avec les ONG locales	Collaboration ODI : Relation	Public cible : Présentation et analyse	Soutien de l'état-major militaire à la stratégie militaire genre  Collaboration	Roue de Margolis
12:00	<b>Déjeuner</b>				
13:00	Réunion avec les ONG locales  Relations des CMG avec les ONG	Participation significative et environnement favorable	Préparation de la présentation	Groupe 2: Info Ops MINUSMA  Estimation de l'impact	Évaluation du cours
14:45	<b>Pause</b>				
15:00	Transport de retour au lieu de formation  Principaux points à retenir	Méthode SWOT et stratégie militaire genre	Préparation de la présentation: Session de feedback	Groupe 3: Personnel militaire de la MINUSCA  Examen de la stratégie militaire genre	Cérémonie de clôture
16:00	Conclusion: Révision et réflexion	Conclusion: Révision et réflexion	Conclusion: Révision et réflexion	Conclusion: Révision et réflexion	