



Faire preuve d'assurance lors du briefing au-à la CF ou l'état-major militaire

2

Compétences évaluées par le-la commandant·e de la Force

- Qualité de l'allocution
- Logique
- Assurance

Compétences évaluées par les facilitateur·rice·s

- Lien entre hypermasculinité et identité
- Rôle des femmes en tant qu'agent·e de changement dans les groupes Mai-Mai
- Identification des gardien·ne·s des normes sociales



MONUSCO – Désarmement, Démobilisation et Réintégration (DDR) des combattant·e·s des groupes Mai–Mai

Le·La commandant·e de la Force militaire de la Mission des Nations Unies en République Démocratique du Congo (MONUSCO) vous demande de lui suggérer des modes d'action pour le contingent militaire visant à mettre en place des modes d'action pour le DDR des groupes Mai-Mai.

Présentation des bureaux suivants:

- a. Le U2 – Renseignement militaire.
- b. Le U3- Opération
- c. Le U4- Logistique
- d. Le U9- Coopération civilo-Militaire
- e. Les opérations d'information
- f. Le·La Conseiller·ère Militaire Genre

Qualité de l’allocution — Utiliser un langage clair, exempt de jargon, adapté à celui de l’auditoire et dénué de préjugés

Logique — L’argumentation est-elle présentée dans une séquence qui permet de comprendre le problème et les solutions de façon tangible.

Assurance — Les présentateur·rice·s comprennent-il·elle·s bien leur présentation et démontrent-il·elle·s de la confiance en expliquant leurs arguments.

Équipes de la MONUSCO — Quels comportements visez-vous à renforcer et modifier avec vos modes d'action proposés?

Avons-nous considéré les éléments suivants:

- L'identité Mai-Mai liée à l'hypermasculinité et l'hypervirilité
- Le rôle des Merida (femmes Mai-Mai) pour modifier le comportement et l'utilisation de la violence au sein des groupes Mai-Mai
- Les gardien·ne·s des normes sociales au sein des groupes Mai-Mai



L'histoire de Christelle

Comment les comportements irrationnels suivants, étudiés lors de la Leçon 3.1, pourraient avoir un impact sur les modes d'action proposés durant le briefing matinal du/de la Commandant·e de la Force?

- 1— Importance des rituels pour reprendre le contrôle
- 2— Le groupe dans son ensemble doit être activement impliqué dans la création de solutions (participation significative)

En prenant en compte les deux pensées positives face à l'échec, identifier comment vous allez les appliquer lors du développement et de la mise en place de votre stratégie militaire de genre.

Cela peut, par exemple, être la mise en place de plans de contingence en cas d'erreur au niveau du comportement de votre audience cible.



Tu peux apprendre de tes erreurs pour t'améliorer.



Tu ne perds jamais : soit tu gagnes, soit tu apprends.



Il n'y a jamais d'échec, il n'y a que des expériences.



C'est en essayant encore et encore que la compétence s'acquiert et que l'intelligence se développe.



Il faut du courage pour accepter de se montrer imparfait.e.



Réfléchir, c'est au moins autant se poser des questions qu'apporter des réponses.



Tu ne comprend pas encore et tu as le pouvoir de tout faire pour comprendre bientôt.



Tu as échoué donc tu as besoin de trouver une autre manière de faire.



Il y a rarement une seule et unique manière de répondre à une question mais plusieurs manières d'arriver à une même solution ou alors une autre solution qui n'a pas été encore explorée.

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.

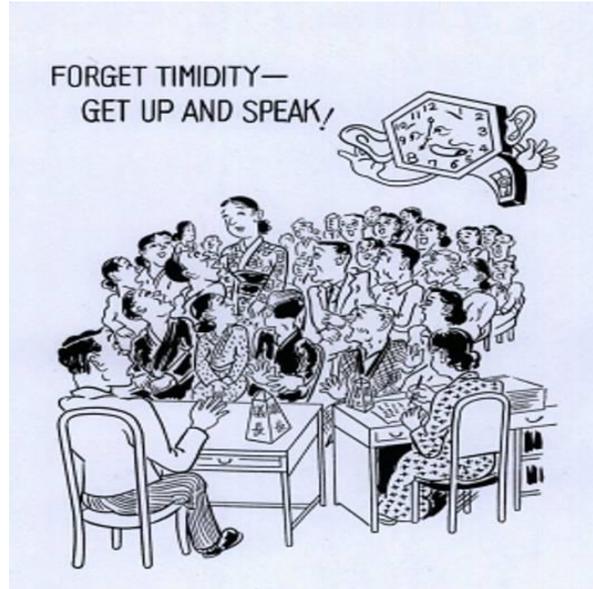
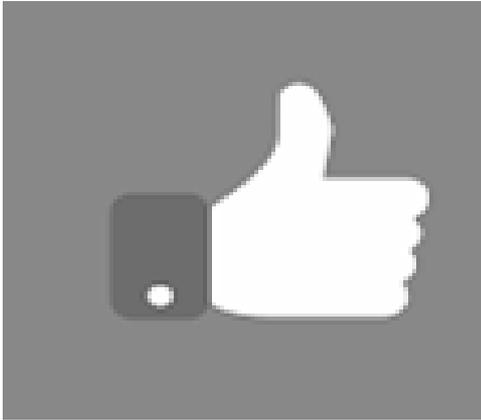
Objectif 8: Comparer les outils et les techniques pour faciliter le développement d'une stratégie militaire inclusive au genre.

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

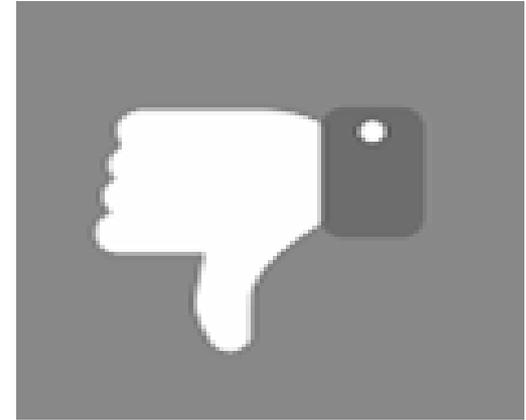
Objectif 10: Développer les tâches et les mécanismes de coordination d'une stratégie militaire sensible au genre.

Pause

Pour



Contre



Femmes japonaises au cœur des changements politiques, constitutionnels et juridiques

Arguments	Pourquoi l'argument est convaincant (appel aux faits, émotions, expérience passée...)

Aujourd'hui, comment peut-on transposer cette stratégie?

Femmes japonaises au cœur des changements politiques, constitutionnels et juridiques



Les analystes

INTJ: profil penseur·e et stratège, qui a un plan pour tout.

INTP: profil inventeur·rice et innovateur·rice, qui a soif de connaissances.

ENTJ: profil leader à fort caractère, qui trouve toujours le moyen d'arriver à ses fins.

ENTP: profil astucieux·se et curieux·se, qui est incapable de résister à un défi intellectuel.

Les diplomates

INFJ: profil idéaliste et mystique, qui inspire son entourage.

INFP: profil altruiste et gentil·le, qui est toujours prêt·e à soutenir une cause.

ENFJ: profil leader charismatique, qui fascine son public.

ENFP: profil enthousiaste et créatif·ve, qui trouve toujours une raison d'être positif·ve.

Les sentinelles

ISTJ: profil sérieux·se et pragmatique, qui n'est intéressé·e que par les faits.

ISFJ: profil dévoué·e et chaleureux·se, qui est toujours prêt·e à protéger les personnes qu'il·elle aime.

ESTJ: profil chef·fe d'orchestre, qui est très efficace quand il s'agit de gérer les choses ou les gens.

ESFJ: profil populaire et attentionné·e qui est toujours prêt·e à aider les autres.

Les explorateurs

ISTP: profil expérimentateur·rice et pragmatique, qui maîtrise toutes sortes d'outils.

ISFP: profil artistique et flexible, qui est toujours prêt·e pour de nouvelles expériences.

ESTP: profil astucieux·se et énergique, qui vit à la pointe du progrès.

ESFP: profil énergique et spontané·e, qui est de très bonne compagnie.

Quel est votre type de personnalité ?

Utilisé les questions ci-dessous pour déterminer les 4 lettres de votre type de personnalité Myers-Briggs.

Pour chaque pair de lettres, choisissez le coté qui vous semble le plus naturel pour vous, même si vous n'êtes pas d'accord avec la description.

1. Êtes-vous tourné vers l'extérieur ou vers l'intérieur ?

Si vous :

- Pouvez être décrit comme bavard, extraverti.
- Aimez être dans un environnement rapide.
- Avez tendance à élaborer des idées avec les autres, pensez à voix haute.
- Aimez être le centre de l'attention.

Alors vous privilégiez
E
Extraversion

- Pouvez être décrit comme réservé, privé.
- Préférez un rythme plus lent et un environnement propice à la contemplation.
- Avez tendance à penser les choses dans votre tête.
- Préférez observer plutôt que d'être le centre de l'attention.

Alors vous privilégiez
I
Introversión

2. Comment préférez-vous prendre l'information ?

Si vous :

- Vous concentrez sur la réalité de la façon dont les choses sont.
- Prêtez attention aux faits concrets et aux détails.
- Préférez les idées qui ont des applications pratiques.
- Aimez décrire les choses de manière spécifique et littérale.

Alors vous privilégiez
S
Sentir

- Imaginez les possibilités de ce que les choses pourraient être.
- Avez une vue d'ensemble, vous voyez comment tout est lié.
- Appréciez les idées et les concepts pour eux-mêmes.
- Aimez décrire les choses de manière figurative et poétique.

alors vous privilégiez
N
Intuition

ISTJ Logisticien Individus pragmatiques et intéressés par les faits, dont le sérieux ne saurait être mis en cause.	ISFJ Défenseur Protecteurs très dévoués et très chaleureux, toujours prêts à défendre ceux qu'ils aiment.	INFJ Avocat Idéalistes calmes et mystiques et pourtant très inspirants et infatigables.	INTJ Architecte Penseurs imaginatifs et stratégiques, avec un plan pour tout.
ISTP Virtuose Expérimentateurs hardis et pragmatiques, maîtres de toutes sortes d'outils.	ISFP Aventurier Artistes flexibles et charmants, toujours prêts à explorer et à essayer quelque chose de nouveau.	INFP Médiateur Personnes poétiques, gentilles et altruistes qui sont toujours prêtes à soutenir une bonne cause.	INTP Logicien Inventeurs innovateurs dotés d'une soif insatiable de connaissances.
ESTP Entrepreneur Personnes astucieuses, énergiques et très perspicaces, qui aiment vraiment vivre à la pointe du progrès.	ESFP Amuseur Amuseurs spontanés, énergiques et enthousiastes ; avec eux, on ne s'ennuie jamais.	ENFP Inspirateur Esprits libres et enthousiastes, créatifs et sociables, qui arrivent toujours à trouver une raison de sourire.	ENTP Innovateurs Penseurs astucieux et curieux incapables de résister à un défi intellectuel.
ESTJ Dirigeur Excellents gestionnaires, d'une efficacité inégalée quand il s'agit de gérer les choses ou les gens.	ESFJ Consul Personnes extraordinairement attentionnées, sociables et populaires, toujours prêts à aider les autres.	ENFJ Protagoniste Leaders charismatiques et inspirants capables de fasciner leur public.	ENTJ Commandant Leaders hardis, imaginatifs et dotés d'un fort caractère, qui trouvent toujours un moyen d'avancer à leurs fins, n'importe comment.

3. Comment préférez-vous prendre des décisions ?

Si vous :

- Prenez des décisions de manière impersonnelle, en utilisant un raisonnement logique.
- Valorisez la justice et l'équité.
- Aimez trouver les failles d'un argument.
- On pourrait vous décrire comme quelqu'un de raisonnable et d'équilibré.

Alors vous privilégiez
T
Réflexion

- Fondez vos décisions sur vos valeurs personnelles et sur l'impact de vos actions sur les autres.
- Appréciez l'harmonie, le pardon.
- Aimez faire plaisir aux autres et faire ressortir le meilleur des gens.
- On pourrait vous décrire comme étant chaleureux, empathique.

Alors vous privilégiez
F
Sentiment

4. Comment préférez-vous vivre votre vie ?

Si vous :

- Préférez que les choses soient résolues.
- Pensez que les règles et les délais doivent être respectés.
- Préférez avoir des instructions détaillées, étape par étape.
- Planifiez, vous voulez savoir dans quoi vous vous engagez.

Alors vous privilégiez
J
Jugement

- Préférez laisser vos options ouvertes.
- Voyez les règles et les délais comme flexibles.
- Vous aimez improviser et faire les choses à votre guise.
- Vous êtes spontané, vous aimez les surprises et les situations nouvelles.

Alors vous privilégiez
P
Percevoir

Pause

Compétition

Rivaliser pour les ressources, les partenaires et les idées

Coexister

Aucun lien systémique entre les organisations

Communiquer

Échange d'informations inter institutions (Networking)

Coopérer

Au besoin, interaction souvent informelle sur des activités ou des projets distincts

Coordonner

Les organisations ajustent systématiquement le travail des un·e·s avec les autres pour obtenir de meilleurs résultats

Collaborer

Interaction à plus long terme basée sur une mission partagée, des objectifs partagés et des décideur·se·s et des ressources

Intégrer

Programmes, planification et financement entièrement intégrés

Quelle est votre stratégie pour augmenter votre niveau de collaboration?

17



4 Collaborating

Social Skills

Communication Skills

Co-Creation Skills

Inclusive Mindset
And Intercultural
Competence

Trust

Mobilization Skills

Compétition

Rivaliser pour les ressources, les partenaires et les idées

Coexister

Aucun lien systémique entre les organisations

Communiquer

Échange d'informations inter institutions (Networking)

Coopérer

Au besoin, interaction souvent informelle sur des activités ou des projets distincts

Coordonner

Les organisations ajustent systématiquement le travail des un·e·s avec les autres pour obtenir de meilleurs résultats

Collaborer

Interaction à plus long terme basée sur une mission partagée, des objectifs partagés et des décideur·se·s et des ressources

Intégrer

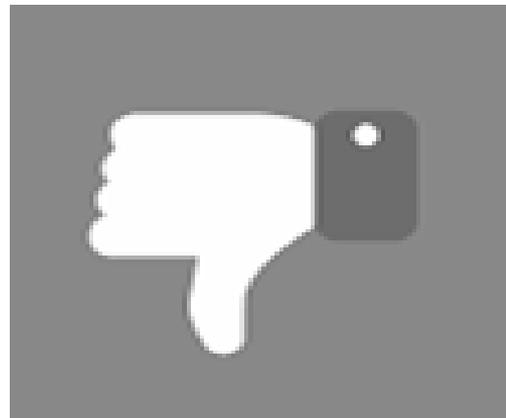
Programmes, planification et financement entièrement intégrés

Pour



Catalyseur·se·s

Contre



Obstacles

Pause

Tout d'abord, nous devons définir ensemble ce qu'est pour vous une «**participation significative**»

Qu'est-ce qui définit un «**environnement favorable**» (favorable en termes de causes et effets)

Participation significative

Environnement favorable

Une participation significative implique que «les femmes soient non seulement présentes, mais que leurs préoccupations soient entendues et prises en compte, qu'elles aient la possibilité de faire valoir leurs contributions et leur expertise, que les perspectives et les analyses de genre informent et façonnent les processus de paix et que les résultats profitent à l'ensemble de la société.»

L'initiative Elsie définit la «participation significative»

La participation significative se manifeste par la présence et le leadership des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies, sans égard pour leurs rangs et fonctions. Les femmes peuvent aussi faire preuve de participation significative lorsqu'elles sont incluses et participent dans tous les aspects de la planification opérationnelle de la mission et dans les processus décisionnels; lorsqu'elles ont des postes de direction et le contrôle des opérations, ainsi que des rôles non traditionnels et non stéréotypés; lorsqu'elles ont accès aux mêmes formations, promotions et possibilités d'avancement de carrière que leurs collègues masculins; lorsqu'elles ont des postes à la hauteur de leur formation, rang et domaine d'expertise; et lorsqu'elles ont un milieu de travail exempt de harcèlement et d'intimidation.

Le rapport du Conseil de sécurité S/PV.8508 (2019) définit l'«environnement favorable» comme étant:

- Un environnement de mission réceptif de l'ONU pour tou·te·s les soldat·e·s de la paix, considérant les besoins particuliers physiques, sociaux et culturels de tous les genres.
- Un environnement non hostile pour les femmes, atténuant ainsi la fréquence des incidents de violence basée sur le genre et des actes de haine contre les femmes dans l'ensemble des contingents, ainsi que des incidents d'exploitation et d'abus sexuels.

Tout d'abord, nous devons définir ensemble ce qu'est pour vous une «**participation significative**»

Qu'est-ce qui définit un «**environnement favorable**» (favorable en termes de causes et effets)

Participation significative

Environnement favorable

Plan stratégique d'ONU-Femmes

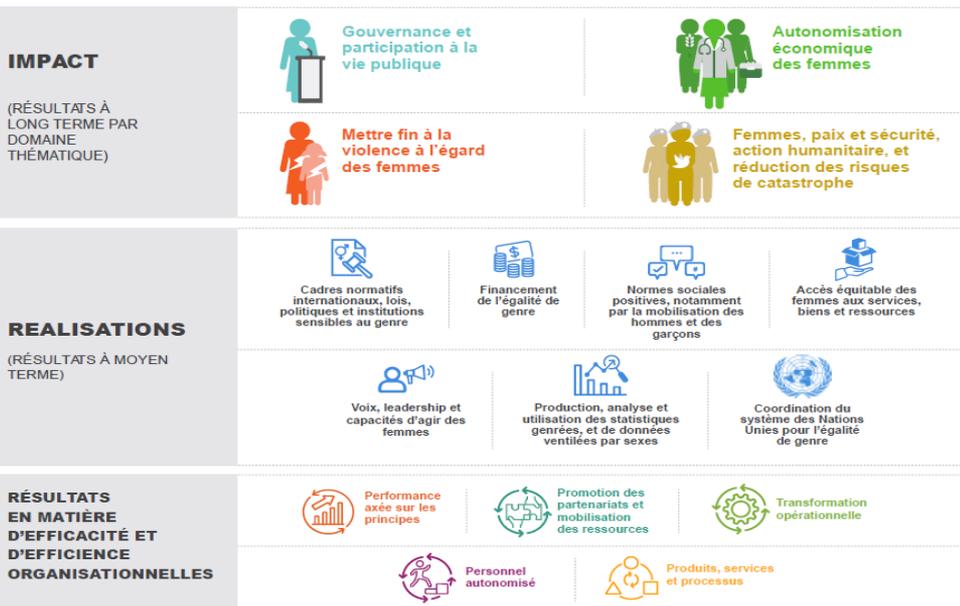
2022-2025

Bâtir un monde égalitaire



VISION DU PLAN STRATÉGIQUE

Établir l'égalité des sexes, autonomiser toutes les femmes et les filles et faire respecter leurs droits fondamentaux.



Références:

- Stratégie de l'ONU en matière de genre.
- Analyse des conflits sensibles au genre.
- Analyse genre concernant la participation significative des femmes Casques bleus de l'ONU et des minorités de genre au processus décisionnel de la composante militaire des Nations Unies et à la participation à tous les types d'opérations.
- Plan d'action national du pays hôte.

1. Situation

- Fournir un résumé de la stratégie de la Mission des Nations Unies en matière de genre.
- Fournir un résumé des conclusions de l'analyse des conflits sensibles au genre concernant les 4 piliers de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.
- Fournir un résumé des conclusions de l'analyse genre concernant la participation significative des femmes Casques bleus des Nations Unies et des minorités de genre au processus décisionnel de la composante militaire des Nations Unies et à la participation à tous les types d'opérations.
- Fournir une évaluation de la capacité et des efforts du pays hôte pour mettre en œuvre son plan d'action national.

Objectifs de la stratégie. Fournir des informations sur la mise en œuvre de l'agenda femmes, paix et sécurité pour:

- a. Atténuer les obstacles à la participation significative des femmes des pays hôtes et de la participation des minorités de genre à la prise de décisions et aux processus de paix.
- b. Empêcher la violence sexuelle liée aux conflits et y réagir
- c. Empêcher l'exploitation et les abus sexuels commis par les Casques bleus de l'ONU et y réagir
- d. Élaborer un plan de protection des civil·e·s en tenant compte des menaces à la sécurité fondées sur le genre
- e. Atténuer les obstacles à la participation significative des femmes Casques bleus au processus décisionnel et à tous les types d'opérations militaires.

Concept de fonctionnement.

- a. Ligne d'efforts
- b. Mécanismes de coordination
 - i. Coordination avec la composante civile et policière de l'ONU
 - ii. Coordination avec les organisations non gouvernementales
 - iii. Coordination avec les forces de sécurité du pays hôte
- c. Mécanismes d'évaluation utilisant des marqueurs de genre et d'âge
- d. Plan de formation pour la composante militaire de l'ONU afin d'appuyer la mise en œuvre de la Stratégie.

Soutien logistique

- Liste des ressources déjà planifiées et approuvées pour appuyer la mise en œuvre de la Stratégie.
- Processus de demande de ressources supplémentaires,

Signal et communication

Liste des champion·ne·s qui appuieront la mise en œuvre de la stratégie.

Liste des annexes

- Annexe A — Graphique de la stratégie militaire genre avec des lignes d'effort
- Annexe B — Tâches et activités de mise en œuvre de la stratégie militaire genre
- Annexe C — Marqueurs de genre et d'âge

Annexe A - Graphique de la stratégie militaire de genre avec des lignes d'effort

Stratégie militaire pour l'égalité des genres

Objectif : Contribuer à la réalisation de l'égalité des genres au sein de la composante militaire des Nations Unies et au sein des communautés civiles, reconnaissant que l'inégalité entre les genres est une cause profonde des conflits armés, de l'instabilité et de l'insécurité.

Prévention

Prévenir, combattre et mettre fin à l'impunité contre la violence sexuelle liée au conflit et l'exploitation et les abus sexuels commis par les soldats de la paix.

Participation

Accroître la participation significative des femmes, des organisations de femmes et des minorités de genre à contribuer à la prévention et la résolution des conflits et à l'édification de l'État après un conflit.

Protection

Promouvoir et protéger les droits des femmes, des filles et des minorités de genre, l'égalité des genres et le renforcement du pouvoir des femmes, des filles et des minorités de genre dans les situations fragiles, conflictuelles et post-conflit.

Service de secours et de réparation

Répondre aux besoins spécifiques des femmes, des filles et des minorités de genre dans les contextes humanitaires, y compris le respect de leurs droits sexuels et l'accès aux services de santé sexuelle et reproductive.

Gouvernance et responsabilisation

Moderniser les capacités et les tactiques, élaborer des politiques de VSLC et d'EAS, réduire les stéréotypes sexistes préjudiciables, les préjugés et la discrimination dans la composante militaire de l'ONU, atteindre l'égalité.

Participation significative de tous les genres

Accroître activement la représentation de divers groupes, y compris les femmes, au sein de la composante militaire de l'ONU, conduisant à la diversité des dirigeants en tant qu'agents actifs du changement.

Formation et éducation

Intégrer davantage les perspectives de genre dans le cadre de la formation initiale des missions militaires des Nations Unies. Accroître la capacité d'utiliser l'outil d'analyse comparative entre les genre pour évaluer comment divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre peuvent faire l'expérience des politiques, des programmes et des initiatives au sein de la composante militaire des Nations Unies et pendant les opérations.

Intégration du Programme FPS dans les opérations

Accroître la participation significative des femmes et leur rôle en tant que décideurs avec les hommes lors de tous les types d'opérations menées par la composante militaire de l'ONU.

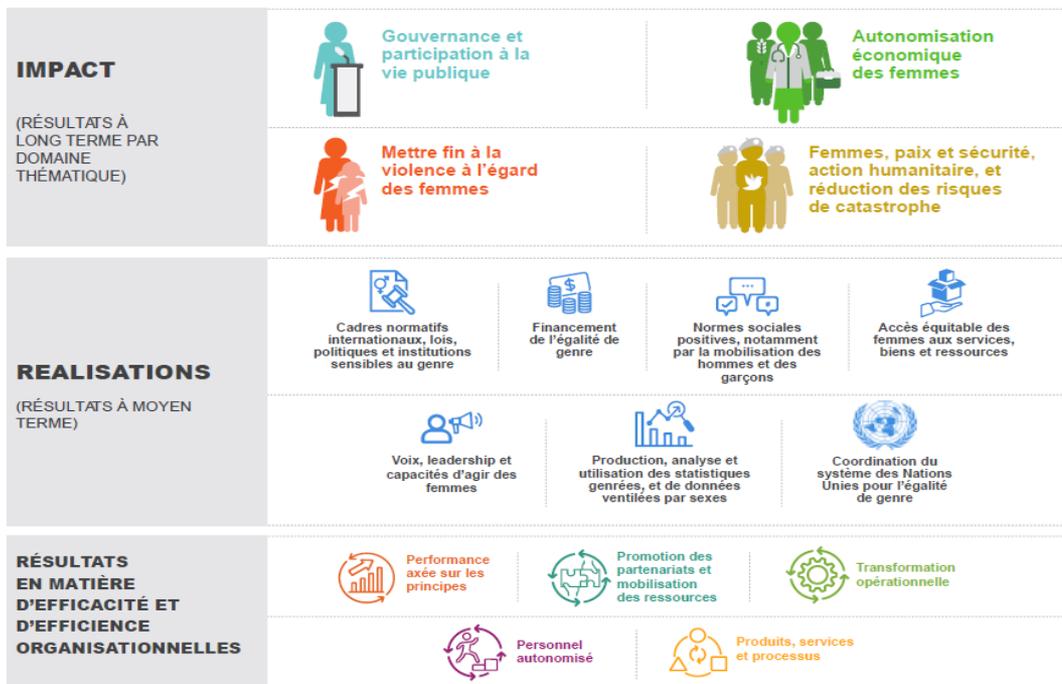
Agenda femmes, paix et sécurité (FPS)

Initiative Elsie

- Vision
- État finale / impact
- Stratégie/ approche
- Ligne d'action

VISION DU PLAN STRATÉGIQUE

Établir l'égalité des sexes, autonomiser toutes les femmes et les filles et faire respecter leurs droits fondamentaux.



Pause

MATRICE SWOT

	Utile pour atteindre l'objectif	Néfaste pour atteindre l'objectif
Origine interne (attributs de l'organisation)	S Forces	W Faiblesses
Origine externe (attributs de l'environnement)	O Opportunités	T Menaces



Stratégie – choisir d'apprendre par l'échec

Cela pourrait arriver aussi durant la mise en place de la stratégie

Déviance
Une personne choisit de ne pas suivre le plan ou ne connaît pas le plan

Manque de capacité
Quelqu'un n'a pas les compétences ou la formation nécessaire pour exécuter le plan

Défi de la tâche
Quelqu'un n'a pas le temps ou les outils pour exécuter le plan

Incertitude
Le plan est basé sur le manque de clarté sur les événements futurs, ce qui amène les gens à prendre des mesures apparemment raisonnables qui produisent des résultats indésirables.

Tests exploratoires
Le plan est une expérience menée pour élargir les connaissances et étudier une possibilité menant à un résultat indésirable.

Inattention
Quelqu'un s'écarte par inadvertance des spécifications ou ne se souvient pas du plan

Inadéquation des processus
Quelqu'un adhère à un plan prescrit, mais défectueux ou incomplet.

Complexité des processus
Le plan comprend de nombreuses pièces mobiles.

Test d'hypothèses
Le plan est une expérience menée pour prouver qu'une idée ou une conception réussira ou échouera.



