



United Nations
Peacekeeping



unitar

United Nations Institute for Training and Research



- Mot de bienvenue
- Introduction facilitateur·rice·s et du personnel de support

Formation

Le·la formateur·rice arrive à une session avec le processus et le contenu.

Il·elle apporte une expertise de contenu, à un contenu spécifique qu'il·elle doit couvrir.



Facilitation

Le·la facilitateur·rice contrôle le processus et ne fournit pas de contenu.

Le·la facilitateur·rice travaille avec les participant·e·s pour définir un résultat souhaité (par exemple un plan stratégique, une décision, de nouvelles idées) mais le contenu spécifique est la responsabilité du groupe.

Attentes par rapport aux participant·e·s de la formation

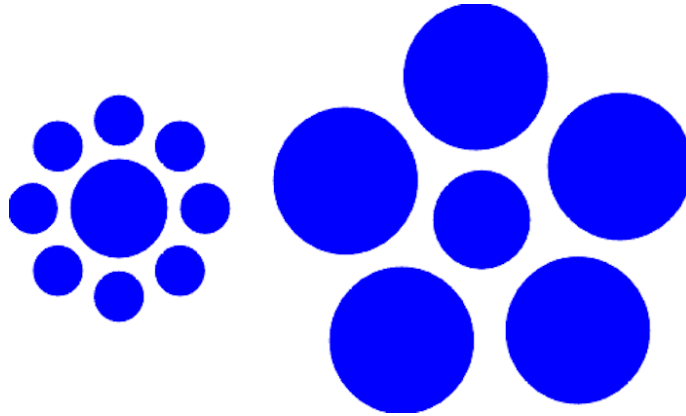
- Exprimez vos opinions et vos idées
- Respectez les opinions de chacun·e et soyez réceptif·ve·s lorsque vous avez la possibilité d'explorer des concepts nouveaux et différents.
- Tentez de nouvelles expériences.

1. Accès à un ordinateur
2. Préférence entre les documents papiers et les documents électroniques
3. Ponctualité
4. Où sont les toilettes, le coin pause et le coin fumeur



- Donnez vos trois affirmations et passez au suivant
- Ne divulguez pas le mensonge

Qu'est-ce qui a guidé votre identification des deux vérités et du mensonge ?



Les deux ronds centraux sont de la même taille

Pause

Sur une feuille de papier créer votre carte d'affaire personnalisée

- Rang
- Nom
- Nationalité
- Titre et emploi actuel
- Deux caractéristiques qui font que vous êtes unique

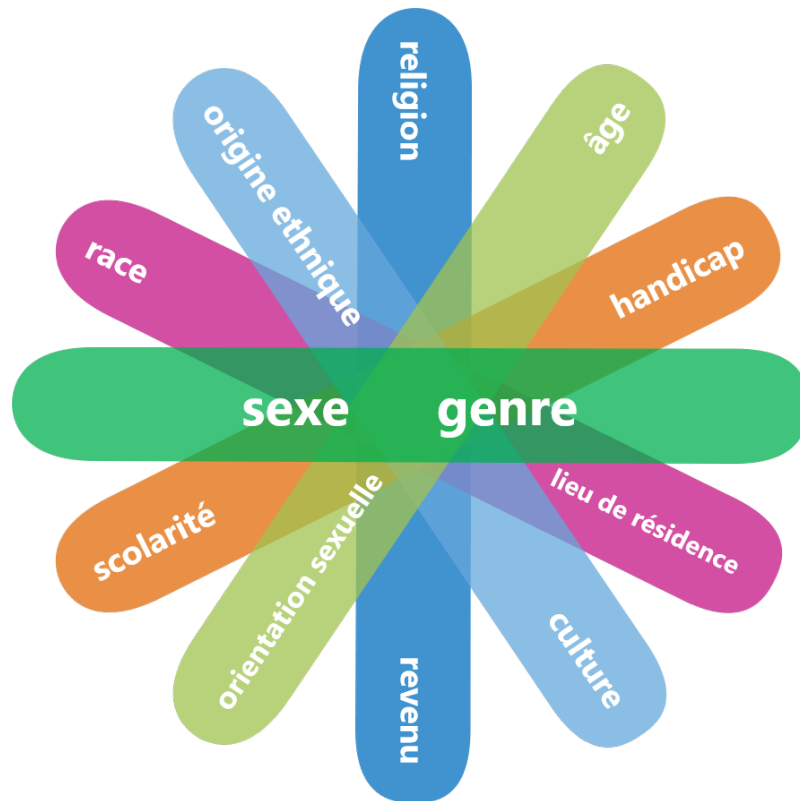
Vous avez deux minutes pour la présenter

Faites preuve d'originalité 😊



Intersectionnalité:

Qu'est-ce qui vous rend unique et qu'est-ce qui les rend uniques

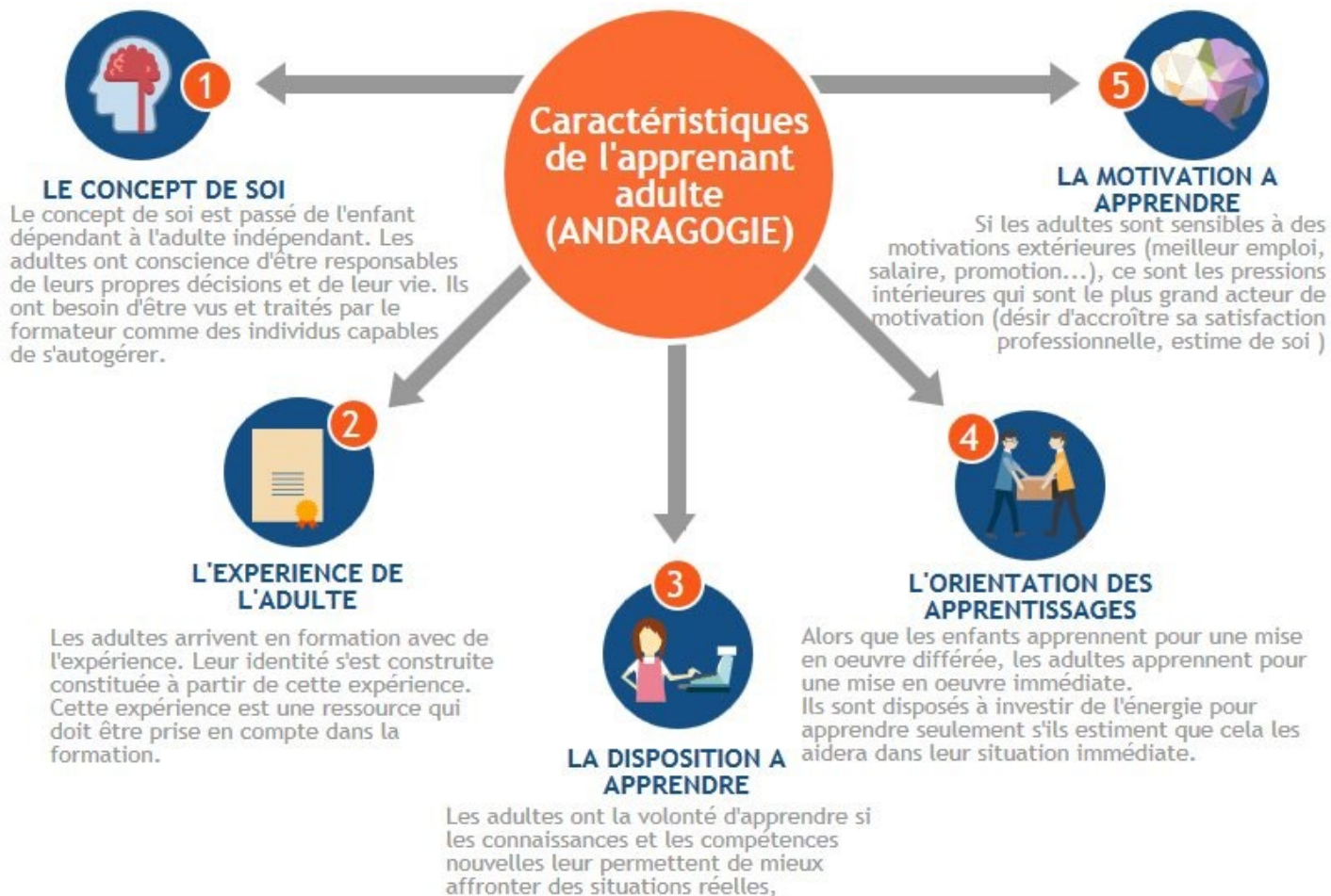


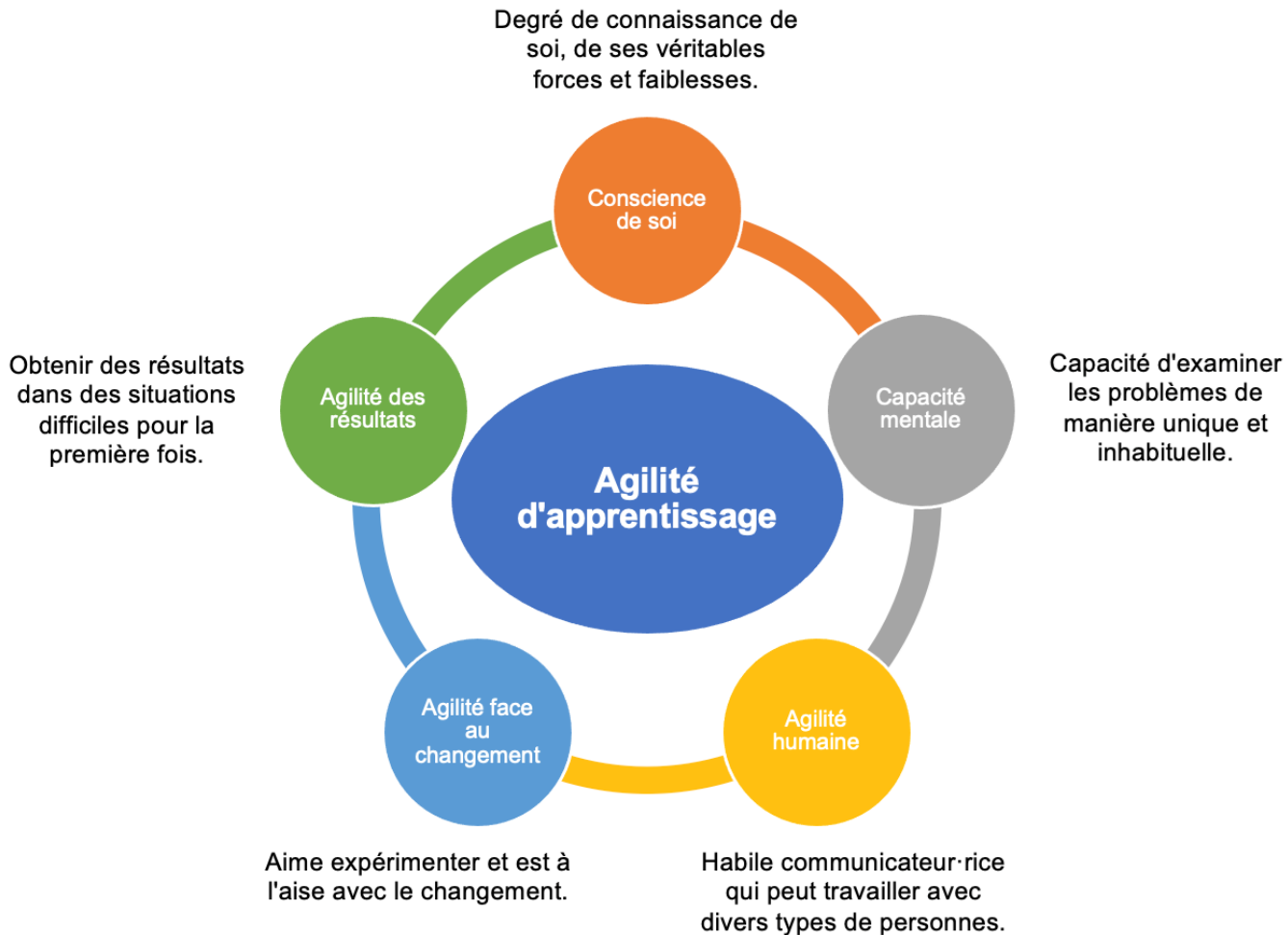
Pause



En 1982, Knowles a suggéré 4 principes qui sont appliqués à l'apprentissage des adultes







- 1. Mettre en pratique la conception des documents suivants:**
 - Une analyse de conflit sensible au genre ;
 - Une estimation du genre ;
 - Une annexe sur le genre pour un plan opérationnel
 - Une analyse différenciée selon le genre ;
 - Une stratégie militaire axée sur le genre; et
 - Une évaluation de l'impact sur le genre.

- 2. Devenir un·e agent·e de changement au sein de la mission et lors des interactions avec les partenaires locaux et internationaux.**

- 3. Acquérir par la pratique et l'application des compétences comportementales et sociales spécifiques qui renforcent le leadership, la capacité d'analyse et la résilience incluant, entre autres:**
 - écoute active,
 - curiosité,
 - discernement,
 - conscience de la dissonance cognitive et de la résistance au changement, et
 - confiance en soi.

- Approfondir votre conscience personnelle, développer votre état d'esprit proactif et de solides capacités de réflexion collaborative;
- Stimuler votre confiance en vous et votre volonté pour amplifier votre impact ;
- Changer votre façon de penser pour créer des solutions stratégiques

Compétences SMART
Écoute active
Questions percutantes
Dissonance cognitive
Sécurité psychologique
Raconter des histoires
Visions du monde
Faire face à la résistance
Contexte, culture, diversité
Vivre dans nos valeurs

Les objectifs de développement intérieur (ODI)

un cadre pour vous développer et développer votre organisation

5 catégories avec 23 compétences et capacités, essentielles pour réussir des **transformations durables**

Comment nous devons développer à la fois des **compétences cognitives, émotionnelles et relationnelles** pour réussir à relever des **défis**



Boussole intérieure
Intégrité et authenticité
Ouverture et état d'esprit d'apprentissage
Conscience de soi
Présence



Pensée critique
Conscience de la complexité
Compétences en perspective
Orientation et vision à long terme



Appréciation
Connectivité
Humilité
Empathie et compassion



Compétences en communication
Compétences en cocréation
Mentalité inclusive et compétence interculturelle
Confiance
Compétences de mobilisation



Courage
Créativité
Optimisme
Persévérance

- **Auto-évaluation.** Les évaluations des compétences SMART et des ODI seront effectuées par vous-même durant les activités du cours pour réfléchir sur votre capacité et votre vision de l'utilisation des compétences SMART et ODI et faire un plan de développement personnel.
- **Rétroactions par les pairs.** Les participant·e·s échangeront entre eux·elles durant des activités afin de partager des rétroactions de ce qu'il·elle·s observent des compétences SMART et ODI de leurs collègues de travail.
- Les facilitateur·rice·s rencontreront individuellement les participant·e·s pour recevoir des rétroactions à partir de la Leçon 3.4.

Conscience de soi

- Connaître ses propres forces et limites
- Chercher à obtenir un retour d'information et y donne suite
- Admettre ses erreurs (et en tirer des leçons)
- Réfléchir et reconnaître ses propres émotions et leur impact

L'utilisation régulière d'un journal d'apprentissage soutient le processus d'apprentissage individuel, maximise les résultats d'apprentissage et renforce en outre la capacité d'autoréflexion, ce qui est essentiel pour le développement des compétences.

Le journal d'apprentissage aide à :

- Réfléchir aux expériences d'apprentissage individuelles et à identifier **les stratégies d'apprentissage individuelles**;
- Identifier les forces personnelles et les domaines de croissance ainsi que les préférences personnelles, les valeurs, les préjugés et les **réactions émotionnelles aux activités d'apprentissage**;
- Évaluer les résultats d'apprentissage et de perfectionnement des formations ou des cours;
- Échanger avec des pairs sur différentes perceptions sur les activités conjointes;
- **Ajuster et améliorer la conception du cours en donnant une rétroaction aux formateur·rice·s**;
- Faciliter l'intégration de la théorie et de l'application pratique en milieu de travail.

Mise en pratique des concepts du cours en ligne

Immersion dans le rôle de la Conseiller·ère Militaire Genre d'une mission des Nations Unies

Utilise des études de cas réels des missions des Nations Unies en République Démocratique du Congo (MONUSCO), au Soudan du Sud (UNMISS), au Mali (MINUSMA), en République Centrafricaine (MINUSCA) et au Liban (UNIFIL).

Interaction avec des acteur·rice·s de différentes missions des Nations Unies, des représentant·e·s des organisations non gouvernementales et de la communauté locale

Semaine 1: Participation au processus de planification militaire et conception de plan militaire sensible au genre.

Semaine 2: Vise à développer la production d'une stratégie militaire genre pour opérationnaliser le Programme Femmes, Paix et Sécurité.

- Durant la deuxième semaine, nous débuterons chaque matin avec le débriefing au·à la Commandant·e de la Force

Semaine 1: présenter en équipe lors de la leçon 3.5

- Une analyse de conflit sensible au genre;
- Une estimation du genre en support à la planification opérationnelle militaire;
- Une annexe sur le genre pour un plan opérationnel.

Semaine 2: présenter en équipe lors de la leçon 3.9

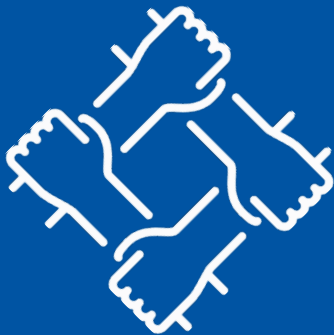
- Une analyse différenciée selon le genre;
- Une stratégie militaire axée sur le genre;
- Une évaluation de l'impact sur le genre.



Règles d'engagement pour bien travailler ensemble

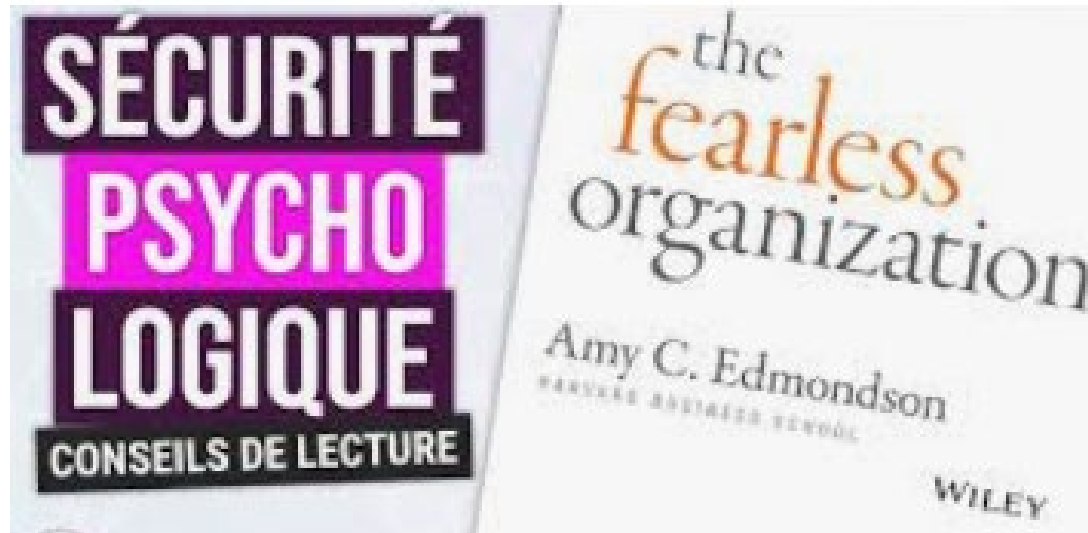


Règles d'engagement pour bien travailler ensemble



- Participez
- N'entretenez qu'une conversation à la fois
- Posez des questions
- Parlez brièvement
- Vous avez le droit de ne pas être d'accord, mais pas d'être désagréable
- Soyez dur·e sur les enjeux, mais doux·ce sur les personnes
- Permettez aux autres de tirer des leçons de vos succès et échecs
- Préserver la confidentialité de chacun
- **Acceptez d'être mal à l'aise**

Amusez-vous!



1. Quand vous faites une erreur, est-elle souvent retenue contre vous?
2. Les membres de l'équipe sont-il·elle·s capables de soulever des problèmes et des questions difficiles?
3. Les membres de l'équipe rejettent-il·elle·s parfois la responsabilité sur les autres parce qu'il·elle·s sont différent·e·s?
4. Est-il permis de prendre des risques?
5. Est-il difficile de demander de l'aide aux autres?
6. Une personne de l'équipe agirait-elle délibérément d'une manière à mettre en danger mes efforts?
7. En travaillant avec cette équipe, mes compétences et mes talents sont-ils valorisés et utilisés?

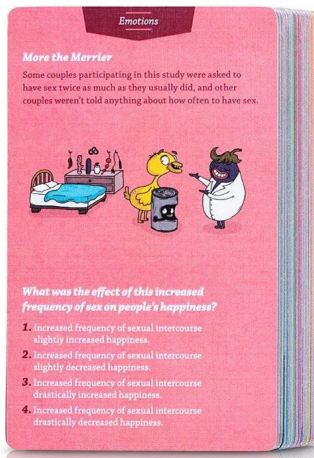
Politique

Signature des déclarations dans un formulaire

De nombreuses compagnies d'assurance automobile demandent aux assuré·e·s de déclarer le kilométrage de leur voiture une fois par an. Un kilométrage plus faible se traduit généralement par des primes plus faibles, de sorte que les client·e·s ont une incitation à mentir. Les chercheur·e·s ont vérifié si un simple changement dans le formulaire pouvait influencer l'honnêteté de l'assuré·e. Dans un cas, les gens devaient signer au BAS du formulaire: je déclare exacte l'information que je fournis. Dans une version modifiée, les gens ont signé la même déclaration, mais en haut du formulaire avant de noter le kilométrage de leur voiture

Comment la signature en haut du formulaire a-t-elle changé les déclarations du kilométrage par rapport à la signature au bas?

- 1- Les gens ont signalé un kilométrage 10% plus élevé (plus honnête)
- 2- Les gens ont signalé un kilométrage 50% plus élevé (plus honnête)
- 3- Les gens ont signalé un kilométrage inférieur de 10% (moins honnête)
- 4- Les gens ont signalé un kilométrage inférieur de 50% (moins honnête)



Politique

Réponse

Les gens ont signalé un kilométrage 10% plus élevé (plus honnête)

À retenir

Le cadre juridique concerne la vérification plutôt que l'incitation à l'honnêteté, c'est pourquoi la plupart des formulaires nous demandent de déclarer que nous sommes honnêtes à la fin du document. Mais, si nous avons déjà répondu malhonnêtement, nous pouvons justifier nos réponses au lieu de revenir en arrière et de les changer. Ce que ces résultats suggèrent, c'est que nous devons rappeler aux gens d'être honnêtes AVANT de remplir des formulaires importants. L'accent devrait être mis davantage sur la sensibilisation et moins sur la vérification.

Catégorie	Expérimentation	Qu'est-ce qui motive le comportement	Considérations pour le CMG
Politique	Formulaires de signature Les gens sont-ils plus honnêtes lorsqu'ils signent une déclaration en haut d'un formulaire ou en BAS?	Vérification par rapport à l'honnêteté Les gens sont plus honnêtes lorsqu'ils doivent signer une promesse d'être honnêtes au début d'un formulaire plutôt qu'à la fin.	Vérification par rapport à l'honnêteté Lorsque nous voulons que les gens soient honnêtes en déposant un formulaire de déclaration, nous devrions leur demander de signer en haut du formulaire leur volonté d'être honnêtes dans leur déclaration.

1. Mentalité de troupeau
2. Fiabilité et honnêteté
3. «*Do no Harm*» (Ne pas nuire) et les normes sociales
4. Cherchez toujours un deuxième avis
5. Importance des compliments
6. Les contrevenant·e·s se sentent puissant·e·s
7. Instaurer la confiance pour la coopération
8. Tendance à faire le moindre effort
9. Les histoires effrayantes n'ont pas d'impact sur le comportement futur
10. «Aversion pour la dernière place»
11. La gratitude a des effets réels et mesurables sur le bien-être général
12. Importance des rituels pour reprendre le contrôle

13. Le bonheur est à propos de là où nous aurions pu être (comparé à une plus mauvaise ou meilleure situation)
14. Donner un sens par le rituel
15. L'égalité des genres n'est pas un jeu à somme nulle.
16. Ajustement de l'attitude en observant des attitudes extrémistes
17. Les gens doivent être activement impliqué·e·s dans la création de solutions (participation significative)
18. Les gens recherchent des résultats à court terme
19. L'espace environnant a un impact sur les décisions que les gens prennent
20. Un environnement ordonné a un impact positif sur le comportement et la motivation
21. Option de retrait par rapport à la désinscription

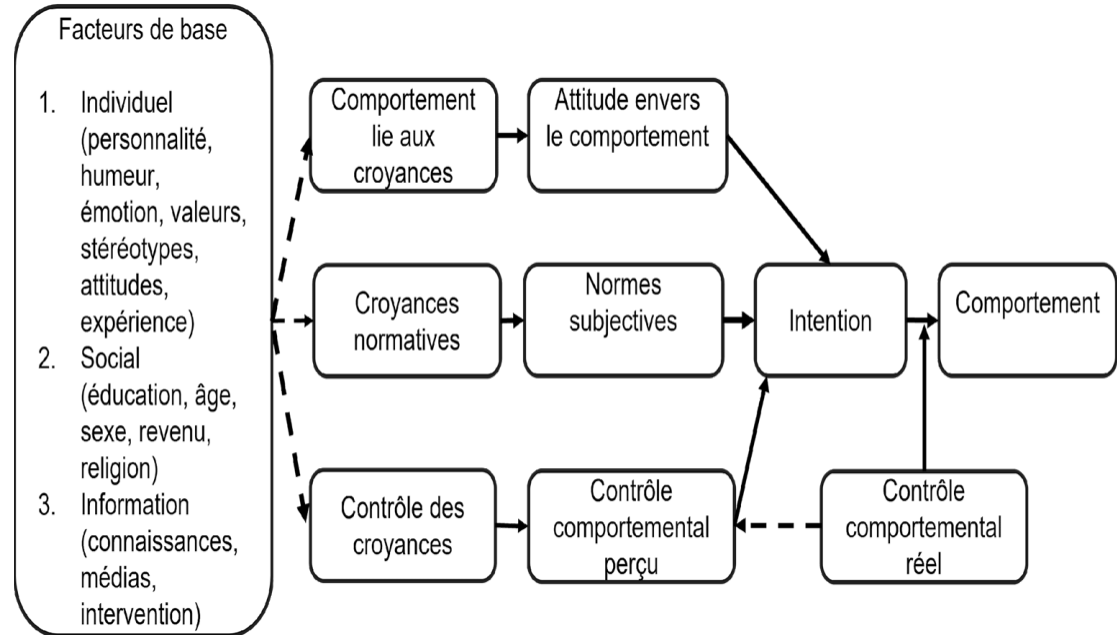
- **Normes sociales:** Les normes sont les règles sociales sur ce qui doit ou ne doit pas être fait (Egmond & Bruel, 2007). Les "croyances selon lesquelles certains comportements sont corrects, appropriés ou souhaitables et d'autres comportements sont incorrects, inappropriés, immoraux ou indésirables" (Triandis, 1977, p.8).
- **Agent de changement:** Une personne de l'intérieur ou de l'extérieur d'une organisation qui aide une organisation, ou une partie d'une organisation, à transformer son fonctionnement.
- **Contrôleur·se·s d'accès (Gatekeeper):** Personnes qui sont en mesure d'arbitrer l'accès à un rôle social, un cadre ou une structure.

Théorie de l'action raisonnée:

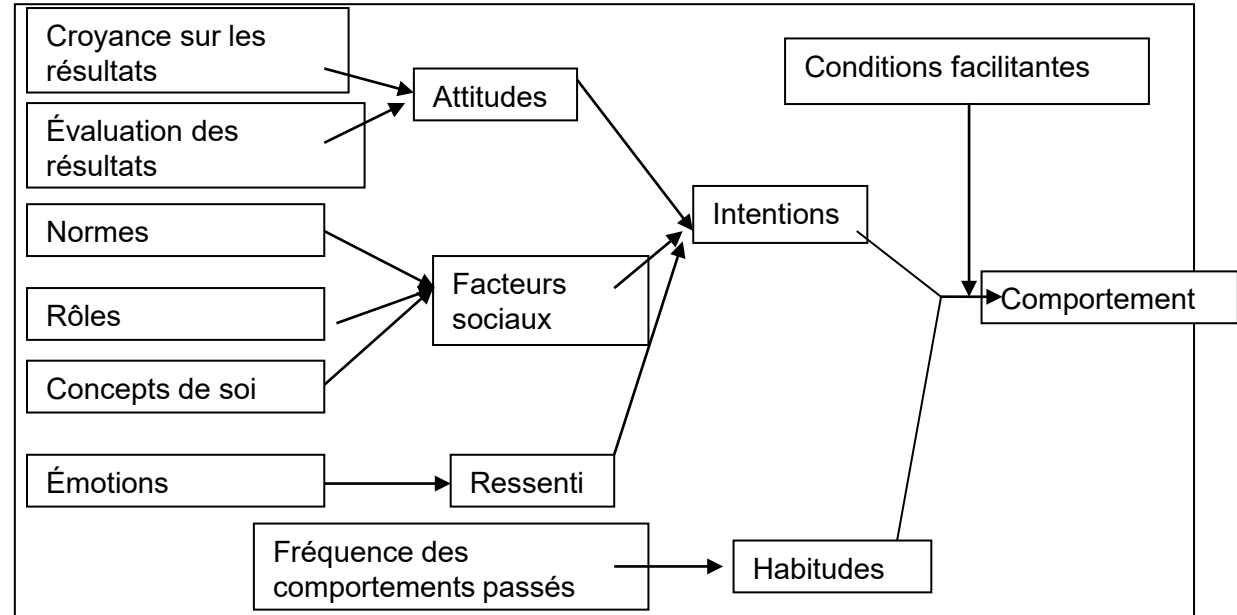
Le comportement des individu·e·s dépend des croyances relatives aux normes sociales et comportements (attitude à l'égard du comportement). (Fishbein & Ajzen, 1977)

Théorie du comportement planifié:

Prendre en compte les croyances de l'individu·e en sa capacité à réussir (sentiment d'auto-efficacité). (Ajzen, 1991; Fishbein & Ajzen, 2011).



- Les comportements ne sont pas toujours rationnels.
- Le comportement dans n'importe quelle situation est une fonction:
 - en partie de l'intention,
 - en partie des réponses habituelles, et
 - en partie des contraintes et des conditions situationnelles.
- L'intention est influencée par des facteurs sociaux et affectifs ainsi que par des délibérations rationnelles.

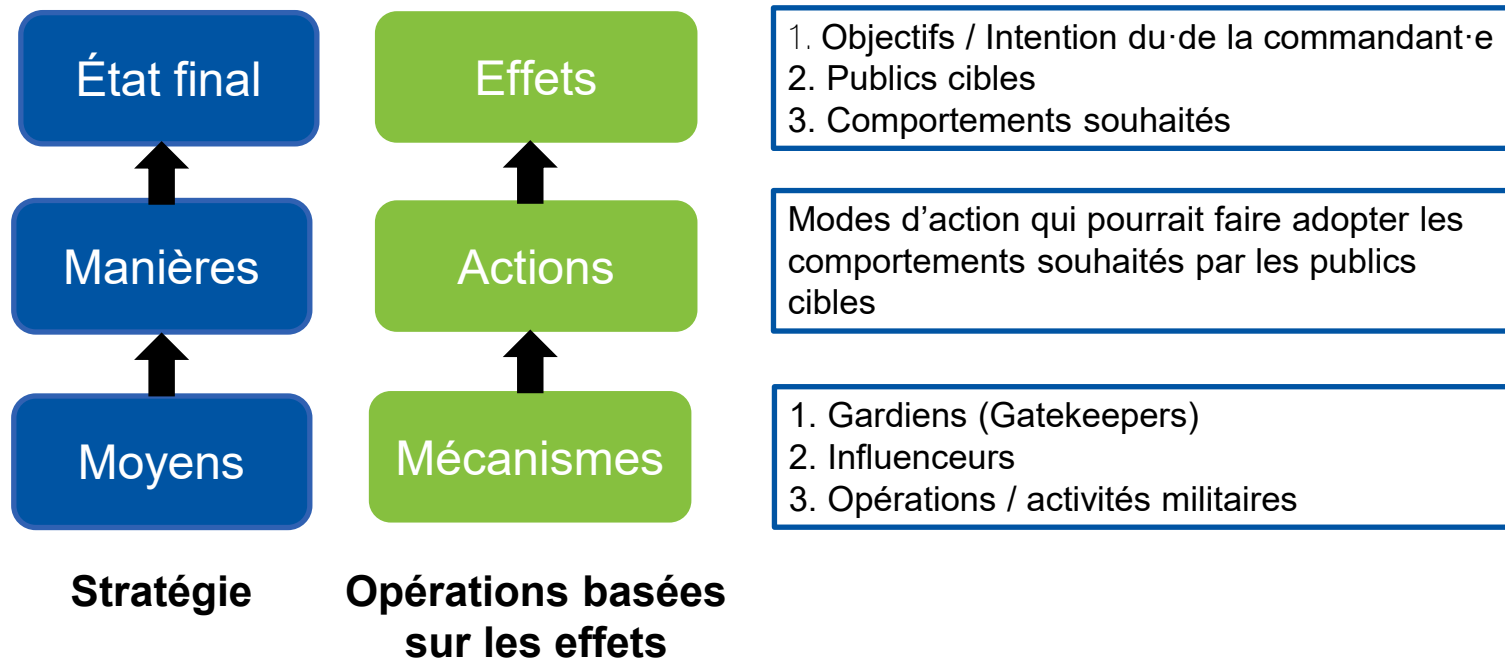


Type d'organisations sociales et modèles proposés liés au comportement (John W. Newstrom)

Le comportement de l'organisation façonne les mobilisations, la prise de décision et le leadership de ses membres.

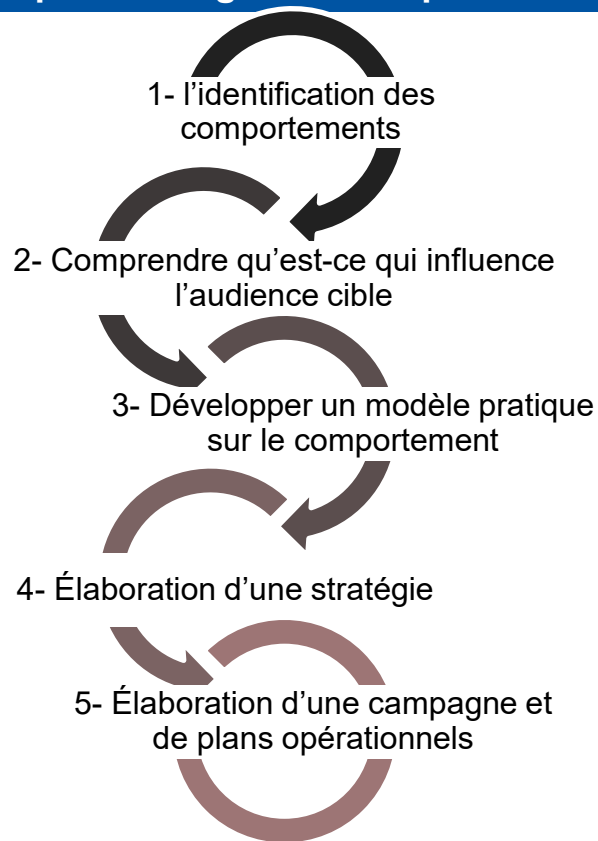
Modèle d'organisation	Autocratique	Gardien (dépositaire)	Solidaire (Collective)	Collégial	Communautaire (System)
Base du modèle	Pouvoir	Ressources (nourriture, eau, argent, logement)	Leadership	Partenariat	Confiance, communauté, signification
Orientation managériale	Autorité	Dépendance des ressources	Support	Travail d'équipe	Bienveillance, compassion
Orientation de l'individu·e	Obéissance	Sécurité et avantages	Exécution des tâches	Comportement responsable	Appropriation psychologique
Résultat psychologique de l'individu·e	Dépendance à l'égard du·de la leader	Dépendance à l'égard de l'organisation	Participation	Autodiscipline	Motivation de soi
Besoins des individu·e·s satisfaits	Subsistance	Sécurité	Statut et reconnaissance	Actualisation de soi	Large gamme
Modèles de comportement suggérés	Normes et modèles d'identité	Modèle de comportement pro-environnemental	Modèles de valeurs, de croyances et d'attitudes	Modèles de valeurs, de croyances et d'attitudes	Modèles d'autoréglementation

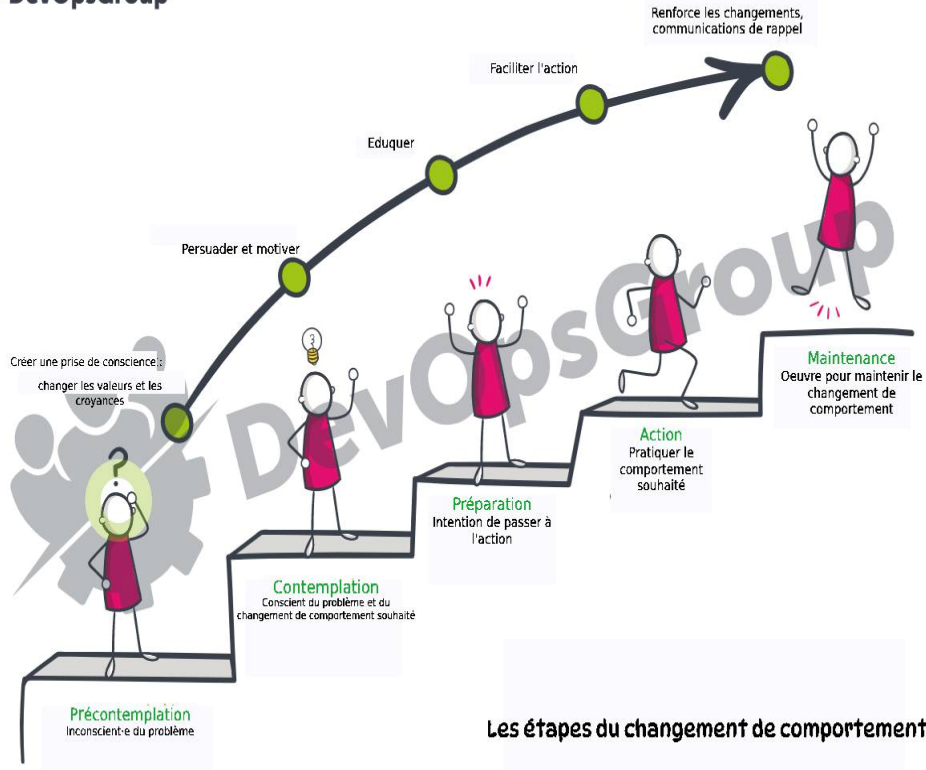
Une approche fondée sur les effets est «une approche dans laquelle les opérations sont planifiées, exécutées, évaluées et adaptées **pour influencer ou modifier** les systèmes ou les capacités afin d'atteindre les résultats souhaités».



- Vision:
 - Votre objectif principal, le stade final que vous voulez atteindre.
 - Le but de la vision est d'inspirer les autres à atteindre l'objectif commun.
- Stratégie:
 - Comment prévoyez-vous atteindre votre état final?
 - Il donne à votre vision une direction et comment vous prévoyez atteindre votre état final.
- La stratégie doit considérer comment façonner et changer le comportement de vos publics cibles pour atteindre le stade final que vous souhaitez.

5 étapes pour changer les comportements

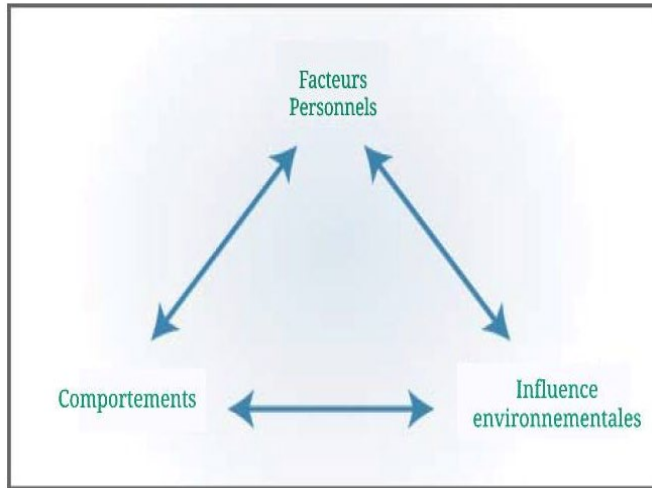




Les étapes du changement de comportement

- Le modèle des étapes du changement (transthéorique)
- Limites du modèle :
 - Il suppose que la personne est capable de décisions et d'actions rationnelles et logiques.
 - Il ne tient pas compte des facteurs contextuels tels que le revenu, la classe sociale, la profession, etc.
 - Aucun point de départ/fin ou durée défini ne délimite chaque étape ou le processus global.

<https://www.devopsgroup.com/insights/resources/diagrams/all/transtheoretical-model-of-behaviour-change/>



Bandura, A., (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall. P. 24.

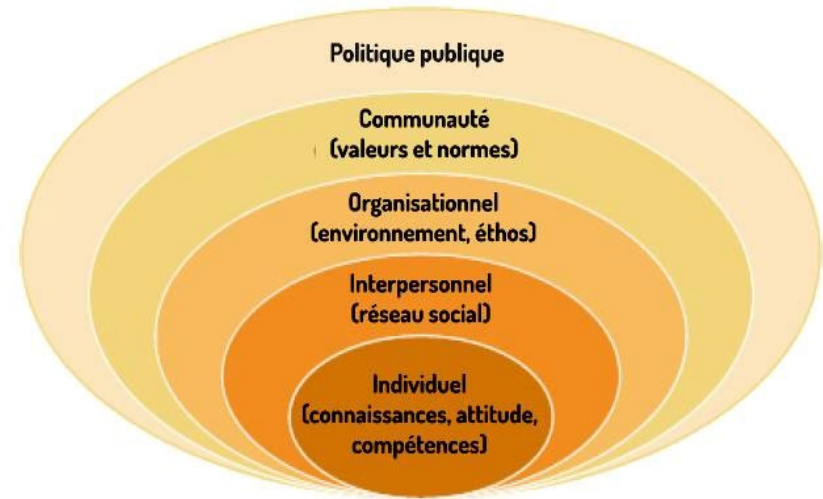
Interaction dynamique et réciproque de la personne (individu-e avec un ensemble d'expériences apprises), de l'environnement (contexte social externe) et du comportement (réponses aux stimuli pour atteindre les objectifs).

Les limites du modèle sont les suivantes :

- Supposition que les changements dans l'environnement entraîneront automatiquement des changements chez la personne.
- Basée uniquement sur l'interaction dynamique entre la personne, le comportement et l'environnement.
- Se concentre fortement sur les processus d'apprentissage et, ce faisant, ignore les prédispositions biologiques et hormonales qui peuvent influencer les comportements, indépendamment de l'expérience et des attentes.
- Ne se concentre pas sur l'émotion ou la motivation, autrement que par référence à l'expérience passée.

Les limites du modèle socioécologique sont les suivantes :

- Manque de motivation pour le changement dans l'environnement.
- Le changement d'un mode de vie peut être extrêmement difficile.
- Beaucoup de gens sont dans le déni et ne croient pas qu'il·elle·s devraient changer.



Modèle socioécologique

Ce modèle tient compte de l'interaction complexe entre les facteurs individuels, relationnels, communautaires et sociétaux. Les anneaux qui se chevauchent dans le modèle illustrent comment les facteurs à un niveau influencent les facteurs à un autre niveau.

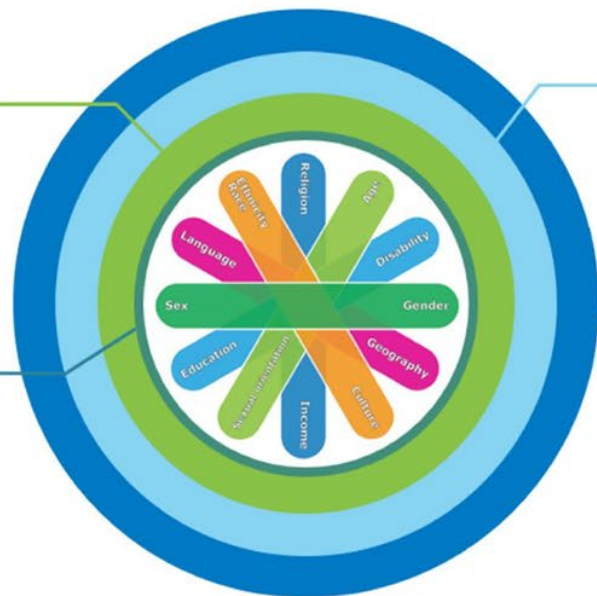
Appartenance à un groupe

Famille, groupes de pairs, réseaux sociaux



Individu (intersectionnalité)

Race, origine ethnique, religion, âge, (in)capacité, genre, géographie, langue, revenu, orientation sexuelle, éducation, sexe



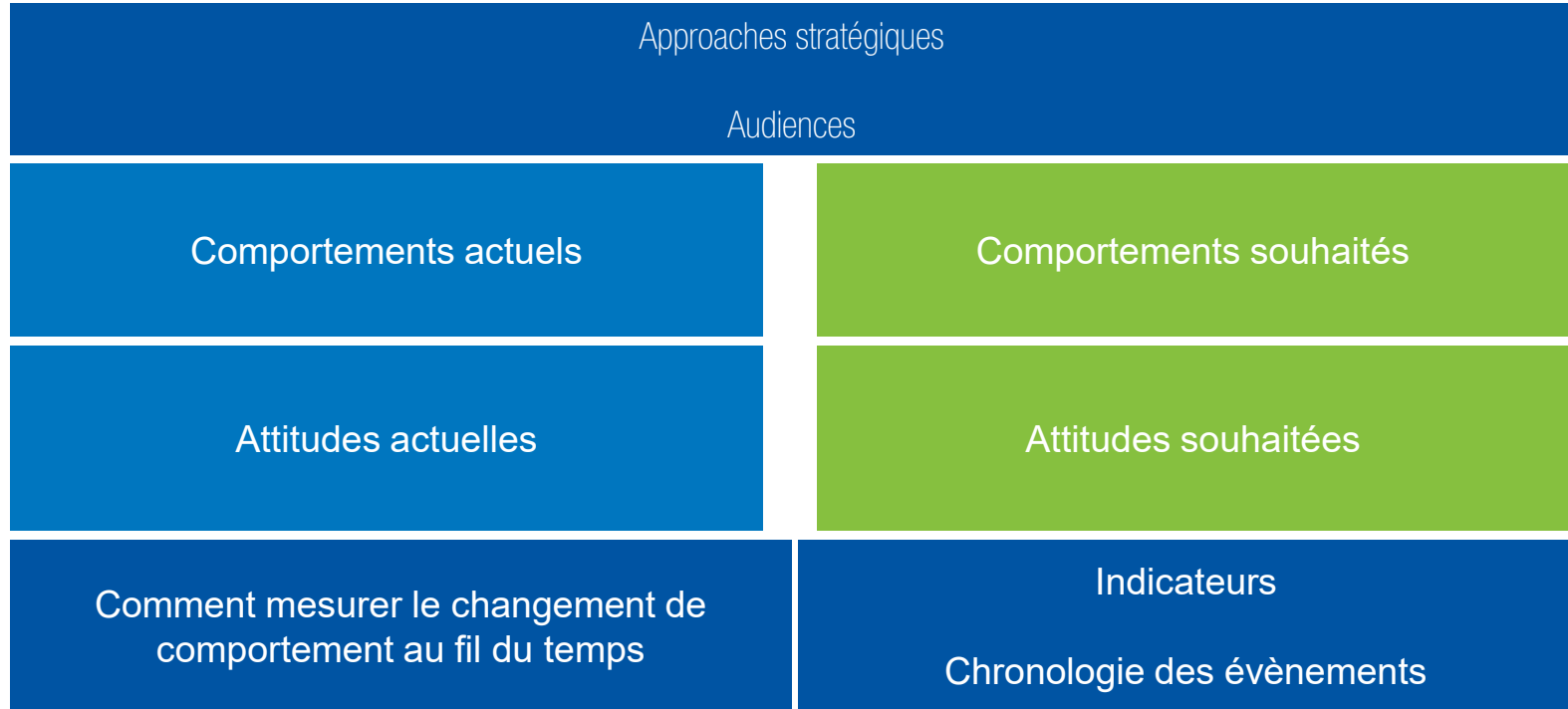
Contexte social

Institutions, privilèges, attitudes, normes, croyances



Systèmes d'oppression

Inégalités systémiques/structurelles, racisme, sexisme, âgisme, classisme, oppression religieuse, répartition des ressources, pouvoir





Lunch



Pour plus d'information : <https://grandmotherproject.org/>

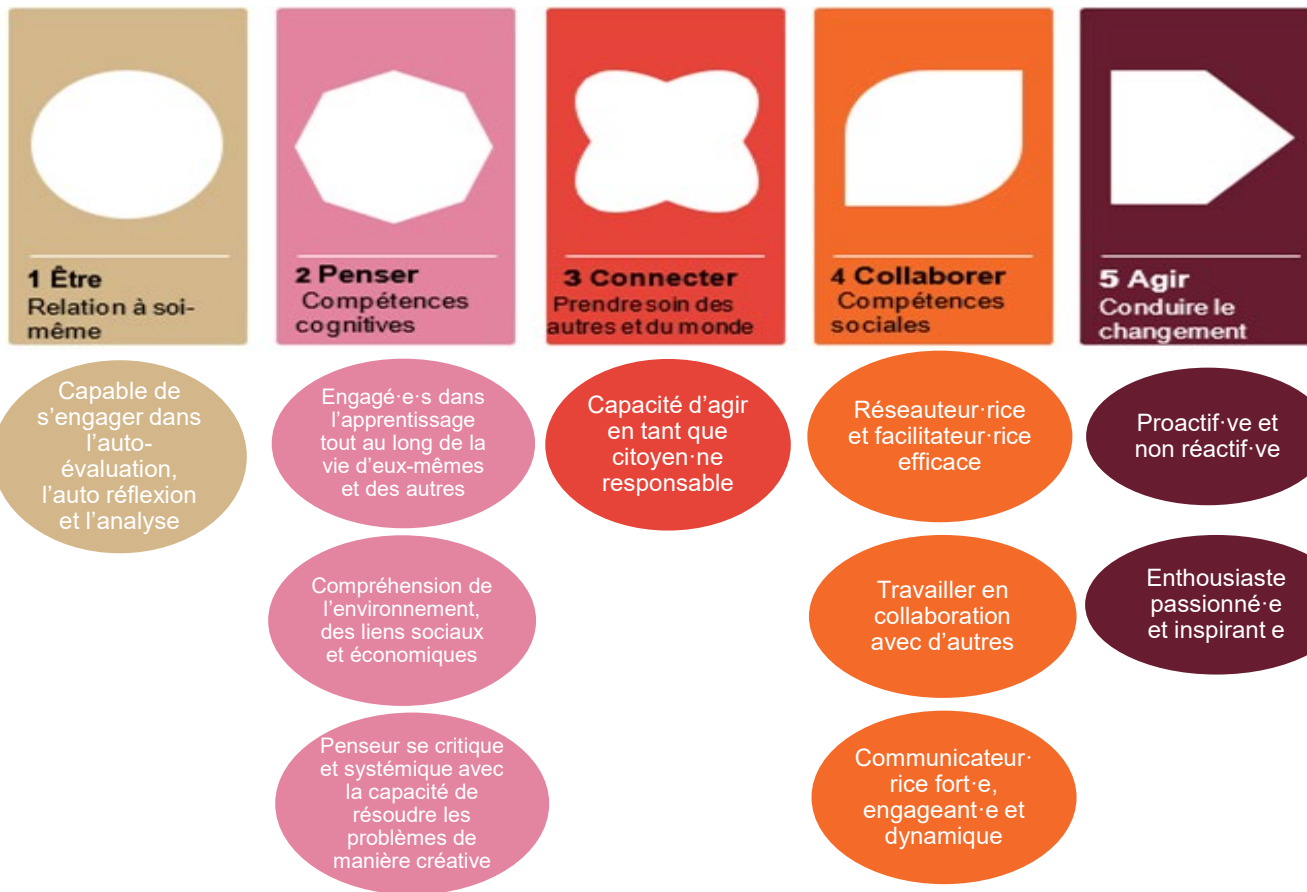
Individuellement identifier 3-4 caractéristiques chacun·e.

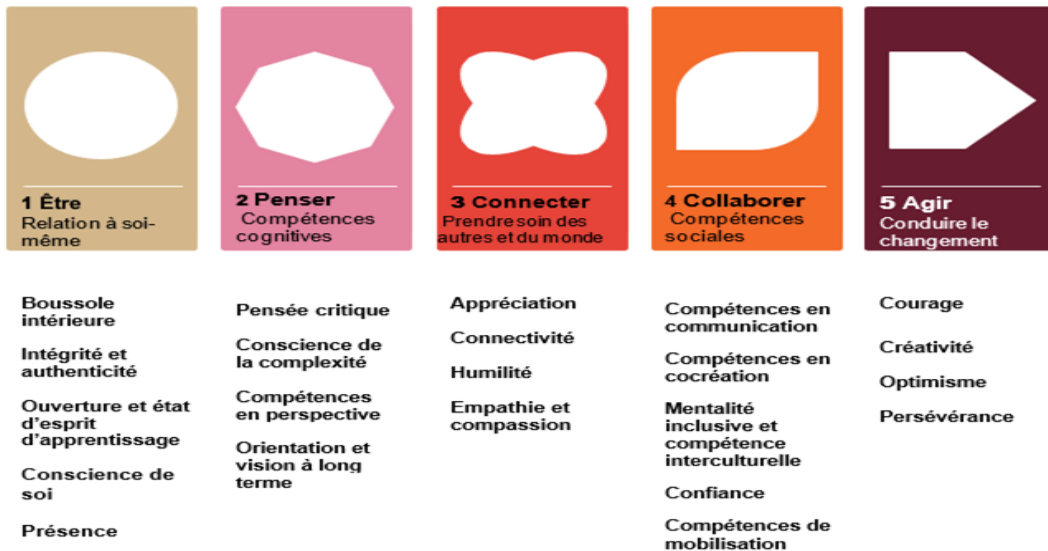
Chaque post-it doit contenir une seule caractéristique

À l'aide de vos post-its, chaque table doit préparer un poster pour illustrer ce qui définit un·e agent·e de changement.









En 20 min, en équipe, développer une affiche décrivant les caractéristiques d'un CMG comme agent de changement.

Indiquer pour chaque caractéristique quel objectif de développement intérieur et quelles compétences SMART permettront au CMG de perfectionner cette caractéristique.

Vous aurez 5 min pour présenter votre affiche

Compétences SMART

Écoute active

Questions provocatrices

Cognitive dissonance

Sécurité psychologique

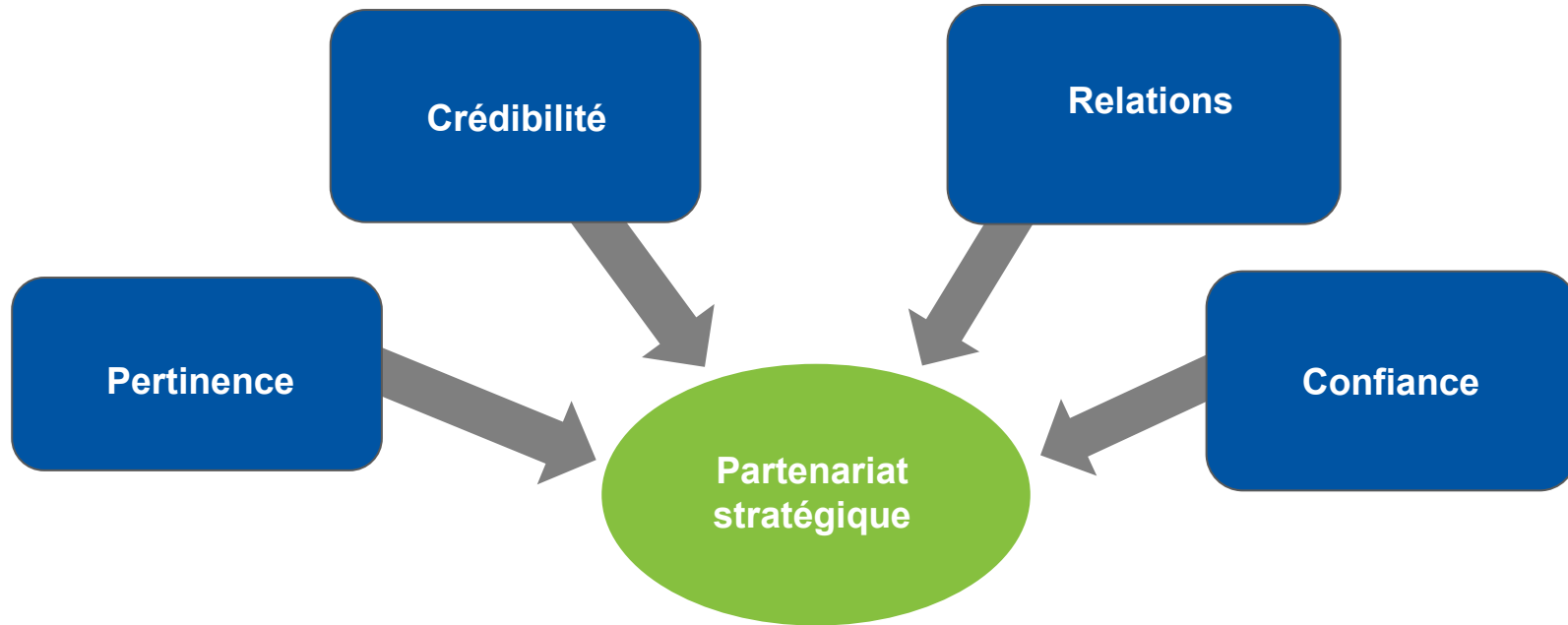
Raconter des histoires

Visions du monde

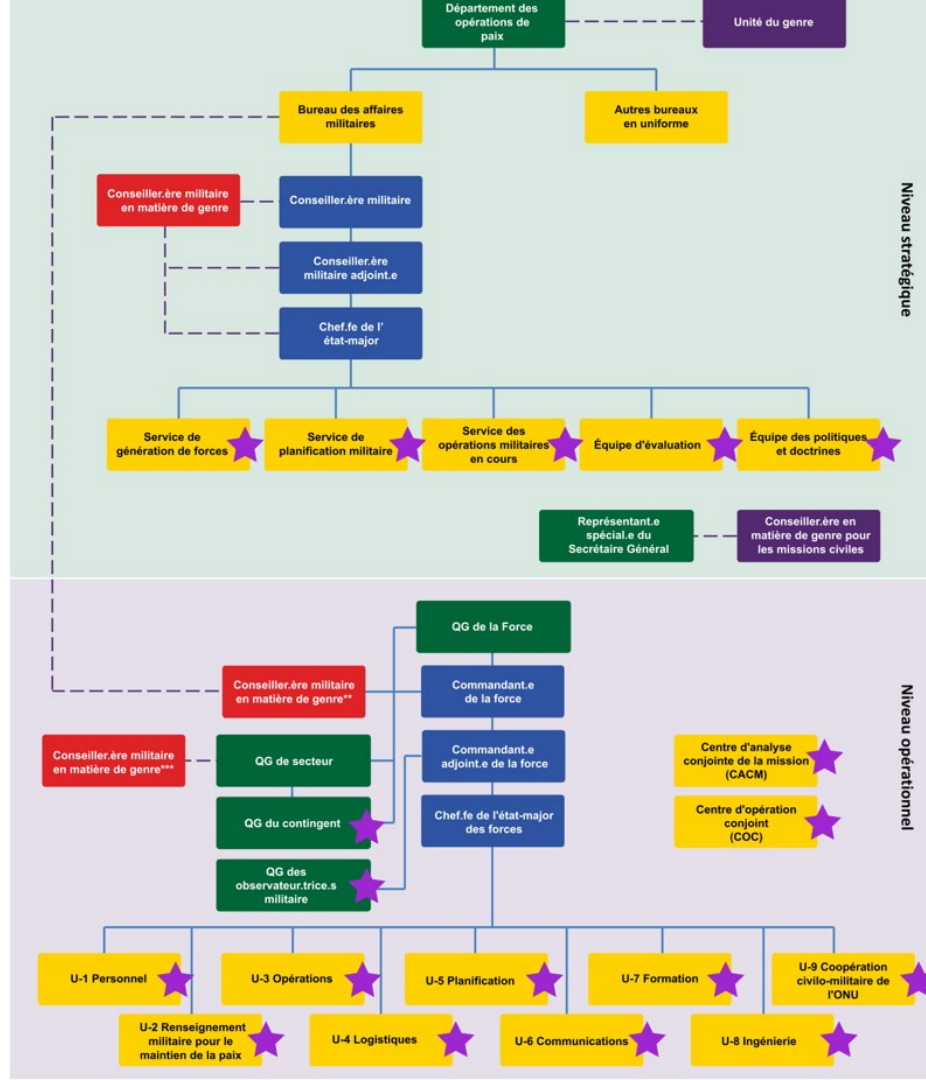
Faire face à la résistance

Contexte, culture, diversité

Vivre dans nos valeurs







- Responsabilités consultatives (Conseiller le·la Commandant·e de la Force, les Officiers d'État-Major, les Points focaux·ales militaires genre et les équipes d'engagement mixtes)
- Effectuer une analyse de genre et fournir des recommandations
- Responsabilités en matière de suivi et de rapports
- Collaboration avec les différentes parties prenantes
- Création ou soutien à la création de documents stratégiques

Être un agent de changement

5 tâches du -de la CMG et du-de la PFMG nécessitant d'être un-e agent-e de changement

52

CMG

PFMG

Pause

- Réflexion personnelle – prendre 10 minutes pour identifier un ou deux éléments dans les termes de référence qui vous interpellent, où vous devrez construire / adapter votre point de vue et/ou comportement
- Partagez en équipe vos besoins en support et faites un plan pour un soutien entre collègues pour vous aider mutuellement à acquérir les compétences identifiées pour les tâches du-de la CMG qui vous demandent de changer. (20 min)

Compétences Smart
Écoute active
Questions provocatrices
Dissonance cognitive
Sécurité psychologique
Raconter des histoires
Visions du monde
Faire face à la résistance
Contexte, culture, diversité
Vivre dans nos valeurs

Objectifs de développement intérieur
Être, collaborer, relier, agir
Collaborer, Établir des Liens
Être, penser
Collaborer, être
Relations, collaboration
Être, penser
Être, penser, relier
Penser, se rapporter, agir
Être, se rapporter, collaborer, agir

Quelles sont les:

- Tâches
- Compétences
- Comportements
- Attitudes

Que vous devez acquérir, pratiquer,
apprendre en tant qu'agent·e de
changement?



En utilisant le lien du formulaire Google fourni par les facilitateur·rice·s:

- Identifier l'élément le plus important que vous avez appris aujourd'hui.
- Identifier un élément sur lequel vous aimeriez obtenir plus d'informations.

Devoir: Lire et compléter l'exercice « Angle mort » en préparation pour demain matin.

Abondance, **acceptation**, accomplissement, **achèvement**, adaptabilité, **affection**, agilité, **altruisme**, aide, **affirmation**, ambition, **amitié**, amour, **appréciation**, apprentissage, **assurance**, attraction, **audace**, authenticité, **autodiscipline**, autonomie, **autorité**, aventure, **beauté**, bien-être, **bienveillance**, bonheur, **bravoure**, calme, **chaleur**, charme, **changement**, clarté, **cohérence**, collaboration, **compassion**, compétence, **compréhension**, concentration, **confiance en soi**, confort, **courage**, conscience, **contentement**, contrôle, **conviction**, convivialité, **coopération**, cordialité, **courtoisie**, créativité, **croissance**, culture, **curiosité**, découverte, **défi**, désir, **détermination**, devoir, **dévotion**, dignité, **diligence**, discipline, **discrétion**, disponibilité, **discipline**, diversité, **droiture**, dynamisme, **éducation**, efficacité, **égalité**, empathie, **endurance**, encouragement, **engagement**, enthousiasme, **équité**, espérance, **esthétique**, excellence, **exigence**, expertise, **expressivité**, extravagance, **famille**, fermeté, **fiabilité**, fidélité, **flexibilité**, force, **fraîcheur**, franchise, **gaieté**, générosité, **gratitude**, harmonie, **héroïsme**, honnêteté, **humilité**, humour, **importance**, indépendance, **influence**, ingéniosité, **intelligence**, intimité, **intrépidité**, jeunesse, **joie**, justice, **liberté**, lucidité, **maîtrise**, médiation, **nature**, obligation, **ordre social**, ouverture d'esprit, **paix**, partage, **performance**, plaisir, **politesse**, prévenance, **profondeur**, proximité, **raffinement**, réalisation, **réciprocité**, réflexion, **relaxation**, résignation, **respect**, retenue, **responsabilité**, richesse, **rigueur**, sacré, **sagesse**, sang-froid, **santé**, satisfaction, **sensibilité**, sensualité, **sérénité**, sexualité, **silence**, simplicité, **sincérité**, sociabilité, **solidarité**, solitude, **spiritualité**, spontanéité, **stimulation**, structure, **succès**, surprise, **sympathie**, synergie, **tradition**, tranquillité, **transmission**, unité, **utilité**, variété, **vérité**, vigilance, **vitalité**, vivacité, **volonté**.

- Documentaire sur Netflix: 100 humans, life's questions. Answered.
- Documentaire sur YouTube: Human by Yann Arthus-Bertrand (à louer gratuitement)
- Livre : Alexander Kott (Editor), Gary Citrenbaum (Editor) (2010) Estimating Impact: A Handbook of Computational Methods and Models for Anticipating Economic, Social, Political and Security Effects in International Interventions
- ISCRAM est une société de penseur·euse·s et chercheur·euse·s pour les personnes intéressées par les systèmes d'information pour l'intervention et la gestion des crises. <https://iscram.org/about-iscram/>

Passez en revue les activités de la journée et créez une liste de questions pour l'autoréflexion et la discussion. Quelques exemples :

- Que faudrait-il pour commencer à faire cela ?
- Comment commenceriez-vous ?
- Que dois-je améliorer ?
- Quels en seraient les avantages ?
- Qui peut m'aider ?