



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

Au sein des Opérations de Paix des Nations Unies



United Nations  
Peacekeeping



unitar  
United Nations Institute for Training and Research



Le programme de formation des Nations Unies (UN) pour les conseiller·ère·s militaires genre des Nations Unies en matière de genre (UN -CMG) pour les opérations de maintien de la paix des Nations Unies a été développé par l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR) et le Bureau des affaires militaires des Nations Unies du Département des opérations de paix des Nations Unies (DOP) en consultation avec les États membres et les bureaux des Nations Unies.

Cette version a été publiée à l'intention des États membres dans le cadre de leur formation préalable au déploiement des opérations de maintien de la paix des Nations unies.

La dernière version est disponible en ligne sur le site du Centre de ressources de maintien de la paix :

<https://peacekeepingresourcehub.un.org/en/training/rtp/mga>

- Le lien vers les modules 1 et 2 (cours en ligne) se trouve ici :

<https://event.unitar.org/fr/full-catalog/cours-pour-conseillerere-militaire-genre>

- Le lien vers le module 3 est ici :

<https://peacekeepingresourcehub.un.org/en/training/rtp/mga>

Ce document peut être reproduit à des fins éducatives ou non lucratives sans autorisation spéciale du détenteur des droits d'auteur, à condition que la source soit mentionnée. Ce document ne doit pas être vendu.

Toutes les photographies proviennent des Nations unies et du domaine public, sauf indication contraire.

# Table des matières

<b>Abréviations .....</b>	<b>7</b>
---------------------------	----------

<b>Introduction.....</b>	<b>11</b>
--------------------------	-----------

## **Leçon 3.1 Introduction aux termes de références des Conseiller·ère·s Militaires Genre..22**

Introduction et cérémonie d'ouverture .....	24
Activité brise-glace .....	26
Présentation des participant·e·s .....	28
Présentation de la structure du cours.....	30
Exercice sur les comportements irrationnels .....	35
Agent·e de changement : instiguer le changement .....	38
Termes de référence des CMG (TdR) .....	40
Réflexion personnelle .....	42
Conclusion : ODI et et autoréflexion.....	43

## **Leçon 3.2 Analyse de conflit sensible au genre .....45**

Perspective des minorités de genre, faits et opinions .....	47
ODI : Compétences cognitives et de réflexion .....	53
Auto-évaluation .....	57
Exercice de réflexion et d'écoute active .....	58
Analyse de conflit sensible au genre et approche systémique.....	60
Analyse de conflit sensible au genre, réflexion et perspectives .....	67
Présentation du groupe .....	69
Conclusion : Révision et autoréflexion .....	70

## **Leçon 3.3 Prévention des violences sexuelles liées aux conflits et de l'exploitation et des abus sexuels et soutien des survivant·e·x·s .....74**

Introduction aux thèmes et aux objectifs d'apprentissage de la leçon .....	76
Introduction des concepts de comportement, d'émotions et de mobilisation .....	80
Introduction des ODI : « être », valeur, et émotions .....	82
Expérimenter l'ODI: Connecter.....	84

Les meilleures pratiques des ONG en matière de prévention des VSLC et de soutien aux survivant-e-x-s .....	87
ODI et réponse des pays contributeurs de troupes aux VSLC .....	89
Conclusion : Révision et autoréflexion .....	92

### **Leçon 3.4 Engagement avec les partenaires des Nations Unies ..... 94**

Introduction aux thèmes et aux objectifs d'apprentissage de la leçon .....	96
Introduction des concepts de BRAVING et de confiance.....	99
Sécurité psychologique et collaboration .....	102
S'engager avec les partenaires de l'ONU.....	105
Jeu de rôle : UNPOL & CMG .....	109
Jeu de rôle : Bureau de la protection des femmes et CMG.....	112
Angles morts.....	115
Collaboration au sein de la composante militaire .....	116
Conclusion : Révision et autoréflexion .....	118

### **Leçon 3.5 Estimer genre des CMG et contribution lors du processus de planification opérationnel ..... 120**

Vérification et évaluation .....	122
Introduction aux thèmes et aux objectifs d'apprentissage de la journée .....	123
Exercice du modèle d'agent-e de changement .....	128
Constituer une équipe pour le PPO .....	130
Mobilisation : état final et vision .....	132
PPO et les 4 piliers de la RCSNU 1325 .....	134
Présentation de groupe des PPO .....	137
Annexe sur le genre .....	139
Conclusion : Révision et autoréflexion .....	140

### **Leçon 3.6 Collaborer avec les sociétés civiles et les ONG locales ..... 142**

Simulation : Rencontre préparatoire matinale du/de la commandant-e de la force .....	144
Introduction au thème et aux objectifs d'apprentissage de la leçon .....	146
Plan d'engagement .....	150
Transport .....	152
Réunion et déjeuner avec les ONG .....	153
Principaux points à retenir - Rédaction d'un rapport .....	156
Conclusion : Révision et autoréflexion .....	158

<b>Leçon 3.7 Stratégie militaire genre – Participation significative et environnement favorable .....</b>	<b>160</b>
Simulation : Briefing matinale du-de la commandant-e de la force .....	162
Introduction aux thèmes et aux objectifs d'apprentissage de la leçon .....	164
Stratégie de genre : créer un récit .....	168
Stratégies .....	170
Collaborating .....	172
Normes sociales .....	174
Participation significative et environnement favorable .....	175
Stratégie militaire genre .....	177
Méthode SWOT et stratégie militaire genre .....	179
Conclusion : Révision et autoréflexion .....	181
<b>Leçon 3.8 Stratégie militaire genre – Préparation.....</b>	<b>183</b>
Simulation : Briefing matinale du-de la commandant-e de la force .....	185
Introduction aux thèmes et aux objectifs d'apprentissage de la leçon .....	187
Facteurs favorables et obstacles .....	190
Préparation de la présentation : Public cible .....	192
Présentation de l'analyse du public cible .....	194
Préparation de la présentation .....	196
Préparation de la présentation : Session de rétroactions .....	197
Conclusion : Révision et autoréflexion .....	198
<b>Leçon 3.9 Stratégie militaire genre - Présentation .....</b>	<b>201</b>
Simulation: Force Commander Morning Brief .....	203
Introduction aux thèmes et aux objectifs d'apprentissage de la leçon .....	205
Évaluation et vérification.....	208
Présentation du Groupe 1 : Chef-fe d'état-major Ops de la MONUSCO.....	209
Soutien de l'état-major militaire à la stratégie militaire genre .....	211
ODI : Collaborer .....	213
Présentation du Groupe 2 : Info Ops MINUSMA.....	215
Estimation de l'impact .....	217
Présentation du Groupe 3 : Personnel militaire de la MINUSCA .....	219
Révision de la stratégie militaire genre .....	221
Conclusion : Révision et autoréflexion .....	224

<b>Leçon 3.10 Devenir un·e Conseiller·ère Militaire Genre.....</b>	<b>226</b>
Mise en œuvre des ODI .....	228
Développement de l'agenda d'un·e CMG .....	230
Roue de Margolis : Rétroaction individuel .....	232
Évaluation du cours et AAR .....	233
Cérémonie de clôture .....	234
<b>Glossaire et directives terminologiques .....</b>	<b>235</b>
<b>Sources.....</b>	<b>253</b>
<b>Documents à distribuer.....</b>	<b>254</b>
<b>Références .....</b>	<b>257</b>

# Abréviations

<b>ACG+</b>	Analyse Comparative selon les Genres Plus
<b>ALC</b>	Assistants de Liaison Communautaire
<b>ANASE</b>	Association des Nations de l'Asie du Sud-Est
<b>APG</b>	Accord de Paix Global
<b>BAM</b>	Bureau des Affaires Militaires
<b>BCAH</b>	Bureau de la Coordination des Affaires Humanitaires
<b>BCNUDH</b>	Bureau conjoint des Nations Unies pour les droits de l'Homme
<b>BOT</b>	Bases opérationnelles temporaires
<b>BRSSG-VSC</b>	Bureau du/de la Représentant-e Spécial-e du Secrétaire Général sur la Violence Sexuelle en période de Conflit
<b>CAP</b>	Centres d'alerte précoce
<b>CCAM</b>	Centre Conjoint d'Analyse de la Mission
<b>CEDAW</b>	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
<b>CICR</b>	Comité International de la Croix-Rouge
<b>CF</b>	Commandant-e de la Force
<b>CMCoord</b>	Coordination civilo-militaire de l'action humanitaire de l'Onu
<b>CMG</b>	Conseiller-ère Militaire Genre
<b>COB</b>	Centre d'opérations du bataillon
<b>COC</b>	Centre d'opérations de la compagnie
<b>COCIM</b>	Coordination Civilo-Militaire
<b>CONOPS</b>	Concept Opérationnel
<b>CPF</b>	Conseiller-ère-s en Protection des Femmes
<b>CPI</b>	Comité Permanent Interorganisation
<b>CPPF</b>	Conseiller-ère principal-e pour la protection des femmes
<b>CS</b>	Conseil de Sécurité
<b>CSNU</b>	Conseil de Sécurité des Nations Unies
<b>DAM</b>	Département de l'Appui au Mission
<b>DDR</b>	Désarmement, Démobilisation et Réinsertion
<b>DOP</b>	Département des Opérations de Paix
<b>DSO</b>	Département de Soutien des Opérations

<b>EAS</b>	Exploitation et Abus Sexuels
<b>ECP</b>	Équipes Conjointes de Protection
<b>EE</b>	Équipe d'Expert
<b>EEM</b>	Équipe d'Engagement Féminine
<b>EI</b>	État Islamique, aussi connu sous le nom de Daech
<b>EPAH</b>	Équipe de Pays pour l'Action Humanitaire
<b>EPNU</b>	Équipe de pays des Nations Unies
<b>FCS</b>	Facteurs clés de succès
<b>FIAS</b>	Force Internationale d'Assistance et de Sécurité
<b>FPS</b>	Femmes, Paix et Sécurité
<b>GCTF</b>	Forum mondial de lutte contre le terrorisme
<b>GIE</b>	Groupe Informel d'Experts
<b>HCDH</b>	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme
<b>HCR</b>	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
<b>IPO</b>	Officier·ère-s de Police Individuel·le-s (IPO)
<b>MAAN</b>	Meilleure alternative à un accord négocié
<b>MANUI</b>	Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq
<b>MEG</b>	Mesures d'Égalité de Genre
<b>MGA</b>	Marqueurs de Genre et d'Âge
<b>MINUAD</b>	Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour
<b>MINUL</b>	Mission des Nations Unies au Libéria
<b>MINUSCA</b>	Mission des Nations Unies pour la Stabilisation en République Centrafricaine
<b>MINUSIL</b>	Mission des Nations Unies en Sierra Leone
<b>MINUSMA</b>	Mission Multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la Stabilisation au Mali
<b>MINUSS</b>	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud
<b>MINUSTAH</b>	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti
<b>MONUSCO</b>	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la Stabilisation en République démocratique du Congo
<b>MSG</b>	Minorités Sexuelles et de Genre
<b>MSAR</b>	Mécanismes de Suivi, d'Analyse et de Rapport
<b>Obs Mil</b>	Observateur·rice militaire
<b>OEA</b>	Organisation des États Américains
<b>OMP</b>	Opérations de Maintien de la Paix
<b>ONG</b>	Organisation Non-Gouvernementale

<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>OPLAN</b>	Plan d'Opération
<b>OPSEC</b>	Sécurité Opérationnelle
<b>OTAN</b>	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
<b>PAN</b>	Plan d'Action National
<b>PdC</b>	Protection des Civils
<b>PDM</b>	Processus Décisionnel Militaire
<b>PEF</b>	Peloton d'Engagement Féminin
<b>PFG</b>	Point Focal Genre
<b>PFMG</b>	Point Focal Militaire Genre
<b>PIR</b>	Projets à Impact Rapide
<b>PNH</b>	Police Nationale d'Haïti
<b>PNUD</b>	Programme des Nations Unies pour le développement
<b>PO</b>	Poste d'Observation
<b>POE</b>	Préparation Opérationnelle de l'Environnement
<b>POS</b>	Procédures Opérationnelles Standards
<b>PPM</b>	Processus de Planification Militaire
<b>QG</b>	Quartier Général
<b>QG-F</b>	Quartier Général de la Force
<b>QG-M</b>	Quartier Général de Mission
<b>QG-S</b>	Quartier Général de Secteur
<b>RCSNU</b>	Résolution du Conseil de Sécurité des Nations Unies
<b>RDC</b>	République Démocratique du Congo
<b>RVC</b>	Réduction de la Violence Communautaire
<b>RSASG</b>	Représentant·e Spécial·e et Représentant·e spécial·e adjoint·e du Secrétaire général
<b>RSS</b>	Réforme du Secteur de la Sécurité
<b>RSSG-VSC</b>	Représentant·e Spécial·e du Secrétaire Général sur la Violence Sexuelle en période de Conflit
<b>SAGE</b>	Système géospatial d'appréciation de la situation
<b>S&amp;E</b>	Suivi et Évaluation
<b>TAI</b>	Test d'Association Implicite
<b>VBG</b>	Violence Basée sur le Genre
<b>VSBG</b>	Violence Sexuelle Basée sur le Genre
<b>VSLC</b>	Violence Sexuelle Liée au Conflit

<b>UA</b>	Union Africaine
<b>UN-COCIM</b>	Coordination Civilo-Militaire des Nations Unies
<b>UNOBS</b>	Observateur·trice·s de l'ONU
<b>UNFICYP</b>	Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre
<b>UNICEF</b>	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
<b>UNPOL</b>	Police de l'ONU
<b>UPC</b>	Unité de Police Constituée
<b>UVSLC</b>	Unité Violence Sexuelle Liée au Conflit
<b>ZdR</b>	Zone de Responsabilité
<b>ZO</b>	Zone d'Opération



# Introduction

## Contexte

1. Le début des années 2000 a marqué un tournant dans l'intégration des questions de genre dans les opérations de paix des Nations Unies, avec la résolution 1325 du Conseil de sécurité, qui a conduit à la création de l'Agenda pour les femmes, la paix et la sécurité (FPS). La résolution 1325 a depuis servi de ligne directrice pour toutes les activités liées au genre dans les opérations de maintien de la paix (OMP). Plusieurs résolutions ont été publiées pour développer l'agenda FPS : 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019), 2493 (2019) et 2538 (2020). Cette reconnaissance croissante de l'importance de l'intégration de la dimension de genre dans les opérations de paix des Nations Unies s'est caractérisée, entre autres, par le déploiement de conseiller·ère·s militaires genre (CMG) dans les missions des Nations Unies.
2. Le rôle de la composante militaire des missions de maintien de la paix consiste principalement à fournir un environnement sûr et sécurisé pour la mise en œuvre des mandats du Conseil de sécurité. Les activités de la composante militaire ont, directement et indirectement, un impact sur la population locale des pays accueillants des OMP. Il est donc nécessaire de comprendre, d'identifier et de répondre à tout impact du travail des soldats de la paix sur les différents groupes de la population locale afin de s'assurer que les préoccupations, les besoins et les priorités en matière de sécurité des femmes, des hommes, des filles, des garçons et des minorités sexuelles et de genre sont pris en compte de manière adéquate et équitable pendant toutes les phases des OMP.
3. L'agenda Femmes, paix et sécurité (FPS) a été officiellement lancé par la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations Unies, adopté le 31 octobre 2000. Cette résolution reconnaît l'impact des conflits armés sur les femmes et la contribution essentielle que les femmes peuvent apporter à la sécurité et à la réconciliation.
4. La résolution 1325 reconnaît également l'importance de formation spécialisée pour le personnel de maintien de la paix et :

5. « Prie le Secrétaire général de communiquer aux États membres des directives et éléments de formation concernant la protection, les droits et les besoins particuliers des femmes, ainsi que l'importance de la participation des femmes à toutes les mesures de maintien de la paix et de consolidation de la paix » (paragraphe 6).
6. Le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté d'autres résolutions au fil des ans pour répondre à l'évolution des enjeux de paix et de sécurité, des menaces pesant sur les populations civiles et des droits des femmes et des minorités LGBTQ+. Entre 2000 et 2021, 11 résolutions ont été publiées pour définir plus précisément l'Agenda FPS.
7. Les obligations qui découlent de ces résolutions s'étendent du niveau local au niveau international et s'appliquent aux organisations intergouvernementales, telles que les Nations Unies, et aux gouvernements nationaux.
8. La résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCSNU) 1820 (2008) reconnaît la violence sexuelle comme une tactique de guerre et une question de paix et de sécurité internationales qui nécessite une réponse en matière de sécurité.
9. La RCSNU 1888 (2009), qui renforce les efforts visant à mettre fin aux violences sexuelles dans les conflits en créant un poste de Représentant spécial du Secrétaire général (RSSG) et une équipe d'experts sur l'État de droit et l'amélioration, et en améliorant la coordination entre les parties prenantes sur les violences sexuelles dans les conflits.
10. La RCSNU 1889 (2009) réaffirme l'intérêt du Conseil de sécurité pour la participation des femmes à la consolidation de la paix et souligne leur rôle essentiel dans les décisions politiques et économiques. Elle préconise l'intégration de la dimension de genre dans tous les processus de relèvement post-conflit, le financement et la programmation d'activités d'autonomisation des femmes et l'adoption de stratégies concrètes en matière de maintien de l'ordre et de justice pour répondre aux besoins et aux priorités des femmes et des filles.
11. La RCSNU 1960 (2010) établit un mécanisme de surveillance et de communication de l'information sur les violences sexuelles dans les conflits.
12. La RCSNU 2106 (2013) demande aux États membres et aux agences des Nations Unies de redoubler d'efforts pour s'acquitter de leurs obligations et de continuer à lutter contre l'impunité en traduisant en justice les auteur·rice·s de violences sexuelles commises pendant un conflit armé. La résolution 2106 réaffirme également que l'égalité des genres et l'autonomisation politique, sociale et économique des femmes sont au cœur des efforts à long terme visant à prévenir les violences sexuelles pendant et après un conflit armé.
13. Dans la RCSNU 2122 (2013) du Conseil de sécurité des Nations Unies, le Conseil de sécurité :
 

*« Engage les pays qui fournissent des contingents ou du personnel de police à accroître le pourcentage de femmes militaires ou policières déployées dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies et à fournir à tous les membres des contingents et du personnel de police une formation qui les aidera à s'acquitter de leurs fonctions, et engage les entités des Nations Unies à élaborer directives et des modules de formation adaptés, notamment des modules sur la prévention de la violence sexuelle et fondée sur le genre s'appuyant sur l'analyse de situations concrètes et devant servir à la formation préalable au déploiement (para.9). »*
14. Dans la résolution 2242 (2015) du Conseil de sécurité des Nations Unies, le Conseil de sécurité :
 

*« Exhorte le Département des opérations de maintien de la paix [renommé Département des opérations de paix (DPO) en 2019] et le Département des affaires politiques [renommé Département des affaires*

*politiques et de la consolidation de la paix (DPPA) en 2019] à veiller à inclure l'analyse des disparités entre les genres et l'expertise technique en la matière dans toutes les étapes de la planification des missions, de l'élaboration, de l'exécution et de l'examen des mandats et du retrait des missions, en s'assurant que les besoins des femmes et la participation de celles-ci sont intégrés dans toutes les phases successives de l'exécution des mandats des missions (para. 7). »*

15. La RCSNU 2467 (2019) reconnaît la nécessité d'adopter une approche centrée sur les rescapé·e·s de violences sexuelles liées aux conflits (VSLC) afin de prévenir et répondre aux violences sexuelles. Elle reconnaît l'inégalité structurelle entre les genres et la discrimination comme causes profondes de la violence sexuelle. Soulignant que l'assistance aux victimes/survivant·e·x·s doit être multidimensionnelle. Elle appelle à une justice efficace et à la responsabilisation des personnes impliquées.
16. La RCSNU 2493 (2019) introduit des références fortes à la participation « pleine, égale et significative » des femmes et à un « environnement sûr et favorable » pour la société civile, les femmes dirigeantes, les artisan·ne·s de la paix et les hommes politiques, ainsi que ceux qui « protègent et promeuvent les droits humains ».

## Raison d'être

17. Jusqu'en 2021, les Nations Unies n'offraient pas de formation spécifique pour les personnes affectées aux fonctions de conseiller·ère·s militaires genre (CMG) et aux points focaux militaires genre (PFMG). L'intégration de la dimension de genre au sein de la composante militaire des opérations de maintien de la paix (OMP) de l'ONU étant encore une nouvelle capacité, il est essentiel de former les officiers pour qu'il·elle·s comprennent leur rôle et leurs tâches dans les zones de mission.
18. Le Bureau des affaires militaires (OMA) et le Service intégré de formation (ITS) du Département des opérations de paix des Nations Unies (DOP) ont collaboré avec l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR) pour élaborer un programme de formation destiné aux CMG et aux PFMG, comprenant deux phases d'apprentissage. Ce programme de formation a été développé avec le soutien financier de la France et de l'Organisation internationale de la Francophonie.
19. Le programme de formation pour les CMG permet aux participant·e·s de mettre en pratique les recommandations des résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, la protection des enfants, la protection des civils, les violences sexuelles basées sur le genre et les violences sexuelles liées aux conflits. Le matériel de formation garantit que les questions et enjeux liés au genre sont planifiés et inclus dans les mandats des missions, la planification et la mise en œuvre opérationnels. La formation souligne également la manière dont les différentes entités des Nations Unies peuvent collaborer pour intégrer la dimension de genre dans toutes les activités de la mission.
20. La structure de la formation garantit que les CMG soient suffisamment formé·e·s, équipé·e·s et habilité·e·s pour être déployé·e·s dans des missions de maintien de la paix. L'impact de leur travail sera un processus de planification plus inclusif menant à de meilleurs résultats sur le terrain. Les mesures de leur succès incluront un meilleur engagement avec les civils et les agences de soutien des Nations Unies, conduisant à un processus de paix plus inclusif.
21. Les deux premiers modules du programme de formation consistent en un cours en ligne asynchrone qui permet de maîtriser les questions de genre spécifiques au contexte des opérations de paix et à la planification des opérations militaires.
22. Le troisième module du programme de formation consiste en une formation en présentiel de 10 leçons

conçues pour le personnel militaire qui est actuellement ou sera prochainement déployé en mission en tant que CMG ou PFMG. La méthodologie interactive et participative de cette formation intègre l'apprentissage de compétences comportementales et sociales requises spécifiquement pour le rôle des CMG. Le matériel de formation invite les participant·e·s à approfondir leurs connaissances en se concentrant sur les compétences, la motivation et l'attitude à adopter en tant que CMG tout en les équipant des outils nécessaires pour devenir des agent·e·s de changement travaillant activement à la réalisation des mandats pour les FPS, l'égalité des genres et la protection des minorités sexuelles et de genre.

23. Le matériel de la formation en personne comprend des activités, des discussions et des périodes d'autoréflexion pour encourager les soldats de la paix à prendre en compte leurs propres préjugés (de genre) ainsi que l'importance de refléter et de représenter les valeurs de l'ONU dans leur travail quotidien. Le matériel de formation met également l'accent sur l'importance pour les CMG et les PFMG de collaborer avec les autres branches militaires, composantes onusiennes et acteur·rice·s locaux·les tels que les ONG. Grâce à des simulations, des jeux de rôle et des réunions en personne et virtuelles, les participant·e·s auront l'occasion d'appliquer les connaissances, les compétences et les attitudes acquises grâce au matériel de formation.

## Formation spécialisée pour les Conseiller·ère·s Militaires Genre

24. Ce programme de formation est d'une grande importance pour l'avenir des opérations de paix de l'ONU et leur capacité à intégrer une perspective de genre dans leurs opérations militaires.
25. En améliorant la compréhension, la capacité et les ressources des CMG et PFMG actuel·le·s et futur·e·s dans l'intégration du genre dans les opérations de maintien de la paix, ce cours vise à garantir que les opérations de paix deviennent plus inclusives et répondent aux besoins, défis et réalités spécifiques au genre. L'intégration d'une approche intersectionnelle (prenant en compte de multiples facteurs, tels que l'âge, l'orientation sexuelle, l'ethnicité, la religion, l'éducation, la culture, la langue, le handicap, etc.) dans l'analyse, la planification et la conduite des opérations militaires de l'ONU ne peut qu'améliorer leurs actions et assurer une réponse plus adaptée à la réalité et aux besoins de toutes les populations locales, garantissant ainsi que personne ne soit laissé pour compte.
26. Cette formation s'inscrit également dans le cadre de l'avancement des engagements des Nations Unies en faveur de l'Agenda pour les femmes, la paix et la sécurité (FPS) et des Objectifs de développement durable (ODD) 5 pour l'égalité des genres et 16 pour la paix, la justice et des institutions efficaces.
27. Les CMG au sein de la composante militaire des opérations de maintien de la paix (OMP) des Nations Unies étant une capacité récente, il est essentiel de bien former les officiers pour qu'il·elle·s comprennent leur rôle et leurs responsabilités. Dans les zones de mission, les CMG conseillent sur la protection et la prévention des violences sexuelles et basées sur le genre et les violences sexuelles liées aux conflits, encouragent l'intégration des femmes dans la résolution des conflits, la protection des enfants et la protection des civils ainsi que d'autres questions transversales. Les CMG sont chargé·e·s de veiller à ce que les hommes et les femmes participent équitablement au processus de paix. Au niveau opérationnel, il·elle·s servent de pont entre les composantes civiles et militaires travaillant sur le genre, les violences sexuelles liées aux conflits, les enfants dans les conflits armés et la protection des civils. Les CMG sont responsables de l'élaboration et de la mise à jour du plan d'action militaire en matière d'égalité des genres.
28. Les PFMG de secteurs servent de pont entre les sections civiles travaillant sur le genre, les violences sexuelles liées aux conflits, la protection des enfants et la protection des civils à leur niveau. Chaque unité d'infanterie doit disposer d'un·e PFMG formé·e aux questions de genre dans chaque base d'opérations du bataillon et dans chaque compagnie. Ceci vise à assurer que les femmes et les filles participent aux groupes de travail sur

les mécanismes d'alerte précoce et la protection des civils. Il-elle-s savent comment répondre aux victimes de violences sexuelles liées aux conflits et à qui signaler les incidents. Il-elle-s savent pourquoi et comment les patrouilles doivent être menées pour prévenir et protéger les civils des violences sexuelles liées aux conflits et d'autres violations des droits humains.

29. Le matériel résultant de ce travail est le développement :

- (a) Des termes de références précis pour les CMG et les PFMG ;
- (b) Du matériel de formation spécialisé pour les tâches des CMG et des PFMG ;
- (c) Du cours en ligne pour les CMG et les PFMG ;
- (d) De la formation en présentiel pour les CMG.

## Structure du programme de formation pour les Conseiller·ère-s Militaires Genre pour les militaires des Nations Unies, 2023

30. Le programme de formation pour les conseiller·ère-s militaires genre pour les militaires des Nations Unies comprend deux volets. Le premier volet est un cours en ligne de 5 chapitres qui comprend l'aspect conceptuel et légal de ce rôle pour lequel les participant·e-s ont deux mois pour le compléter. Le second volet est une formation en présentiel dont le matériel peut être délivré sur une période de dix jours de formation. Le programme de formation est organisé comme suit :

### Module 1 : Cadre conceptuel

[🔗 Cours en ligne pour les Conseiller·ère-s militaires genre](#), chapitre 1,2,4 et 5.

#### Chapitre 1 : Concepts clés

Présente les concepts clés et le vocabulaire associé à l'Agenda des Nations Unies pour les Femmes, la Paix et la Sécurité.

#### Chapitre 2 : Réseau militaire et tâches des CMG et des PFMG

Décrit le réseau dans lequel le-la CMG et le-la PFMG opère ainsi que leurs tâches aux niveaux opérationnel et tactique.

#### Chapitre 4 : Principales parties prenantes et mécanismes de coordination

Identifie les principales parties prenantes avec qui les CMG doivent interagir pour assurer que les opérations militaires intègrent la dimension de genre.

#### Chapitre 5 : Analyse de genre et évaluation de l'impact sur le genre en appui aux opérations

Détaille quatre outils permettant aux CMG et PFMG de mieux comprendre les normes de genre, les rôles de genre et le pouvoir genré qui permette d'acquérir la compréhension et les informations nécessaires pour développer une stratégie militaire genre et participer activement au processus décisionnel militaire des Nations Unies.

### Module 2 : Cadre légal

[🔗 Cours en ligne pour les Conseiller·ère-s militaires genre](#), chapitre 3.

#### Chapitre 3 : Le mandat de l'ONU et les Résolutions Femmes, Paix et Sécurité

Explique le cadre normatif que les CMG doivent prendre en compte dans l'exécution de leurs tâches soit les Mandats de l'ONU, l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité (FPS) et les résolutions du Conseil de sécurité respectives des Nations Unies à ce sujet.

Introduit le rôle des CMG dans les processus d'opérationnalisation du mandat des Nations Unies et de

l'Agenda pour les Femmes, la Paix et la Sécurité de la mission de l'ONU et de la composante militaire de l'ONU.

### Module 3 : Cadre opérationnel

Formation en présentiel de dix jours.

#### **Leçon 3.1 : Introduction aux termes de référence des CMG**

Introduis les outils et techniques d'apprentissage de la formation. Rappel des tâches et termes de référence des CMG et PFMG.

#### **Leçon 3.2 : Analyse de conflit sensible au genre**

Examine les effets des approches systémiques dans la conception d'une analyse de conflit sensible au genre en relation avec les minorités de genre.

#### **Leçon 3.3 : Prévention des violences sexuelles liées aux conflits et de l'exploitation et des abus sexuels**

Examine les meilleures pratiques en matière de préventions des VSLC et de soutien à l'endroit des survivant·e·x·s.

#### **Leçon 3.4 : Engagement avec les partenaires des Nations Unies**

Examine le processus de développement de plan d'engagement à mettre en place pour renforcer la collaboration entre les CMG et différents acteurs au sein des opérations de paix des Nations Unies.

#### **Leçon 3.5 : Estimer genre des CMG et processus de planification opérationnelle**

Examine l'intégration de la dimension genre, à l'aide d'une annexe genre et d'un estimer genre, dans un processus de planification opérationnelle.

#### **Leçon 3.6 : Collaborer avec les sociétés civiles et les ONG locales**

Examine le développement et la mise en œuvre d'un plan d'engagement dans le cadre de rencontre avec une ONG.

#### **Leçon 3.7 : Stratégie militaire genre – Participation significative et environnement favorable**

Examine l'importance de prendre en considération la participation significative et la création d'un environnement favorable à la participation des femmes lors de la préparation d'une stratégie militaire genre.

#### **Leçon 3.8 : Stratégie militaire genre – Préparation**

Examine les facteurs favorables et les obstacles à la mise en œuvre de stratégie militaire ainsi que la préparation de présentation personnalisée à son public cible.

#### **Leçon 3.9 : Stratégie militaire genre – Présentation**

Examine la stratégie militaire genre ainsi que les capacités et technique de présentation des participant·e·s.

#### **Leçon 3.10 : Devenir un·e CMG**

Examine le développement de l'agenda mensuel d'un·e CMG en considérant les tâches des CMG et les acteur·rice·s avec qui il·elle·s devront collaborer.

Ce guide pour les formateur·rice·s se concentrera sur la description du second volet de formation, soit la formation en présentiel qui offre le cadre opérationnel aux CMG.

### Importantes considérations

31. Les participant·e·s doivent avoir complété les 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. Il·elle·s doivent également 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 :

- (a) Formation Conseiller·ère·s Militaires Genre (CMG) en ligne : <https://event.unitar.org/fr/full-catalog/cours-pour-conseillerere-militaire-genre>
  - (b) 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/cptmstmrt/rtp/cpoc>
  - (c) Cours de l'ONU sur la protection de l'enfance : (EN) <https://peacekeepingresourcehub.un.org/en/training/stm/cp>
  - (d) 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>
  - (e) 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>
32. La formation 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.
33. Pendant la formation, 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 pour la paix.
34. Afin que les participant·e·s soient efficaces dans leur future fonction de CMG, l'accent sera mis sur le développement de compétences intelligentes (SMART skills) et les Objectifs de Développement Intérieure (ODI), qui sont une combinaison de compétences comportementales et sociales ainsi que de confiance en soi pour créer un impact. Ces compétences outilleront les militaires avec l'agilité nécessaire pour devenir des agent·e·s de changement travaillant activement pour la réalisation des mandats pour les Femmes, la Paix et la Sécurité (FPS) et pour la protection des minorités sexuelles et de genre et sexuelle.
35. Chaque jour des activités énergisantes sont intégrées au programme de formation. Ces activités permettront de faire bouger les participant·e·s et rafraîchir leurs esprits afin qu'il·elle·s soient disposé·e·s à 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 concentré·e·s et engagé·e·s 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.
36. Les participant·e·s doivent croire en l'impact positif que l'agenda FPS a sur l'efficacité opérationnelle de la mission.

## Objectifs d'apprentissage

37. Au cours des leçons les participant·e·s seront amené·e·s à démontrer qu'il·elle·s ont acquis·es les compétences requises pour mener à bien leurs tâches de CMG à travers les différentes activités de groupe et l'élaboration de documents. Le développement des documents clés au rôle de CMG 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. Il-elle-s auront à développer 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 genre.

38. À la fin de la formation les apprenant-e-s devraient avoir acquis l'agilité sociale et comportementale requise pour les CMG afin d'être capable de :

- Communiquer efficacement avec eux et comprendre leurs agendas et leurs préoccupations en analysant ce que ceux-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 part 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.
- Avoir confiance en ses propres compétences, ses connaissances et sa capacité à dénoncer les actions, les comportements ou les auteurs de troubles inacceptables qui agissent à l'encontre de la réalisation de l'agenda FPS.

39. Chaque leçon a des objectifs d'apprentissage spécifiques qui devraient être mentionnés au début de la leçon.

### **Leçon 3.1 : Termes de référence du-de la CMG**

- Identifier les hypothèses existantes lors de l'élaboration d'un plan individuel.
- Développer un modèle pour comprendre les caractéristiques d'un-e CMG en tant qu'agent-e de changement.
- Démontrer des compétences de collaboration et de facilitation en assurant la sécurité psychologique de ses pairs.
- Identifier comment l'application du comportement irrationnel est liée aux tâches et activités des CMG.
- 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.
- Identifier les tâches difficiles dans les termes de référence pour encourager les mécanismes de soutien par les pairs.
- Démontrer la capacité à demander et à adopter le feedback des pairs.
- Reconnaître l'importance de tenir un journal de développement personnel.

### **Leçon 3.2 : Analyse de conflit sensible au genre**

- Discuter des perspectives lors de l'exploration des faits et des opinions liés aux minorités de genre.
- Analyser comment le contexte, la culture et la diversité profonde influencent le développement d'une

analyse de conflit sensible au genre.

- Traduire et construire le récit fourni par d'autres pour lui donner du sens.
- Identifier les angles morts qui affectent l'objectivité de l'analyse de conflit sensible au genre.
- Évaluer comment les visions du monde et la dissonance cognitive influencent le développement d'une analyse de conflit sensible au genre.
- Préparer une analyse de conflit sensible au genre.
- Spécifier l'impact de l'intersectionnalité sur l'analyse des conflits.

### **Leçon 3.3 : Prévenir les VSLC et l'EAS et soutenir les survivant-e-x-s**

- Réfléchir à l'importance des réactions émotionnelles, de la curiosité et de la connexion à soi.
- Cocréer les meilleures pratiques pour soutenir le travail des CMG avec les survivant-e-x-s de VSLC.
- 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.
- Concevoir une communication et un rapport efficaces avec les publics cibles pour les mobiliser dans la prévention de la VSLC et soutenir les survivant-e-x-s.
- Évaluer les informations essentielles requises de la part de la composante militaire pour soutenir le système d'alerte précoce afin de prévenir les VSLC et de soutenir les survivant-e-x-s.
- Identifier la valeur et l'importance du concept de résilience dans les situations difficiles.

### **Leçon 3.4 : Établir des liens de confiance et collaborer avec les partenaires**

- Se familiariser avec l'importance d'établir un lien de confiance pour développer des relations significatives.
- Analyser les perspectives et l'agenda des partenaires en se concentrant sur les indicateurs de contexte, de culture et d'environnement.
- Élaborer des conseils pour les CMG sur la création d'un environnement sûr et collaboratif.
- Concevoir un plan d'engagement pour optimiser et identifier les points de discussion et les sujets à éviter.
- Démontrer de l'assurance dans vos interactions avec les Nations Unies et les autres partenaires.
- S'entraîner à poser des questions percutantes pour recueillir des informations dans des contextes difficiles.
- Interpréter la communication non verbale pour mieux comprendre le sens de ce qui est réellement dit.
- Démontrer des compétences en utilisant BRAVING et le modèle de confiance.
- Résumer les résultats dans un rapport concis et en temps opportun.

### **Leçon 3.5 : Estimer genre des CMG et processus de planification opérationnelle**

- Visualiser un environnement tangible et sensible au genre pendant un processus de planification opérationnelle (PPO).
- Définir ses passions personnelles, ses forces et ses valeurs fondamentales en examinant leur importance pour le rôle de CMG.
- 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.
- S'engager de manière créative en partageant des idées et des visions afin de soutenir la constitution d'une équipe pour le PPO.
- Identifier les intérêts similaires, les tactiques d'engagement et les visions communes à des fins de mobilisation.
- Développer une argumentation adaptée à son public cible pour le rallier à ses idées.
- Identifier les options tangibles pour un PPO réussi en tenant compte des quatre piliers de la RCSNU 1325.

- Élaborer des solutions créatives et sensibles au genre pour le PPO.
- Expliquer le contenu d'un projet d'annexe sur le genre avec un estimé genre pour le PPO.

### **Leçon 3.6 : Collaborer avec les sociétés civiles et les ONG locales**

- Faire preuve de confiance en soi lors du briefing avec le-la CF ou l'état-major militaire.
- Définir un plan d'engagement pour optimiser et identifier les points de discussion et les sujets sensibles.
- S'entraîner à poser des questions percutantes pour recueillir des informations lors d'interactions avec des organisations locales de la société civile.
- Identifier des espaces sûrs pour une interaction active avec des organisations locales de femmes.
- S'entraîner à utiliser l'inventaire BRAVING et le modèle de confiance.
- Interpréter l'utilisation de la communication non verbale lors d'engagements importants.
- Analyser les perspectives valorisées et l'agenda adapté des organisations de la société civile locale.
- Examiner comment la société civile et les ONG locales sont des agent-e-s de changement des normes sociales.
- Analyser les résultats en créant un rapport concis et en temps opportun.

### **Leçon 3.7 - Stratégie militaire genre : participation significative et environnement favorable**

- Faire preuve d'assurance lors d'un briefing avec le-la CF ou l'état-major militaire.
- Développer un récit illustrant la stratégie militaire genre avec un objectif clair.
- Réfléchir à leur propre approche individuelle pour développer des stratégies convaincantes.
- Examiner des moyens puissants de créer des relations de confiance et de susciter l'engagement.
- Pratiquer des techniques de négociation pour parvenir à un consensus sur des opinions et des arguments différents.
- Créer un environnement de travail qui facilite le dialogue et la collaboration.
- Développer des définitions sur la participation significative et l'environnement favorable pour la stratégie des CMG.
- Comparer les outils et les techniques pour faciliter le développement d'une stratégie militaire inclusive au genre.
- Pratiquer l'analyse SWOT avec la composante militaire de l'ONU.
- Développer les tâches et les mécanismes de coordination d'une stratégie militaire sensible au genre.

### **Leçon 3.8 - Stratégie militaire genre : Public cible**

- Faire preuve de confiance en soi lors du briefing avec le-la CF ou l'état-major militaire.
- Identifier les facteurs favorables et les obstacles à la mise en œuvre de sa stratégie.
- Effectuer une analyse personnalisée du public cible.
- Formaliser l'approche de la mise en œuvre de la stratégie basée sur l'évaluation de l'audience.
- Préparer une présentation efficace et un concept concis de la stratégie.
- Utiliser le feedback constructif pour modifier les présentations.

### **Leçon 3.9 – Stratégie militaire genre : Présentation**

- Faire preuve de confiance en soi lors du briefing avec le-la CF ou l'état-major militaire.
- Démontrer la capacité à demander et à assimiler les commentaires constructifs reçus de leurs collègues.
- Développer un plan de mobilisation destiné au leadership et au personnel des contingents pour implémenter la stratégie militaire genre (par groupe).
- Estimer l'impact probable de la mise en œuvre de la stratégie (par groupe).

### **Leçon 3.10 – Devenir un-e CMG**

- Démontrer une application réussie des objectifs de développement intérieur appris pendant la semaine.

- Hiérarchiser les tâches dans le cadre de leur plan de préparation pour devenir un-e CMG mieux équipée.
- Réfléchir à leur parcours personnel en utilisant les commentaires constructifs reçus de leurs pairs.








## Caractéristiques de la formation

40. La formation variera selon les formateur·rice·s et le groupe de participant·e·s. Toutefois, il y a des critères fondamentaux qui doivent être respectés dans la préparation du déploiement pour une opération de la paix :
  - (a) La formation doit être réaliste : tous les efforts nécessaires doivent être entrepris pour reproduire les situations réelles auxquelles le bataillon pourrait être confronté sur le terrain.
  - (b) La méthodologie de la formation doit être basée sur des cas pratiques.
41. Cette formation comprenant plusieurs activités interactives, exercices de groupe et discussion de classe. Les apprenant·e·s seront encouragé·e·s à participer activement au contenu du cours.
42. Il est important que les formateur·rice·s assurent le maintien d'un environnement de sécurité psychologique, d'ouverture et un espace de discussion sans jugement pour encourager la participation des apprenant·e·s.
43. Les facilitateur·rice·s et les participant·e·s doivent avoir un certain niveau d'aisance avec la technologie puisque la formation nécessite l'utilisation de diverses applications telles que Microsoft, Mentimeter, YouTube, Google Forms et Zoom.

## Équipement de formation

- Journal personnel (1 par participant·e)
- Tableau à feuilles mobiles (flipchart)
- Post-it de différentes couleurs (rose, jaune, vert et orange)
- Marqueur/feutre noir, rouge, bleu et vert
- Stylo de différentes couleurs
- Porte-nom
- Tableau à feuilles mobiles appelé « stationnement/parking »
- Accès à une imprimante et au WiFi
- Clé USB avec les documents en annexe et les photocopiés (1 par participant·e)

## Symboles utilisés

-  Objectifs d'apprentissage
-  Matériel de formation
-  Pas à pas
-  Notes pour les formateur·rice·s
-  Activités
-  Documents à distribuer
-  Évaluations



## LEÇON

# 3.1 Introduction aux termes de références des Conseiller·ère·s Militaires Genre

### Aperçu

Leçon 3.1 se concentre sur les tâches et termes de références (TdR) des CMG. Les participant·e·s décortiqueront les tâches et TdR des CMG pour comprendre les caractéristiques permettant à un·e CMG d'agir en tant qu'agent·e de changement ainsi que l'influence des comportements irrationnels sur l'exercice de leur fonction.

### Objectifs d'apprentissage

- Identifier les hypothèses existantes lors de l'élaboration d'un plan individuel.
- Développer un modèle pour comprendre les caractéristiques d'un·e CMG en tant qu'agent·e de changement.
- Démontrer des compétences de collaboration et de facilitation en assurant la sécurité psychologique de ses pairs.
- Identifier comment l'application du comportement irrationnel se rapporte aux tâches et aux activités des CMG.
- 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.
- Identifier les tâches difficiles à partir des termes de référence pour permettre des mécanismes de soutien par les pairs.
- Démontrer la capacité à demander et à adopter le feedback des pairs.
- Reconnaître l'importance de la tenue d'un journal personnel pour le développement personnel.

## Évaluations

- Les objectifs 1, 3, 5 et 7 seront évalués au cours de la journée en équipe lors de la réalisation des activités en classe.
- Les objectifs 2, 4 et 6 seront évalués lors d'une présentation le jour même.
- Les objectifs 5 et 8 feront l'objet d'une auto-évaluation, et le-la participant-e prendra note de ses progrès dans son journal personnel. Le-la facilitateur-riche discutera une fois par semaine avec chaque participant-e de ses progrès.

## Activités

- Présentation : Brise-glace
- Jeu de cartes sur les comportements irrationnels
- Discussion de groupe : Qu'est qu'un-e agent-e de changement ?
- Présentation : Affiche représentant les CMG en tant qu'agent-e de changement
- Présentation : Comportements irrationnels et les tâches des CMG

## Documents à distribuer (aux participant-e-s)

- |   |   |
|---|---|
| 1. Agenda de la formation   | 8. Croyances fondamentales                        |
| 2. Objectifs de développement intérieur                                   | 9. Processus de changement                        |
| 3. Compétences SMART  | 10. Termes de référence des CMG                   |
| 4. Comportements irrationnels   | 11. Principales tâches des CMG                    |
| 5. Jeu de cartes : Comportements irrationnels                             | 12. Principales tâches des PFMG                   |
| 6. ACG+, intersectionnalité et normes sociales                            | 13. Caractéristiques d'un-e agent-e de changement |
| 7. Aide-mémoire comportements humains -<br>Modèle de comportement intégré | 14. Exercice des valeurs fondamentales            |
|   | 15. Exercice des angles morts                     |

## Aperçu du programme pour la leçon 3.1



Introduction et cérémonie d'ouverture	30 min
Activité brise-glace	30 min
Présentation des participant-e-s	60 min
Présentation de la structure du cours	60 min
Exercice sur les comportements irrationnels	50 min
Agent-e de changement : instiguer le changement	60 min
Termes de références des CMG	55 min
Réflexion personnelle	35 min
Conclusion : ODI et autoréflexion	30 min
Réunion des facilitateur-riche-s : Leçon 3.2 préparation	45 min

# Introduction et cérémonie d'ouverture

 **30 m**

## Leçon 3.1 Introduction aux termes de références des Conseiller·ère·s Militaires Genre

### Objectifs

- Accueil des participant·e·s.
- Présentation de ceux qui ont rendu cette formation possible (Organisations, partenaires, pays hôte).
- Présentez les facilitateur·rice·s qui donneront la formation.

### Matériels

- ✓ Un disque dur externe ou clé USB contenant tout le matériel de formation, y compris le manuel du/de la facilitateur·rice.
- ✓ Documents à distribuer aux participant·e·s (ordre du jour, carnet de notes, etc.).

### Pas à pas

#### 1. Cérémonie d'ouverture avec discours et accueil des participant·e·s

 **20 min**

#### 2. Présentation des facilitateur·rice·s

 **10 min**

**Présentez** les facilitateur·rice·s :

**Expliquez** les différences entre les «formateur·rice·s» et les «facilitateur·rice·s» :

- La majeure partie du cours se fera par le biais de la facilitation. Cela signifie que les participant·e·s recevront des études de cas, et qu'il·elle·s testeront des processus et développeront des outils pour tenter de trouver une solution. L'accent sera mis sur le processus de recherche de solutions, car aucune situation n'est similaire et nous voulons donner l'occasion aux CMG de tester les processus de planification militaire existants et de tester les processus civils qui pourraient être adaptés à leur travail.
- Nous voulons que les participant·e·s explorent ce qui existe et rendent opérationnels les concepts civils pour soutenir la composante militaire. Au quotidien, les participant·es doivent accepter d'envisager les situations sous différents angles et comprendre que pour chaque situation, nous devons être capables de trouver des solutions multiples et de nous adapter à ce qui est disponible.
- Pour pouvoir réaliser toutes les tâches, les participant·e·s devront rechercher d'autres opinions et points de vue. Chaque jour et au cours d'une même journée, les équipes changeront pour permettre à chacun de se connaître et de mettre à profit son expérience et son expertise.
- Pour réussir ce cours, vous devez être ouvert d'esprit, curieux·se et optimiste.
- Comme les participant·e·s ont déjà une expérience militaire et ont déjà suivi plusieurs cours en ligne qui sont des conditions préalables à cette formation, la majeure partie du cours se déroulera sous la forme de sessions de discussion, de jeux de rôle et de travaux pratiques. Il est essentiel que tous les membres de la classe expriment leurs opinions et soient actifs pendant les travaux de groupe.

## Notes

- ✓ Assurez-vous d'avoir tout le matériel nécessaire et de le distribuer à chaque table avant l'activité.
- ✓ Expliquez les points administratifs tels que l'emplacement des toilettes, les endroits pour fumer et où seront les pauses café et déjeuner.
- ✓ Expliquez aux participant-e-s que les ordinateurs et les téléphones portables leur seront utiles s'il-elle-s peuvent les apporter en classe pendant la journée pour faire leurs recherches ou utiliser des outils de collaboration en ligne.
- ✓ Demandez si quelqu'un a des restrictions concernant les photos prises, si des photographes sont présents lors de la formation. Expliquer que les photos seront disponibles à la fin de la formation.
- ✓ Expliquez que les activités sociales sont volontaires, mais qu'à des fins de planification, il est apprécié que les personnes puissent déterminer à l'avance si elles participeront ou non. Préparez un formulaire d'inscription si possible.

# Activité brise-glace

 **30 m**

## Leçon 3.1 Introduction aux termes de références des Conseiller·ère·s Militaires Genre

### Objectifs

- Brisez la glace.
- Créez des liens avec d'autres participant·e·s.
- Donnez le ton pour un espace sûr, propice à la collaboration et agréable.

### Matériels

- ✓ Porte-nom vierge, papier, marqueurs ou stylos de couleur, bloc-notes, tableau à feuilles mobiles.

### Pas à pas

**Expliquez** aux participant·e·s les instructions de l'activité brise-

 **03 min**

- Chaque participant·e doit faire trois déclarations sur lui/elle-même (passe-temps, travail, passion, etc.) dont l'une est fausse, deux vérités et un mensonge. Par exemple : J'ai deux frères, je suis né en Australie et j'ai une moto. Il est vrai que j'ai deux frères et que j'ai une moto, mais je suis né·e au Cameroun.
- Donnez un peu de temps aux participant·e·s pour préparer leurs déclarations, car cette activité fonctionne mieux lorsque vous donnez au groupe le temps de réfléchir à ses déclarations et de les écrire si nécessaire.

**Demandez** aux participant·es de se présenter les un·e·s aux autres à travers leurs trois affirmations

 **10 min**

- Chaque participant·e doit se présenter individuellement à un·e autre participant·e en énonçant son nom et ses trois affirmations, puis aller vers un·e autre participant·e sans révéler quelle affirmation est une vérité ou un mensonge.

**Demandez** aux participant·e·s de retourner à leur place initiale et de partager leurs affirmations avec le groupe sur une base volontaire

 **10 min**

- Choisissez 2 ou 3 participant·e·s volontaires qui partageront leurs trois affirmations avec le groupe. Laissez le·la premier·ère participant·e partager ses affirmations et demandez à la classe de deviner quelles affirmations sont des vérités et lesquelles sont des mensonges.
- Répétez l'opération avec les 1-2 autres participant·e·s volontaires.

**Concluez** l'activité en introduisant le concept de perspective et de partialité

 **07 min**

- Demandez aux participant·e·s comment il·elle·s ont déterminées si les affirmations étaient vraies ou mensongères. Explorez le concept de la communication non-verbal, de perspective et de jugement qu'il·elle·s ont porté sur la base de leur propre expérience et de leur culture.
- Expliquez-leur qu'au cours de la semaine, il·elle·s seront confronté·e·s à de nouvelles situations et à de nouveaux concepts. Dans un premier temps, il·elle·s vont regarder la situation en utilisant des filtres que nous appellerons «leur vision du monde». Cette vision est souvent chargée de préjugés et peut se faire au dépens de certains groupes de personnes, c'est ce que nous appelons les préjugés.

- Nous voulons devenir agiles pour surmonter ou être conscient-e-s de la vision du monde que nous avons. Nous voulons aller au-delà de cette vision et être conscient-e-s que, parfois, avec certains types/groupes de personnes, nous ne sommes peut-être pas la personne idéale pour trouver une solution parce que nous avons des valeurs qui ne peuvent être dépassées.
- Pendant le cours, nous aborderons également les valeurs des Nations Unies. Il est important qu'en tant que CMG nous nous battions pour ces valeurs, même si ce ne sont pas celles que nous avons l'habitude de défendre ou auxquelles nous adhérons.

## **Notes**

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant-e-s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Présentation des participant·e·s

 **60 m**

## Leçon 3.1 Introduction aux termes de références des Conseiller·ère·s Militaires Genre

### Objectifs

- Présentation plus approfondie des participant·e·s au groupe.
- Motiver les participant·e·s à utiliser la créativité pour s'exprimer.

### Matériels

- ✓ Carton blanc A4 pour chaque participant·e et crayon.
- ✓ Carte de visite pour le personnel administratif afin de reproduire le travail des participant·e·s le soir.
- ✓ Imprimante.

### Pas à pas

**Présentez** l'activité aux participant·e·s:

 **03 min**

- Expliquez aux participant·e·s que pour se présenter au groupe, il·elle·s devront créer une carte de visite.

**Création** de la carte de visite:

 **10 min**

- Demandez aux participant·es d'utiliser le carton A4 et le crayon qui se trouvent à leur table pour réaliser une carte qui comprendra les éléments suivants :
  - Nom
  - Nationalité
  - Rang
  - Poste et titre du poste
  - 2 caractéristiques qui les rendent UNIQUES : Par exemple, je sais lire le non verbal des gens et je peux détecter quand quelqu'un ment. Je suis parent de trois enfants. J'ai l'habitude de trouver des solutions et de gérer des crises.
- Insistez sur le fait que la carte d'affaires doit être créative. Créative dans son design, mais aussi dans les caractéristiques utilisées pour se définir. Regardez l'exemple sur la diapositive. Certaines entreprises utilisent la créativité pour attirer l'attention de leurs client·e·s. Soyez original!

**Présentation** de leur carte aux autres participant·e·s :

 **40 min**

- Chaque participant·e présente sa carte de visite. Les participant·e·s disposent de 2 minutes chacun·e.

**Conclure** l'exercice :

 **07 min**

- Passez en revue le concept d'intersectionnalité.
- Expliquez que l'intersectionnalité est un cadre analytique permettant de comprendre comment les aspects des identités sociales et politiques d'une personne se combinent pour créer différents modes de discrimination

et de privilèges. L'intersectionnalité identifie de multiples facteurs d'avantages et de désavantages. Introduire le concept de normes sociales.

- Demandez-leur de regarder leur carte de visite et d'identifier l'intersectionnalité qu'il-elle-s représentent sur leur carte. Lequel de ces facteurs d'intersectionnalité/identité est un avantage ou un inconvénient ?
- Demandez-leur ce qui définit l'intersectionnalité ou un facteur identitaire comme un avantage ou un inconvénient. Le contexte (guerre, paix, post-conflit), la société et ses valeurs, ainsi que les normes sociales, détermineront si l'intersectionnalité ou le facteur identitaire est un avantage ou un inconvénient.
- Ceci est lié à la relation de pouvoir, à l'accès aux ressources et à la résilience.
- Lorsque nous effectuerons une analyse comparative entre les genres et conseillerons la chaîne de commandement, nous devons tenir compte de ces relations de pouvoir fondées sur l'intersectionnalité.

## Notes

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant-e-s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Présentation de la structure du cours

 **60 m**

## Leçon 3.1 Introduction aux termes de références des Conseiller·ère·s Militaires Genre

### Objectifs

- Établissez des règles que les participant·e·s et les facilitateur·rice·s devront suivre afin d'encourager la pleine participation pendant la formation.
- Susciter l'intérêt des participant·e·s pour les sujets que nous allons explorer pendant la formation.
- Identifiez les objectifs d'apprentissage souhaités et les objectifs personnels des participant·e·s pour les inclure dans la formation.

### Matériels

- ✓ Tableau à feuilles mobiles.
- ✓ Affiche plastifiée avec les règles d'engagement et les règles de participation (il peut s'agir d'une page de tableau de papier préparée à l'avance).
- ✓ Programme du cours.
- ✓ Tableau de conférence appelé «parking» (stationnement) que les participant·e·s pourront utiliser tout au long du cours pour ajouter des post-its sur les points qu'il·elle·s souhaitent aborder pendant le cours ou sur les points dont les facilitateur·rice·s ne connaissent pas la réponse et qu'il·elle·s devront approfondir.

### Pas à pas

**Expliquez** la structure de la formation :


 **20 min**

- Matériel de formation :
  - Le manuel des participant·e·s comprend des outils et des documents à distribuer qui seront étudiés pendant le cours. Ce n'est pas une fin en soi. Nous devrions, en tant que groupe, être en mesure d'améliorer le manuel des participant·e·s au cours des semaines avec des outils que nous utilisons déjà ou que nous allons développer.
  - Au cours de la semaine, vous recevrez du matériel d'exercice qui viendra compléter le manuel des participant·e·s.
  - Expliquez où les participant·e·s peuvent accéder à la présentation PowerPoint et aux références du matériel de cours.
  - Créez un groupe WhatsApp, si cela n'est pas déjà fait, et créez un répertoire en ligne en utilisant par exemple google drive ou MS Teams pour que les participant·e·s puissent publier/partager du matériel supplémentaire.
- Méthodologie :
  - Expliquez que les documents nécessaires pour répondre aux études de cas ne se trouvent pas tous dans le manuel des participant·e·s ou sur le disque partagé. Pendant la formation, nous voulons que les participant·e·s recherche par eux-mêmes des informations. C'est pourquoi nous utilisons

des missions réelles pour les exercices et les études de cas. Les participant·e·s n'ont pas de limite lorsqu'il·elle·s font des recherches ; il·elle·s peuvent regarder en ligne, et il·elle·s peuvent aussi essayer de rejoindre des personnes travaillant dans les missions étudiées. Par exemple sur LinkedIn, il·elle·s peuvent identifier des personnes déjà déployées. Il est important qu'il·elle·s s'identifient comme des étudiant·e·s et qu'il·elle·s expliquent que leurs questions sont hypothétiques.

- Les participant·e·s doivent accepter qu'il·elle·s ne disposeront pas de toutes les informations pour trouver des solutions. Il·elle·s devront faire des hypothèses et expliquer pourquoi il·elle·s font ces hypothèses.
- Concept d'apprentissage pour adultes :
  - Le cours considère les principes de l'apprentissage pour adulte basés sur 5 hypothèses formulées d'abord par Malcolm Knowles en 1968 et améliorées depuis. Cette théorie de l'apprentissage pour adultes est appelée andragogie.
  - Les 4 principes de l'apprentissage des adultes sont les suivants :
    - Lorsqu'il s'agit d'apprentissage, les adultes veulent ou doivent être impliqués dans la façon dont leur formation est planifiée, dispensée et exécutée. Il·elle·s veulent contrôler ce qu'il·elle·s apprennent, quand et comment.
    - Les adultes gagnent davantage lorsqu'il·elle·s peuvent intégrer leurs expériences passées dans le processus d'apprentissage. Il·elle·s peuvent s'appuyer sur ce qu'il·elle·s savaient auparavant pour ajouter un contexte plus large à leur apprentissage.
    - Mémoriser des faits et des informations n'est pas la bonne façon d'apprendre pour les adultes. Il·elle·s doivent résoudre des problèmes et utiliser le raisonnement pour assimiler au mieux les informations qui leur sont présentées.
    - Les adultes veulent savoir «Comment puis-je utiliser cette information maintenant ?» Ce qu'il·elle·s apprennent doit être applicable à leur vie et être mis en œuvre immédiatement.
  - Ces 4 principes reposent sur les 5 hypothèses suivantes concernant la façon dont les adultes perçoivent l'apprentissage et la façon dont il·elle·s préfèrent se former :
    - **L'image de soi** : En vieillissant, nous passons d'un état de dépendance à un état d'indépendance. Par conséquent, la façon dont nous préférons apprendre change, passant d'une approche dirigée par un·e instructeur·rice à une approche plus autodirigée.
    - **L'expérience de l'apprenant adulte** : Les adultes ont beaucoup d'expérience dont il·elle·s tirent des connaissances et des références. Nous pouvons tirer parti de ces expériences et apprendre d'elles.
    - **Disponibilité à apprendre** : Les adultes veulent ou sont prêts à apprendre lorsqu'il y a une raison, par exemple lorsqu'il s'agit de croissance et de développement lié à leur travail.
    - **Orientation de l'apprentissage** : En tant qu'adultes, nous voulons que ce que nous apprenons soit réellement applicable à notre vie quotidienne, plutôt que d'être des généralités sur un sujet. Nous voulons acquérir des compétences pratiques qui nous aident à résoudre des problèmes et à mieux travailler.
    - **La motivation à apprendre** : En tant qu'enfants, nous apprenons grâce à des facteurs externes, comme les parents et les enseignant·e·s. Cependant, à l'âge adulte, nous voulons apprendre pour des raisons qui nous sont propres, par exemple pour progresser dans notre travail ou pour renforcer notre estime de soi. (référence : <https://www.learnupon.com/blog/adult-learning-theory/>)

- La formation s'appuie principalement sur des études de cas et des expérimentations intégrant les 4 principes de l'apprentissage des adultes. Vous recevrez des informations sur des concepts, mais vous aurez pour tâche d'approfondir le concept et de vous enseigner mutuellement sur la base de vos expériences de vie et de votre compréhension du monde.
- Expliquez les objectifs du cours.
  - Les objectifs du cours sont de mettre chacun d'entre vous à l'aise pour développer ou améliorer les outils de travail utilisés par les CMG. Pendant le cours, vous aurez l'occasion de développer plus d'une fois les documents suivants et de recevoir des feedbacks constructifs :
    - Une analyse de conflit sensible au genre ;
    - Une estimation genre ;
    - Une annexe sur le genre pour un plan opérationnel ;
    - Une analyse basée sur le genre ;
    - Une stratégie militaire genre ; et
    - Une évaluation de l'impact sur le genre.
  - Études de cas. Pendant le cours, nous utiliserons des situations provenant de 5 missions différentes, car les travaux des CMG diffèrent en fonction du contexte et du mandat des missions dans laquelle il-elle travail. Nous explorerons la situation en République démocratique du Congo (MONUSCO), au Sud-Soudan (UNMISS), au Mali (MINUSMA), en République centrafricaine (MINUSCA) et au Liban (FINUL). Au cours de la première semaine, nous nous concentrerons sur la recherche de conseils pour les activités militaires tactiques et, au cours de la deuxième semaine, nous élaborerons une stratégie militaire genre venant à l'appui du programme «Femmes, paix et sécurité» et du mandat de la mission.
  - Il-elle-s auront la possibilité d'avoir des rencontres individuelles avec les facilitateur-ric-e-s à partir du quatrième jour pour discuter de leur propre progression dans le cours et développer un plan de formation personnalisé pour les préparer à devenir un-e CMG.
  - À l'issue de cette formation, les participant-e-s devront être en mesure d'identifier ce qui doit être changé en termes de comportements et de normes sociales pour soutenir la mise en œuvre du Programme Femmes, Paix et Sécurité au sein de la mission et dans la société du pays hôte. Il-elle-s devront être capable de conduire le changement, de devenir un-e agent-e de changement et d'identifier dans leur entourage les agent-e-s de changement qui pourraient soutenir les plans qu'il-elle-s développent.
- L'un des principaux objectifs de cette formation est de développer votre confiance. Votre confiance en ce qui concerne les conseils que vous fournirez à la chaîne de commandement, mais aussi votre confiance concernant la conduite du changement. Nous explorerons les concepts de compétences SMART et d'objectifs de développement intérieur pour parvenir à renforcer notre confiance en soi.

**Introduire** le concept des compétences SMART et de l'objectif de développement intérieur :  **20 min**

- **Compétences SMART** : Être SMART est un ajout important à votre ensemble de compétences. Les compétences SMART visent à vous aider à établir de nouvelles relations, à entretenir les relations existantes, à accéder à de nouvelles opportunités, à naviguer dans la politique des Nations Unies, à maximiser votre réussite personnelle et à renforcer votre rôle en tant que membre d'une équipe.

- Pendant cette formation, nous allons explorer les compétences SMART suivantes :
  - Écoute active
  - Questions percutantes
  - Dissonance cognitive
  - Sécurité psychologique et espaces sécurisés
  - Raconter des histoires (récits)
  - Visions du monde
  - Comment gérer la résistance au changement
  - Contexte, culture, diversité
  - Vivre dans nos valeurs
- **Objectifs de développement intérieur (ODI) :** Les ODI sont des compétences cognitives, émotionnelles et relationnelles combinées ensemble pour examiner comment comprendre et surmonter des défis complexes. Ils sont divisés en 5 catégories avec 23 compétences et capacités. Durant chaque journée de formation nous nous concentrerons sur une catégorie spécifique des ODI et nous aiderons à évaluer comment augmenter les capacités des participant-e-s et les mettre à l'aise avec ces compétences.
- Afin d'identifier leurs points forts et les aspects à développer en matière de compétences SMART et des ODI, les participant-e-s devront effectuer des exercices d'auto-évaluation tout au long du cours. Il y aura également des retours d'information de la part des pairs et des facilitateur-ice-s.

**Présenter** le journal personnel et la façon dont la formation est structurée :

 **10 min**

- Expliquez aux participant-e-s le but et l'utilisation du journal :
  - Parcourez le journal, page par page, avec les participant-e-s. Expliquez en détail ce qui doit être fait sur chaque page. Veillez à laisser suffisamment de temps pour les questions, surtout si les participant-e-s n'ont aucune expérience de l'apprentissage autonome.
  - Utilisation quotidienne du journal d'apprentissage : 5 minutes à une heure, selon les besoins des participant-e-s.
  - Il est conseillé aux participant-e-s de travailler avec leur journal pendant leur temps libre. Chaque participant-e peut décider s'il-elle veut se concentrer sur le suivi des progrès vers les objectifs d'apprentissage définis en utilisant les indicateurs définis, ou s'il-elle veut utiliser le journal de manière plus ouverte et exploratoire en écrivant tout ce qui lui vient à l'esprit.
- Demandez aux participant-e-s d'écrire dans leur journal leurs objectifs personnels pour la formation et en tant que futur-e-s CMG. Demandez-leur de répondre aux questions suivantes:
  - Quels sont vos objectifs d'apprentissage personnels ?
  - Que voudraient-il-elle-s avoir appris à la fin de cette formation ?
  - Quels sont 1-2 éléments sur lesquels il-elle-s s'attendent que la formation se concentre ?
  - De quoi ont-il-elle-s besoin pour réussir pendant cette formation ?

**Expliquez** les «règles d'engagement» pendant la formation :

 **05 min**

- Mentionnez les différents types de personnalités dans la salle, reconnaissez les extravertis et les introvertis, et sachez que nous devons entendre toutes les voix dans la salle.
- L'apprentissage se fait souvent lorsque nous ne sommes pas sûrs et que nous nous sentons vulnérables face à un nouveau concept, c'est à ce moment-là que nous pouvons soit nous fermer, soit nous ouvrir.
- Dites-leur d'être attentif·ive·s à ce qui se passe en eux, l'apprentissage peut être un défi, car il peut tester nos limites et notre façon de voir le monde.
- L'objectif en tant que facilitateur·rice·s est de soutenir les participants et de les mettre au défi dans ce processus d'apprentissage.
- Expliquez le concept de «stationnement». Expliquez-leur que s'il·elle·s ne sont pas à l'aise de poser une question ou réfléchissent à quelque chose pendant les pauses, il·elle·s peuvent l'écrire sur un post-it et l'apporter sur le tableau de conférence, le «stationnement». Deux fois par jour, les facilitateur·rice·s regarderont le stationnement et tenteront de répondre aux questions. Vous pouvez également inclure des suggestions sur la façon d'améliorer le cours ou la méthodologie.
- Expliquez que les règles les plus importantes sont de créer un espace sûr dans la classe pour permettre à chacun·e de se sentir à l'aise pour partager ses points de vue et ses sentiments. Expliquez que nous allons nous référer à la sécurité psychologique définie comme suit : c'est une croyance partagée par les membres de l'équipe que leur équipe est un endroit sûr pour la prise de risque interpersonnelle. «Concrètement, cela signifie que les personnes qui travaillent ensemble n'ont pas peur d'exprimer leurs idées, leurs préoccupations, leurs questions ou leurs éventuelles erreurs. En d'autres termes, elles n'ont pas peur de s'exprimer.»
- Pour évaluer le niveau de sécurité psychologique dans vos différents groupes de travail, nous vous invitons à vous arrêter souvent et à réfléchir aux questions suivantes :
  - Lorsque vous faites une erreur, est-elle souvent retenue contre vous ?
  - Les membres de l'équipe sont-ils capables de soulever des problèmes et des questions difficiles ?
  - Les membres de l'équipe blâment-ils parfois les autres parce qu'il·elle·s sont différents ?
  - Est-il permis de prendre des risques ?
  - Est-il difficile de demander de l'aide aux autres ?
  - Un membre de l'équipe agirait-il délibérément d'une manière qui compromettrait mes efforts ?
  - En travaillant avec cette équipe, mes compétences et mes talents sont-ils valorisés et utilisés ?
- Si la réponse à l'une de ces questions est négative, nous vous inviterons à discuter en groupe sur la manière d'améliorer la situation.

# Exercice sur les comportements irrationnels 50 m

## Leçon 3.1 Introduction aux termes de références des Conseiller·ère·s Militaires Genre

### Objectifs

- Identifier les hypothèses existantes lors de l'élaboration d'un plan individuel.

### Matériels

- ✓ Jeu de cartes Comportements irrationnels de Daniel Ariely - Jeu irrationnel
- ✓ Document ACG+ et norme sociale
- ✓ Document sur les comportements irrationnels
- ✓ Document modèle de comportement intégré


### Pas à pas

**Améliorer** les questions.

**Expliquer** le jeu/exercice de cartes sur les comportements irrationnels de Daniel Ariely :

 10 min

- Divisez la classe en 6 groupes.
- Distribuez les cartes de manière égale à chaque groupe.
- Demandez à une personne autour de la table d'être le maître du jeu et de tenir la carte.
- Le maître du jeu lit la situation, la question et les 4 réponses probables à la question.
- L'équipe autour de la table essaie de trouver la réponse et explique sur quels faits ou opinions elle se base pour répondre.
- Ensuite, le maître du jeu donne la bonne réponse et explique les raisons/explications (scientifiques) derrière la réponse.
- L'équipe doit identifier comment ce comportement irrationnel aura un impact sur leur travail de CMG lorsqu'il-elle-s travailleront pour entraîner des changements. Notez les réponses sur un tableau de conférence.
- Répétez le processus pour chaque carte.

**Demandez** aux participant·e·s l'objectif de l'exercice et comment il-elle se rapporte au rôle de CMG:  20 min

- À la fin du jeu, chaque équipe doit fournir un briefing de 3 minutes sur le comportement irrationnel qu'elle a découvert et sur la manière dont elle en tiendra compte dans son travail de CMG.
- À la fin des présentations du groupe, le maître du jeu donne une carte à chaque participant·e autour de la table. Chaque participant·e devient le·la gardien·ne de sa carte pour le reste de la semaine et doit rappeler cet aspect du comportement au reste de la classe lors du débriefing des activités.
- Fournir le document concernant le comportement irrationnel afin de fournir d'autres considérations concernant le comportement irrationnel et le travail de CMG en tant qu'agent·e de changement.

**Présentez** le document ACG +, norme sociale et le modèle de comportement intégré :

 **20 min**

- Définissez le concept de comportement humain comme étant :
  - Tout ce que fait une personne et qui peut être observé d'une certaine manière (vu ou entendu).
  - Quelque chose qui comprend tout ce que nous faisons (nos actes physiques), tout ce que nous disons (comportement verbal) ainsi que nos expressions faciales et notre gestuel corporel (communication non verbale).
  - Le but est d'exécuter une tâche ou de transmettre un message.
- Expliquez que pour être un-e agent-e de changement en tant que CMG, il-elle-s devront comprendre ce qui façonne le comportement. En explorant la conduite du changement, nous nous référerons au concept de comportement et aux 3 concepts connexes suivants :
  - **Normes sociales** : Les normes sont définies comme 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-e de changement** : Un-e agent-e de changement est une personne interne ou externe à une organisation qui aide une organisation, ou une partie d'une organisation, à transformer son mode de fonctionnement.
  - **«Gatekeepers»/gardien-ne-s** : sont des personnes ou des politiques qui jouent le rôle d'intermédiaire et contrôlent l'accès d'un point à un autre. Il-elle-s peuvent refuser, contrôler ou retarder l'accès à des services.
- Nous explorerons également différents modèles qui tentent d'expliquer pourquoi une personne se comporte d'une certaine manière dans un concept spécifique. Nous examinerons par exemple :
  - La théorie de l'action raisonnée qui repose sur l'hypothèse que les humains réfléchissent avant d'agir. Cette théorie n'est pas soutenue par l'expérience que nous venons d'avoir avec le jeu du comportement irrationnel, mais il s'agit tout de même d'un modèle important pour les participant-e-s afin d'identifier ce qui façonne l'intention d'une personne d'adopter ou non un comportement.
  - La théorie du comportement interpersonnel de Triandis ajoute à l'équation de ce qui façonne le comportement : l'émotion et l'habitude. Au cours de cette formation, nous discuterons longuement de la manière dont les émotions sont un outil puissant utilisé pour mobiliser les gens et les motiver à adapter des comportements spécifiques.
  - Nous examinerons également la théorie de John W. Newstrom qui considère comment différents types de leadership organisationnel façonnent le comportement de ses membres afin que ces derniers soutiennent l'organisation ou s'accomplissent.
- La prise en compte de ce qui façonne le comportement est cruciale pour soutenir le processus de planification militaire des Nations Unies. Les missions de l'ONU planifient souvent des opérations en tenant compte des effets que leurs actions auront sur le comportement de la population et sur ce qu'elles font pour la population, par exemple, arrêter le recours à la violence pour résoudre les conflits. En tant que CMG, vous pourriez essayer d'identifier, à l'aide de l'un des modèles de comportement, ce qui détermine le recours à la violence et déterminer l'impact de l'intersectionnalité sur ce comportement. Par exemple, dans certaines sociétés, on attend des jeunes garçons qu'ils protègent leur communauté en faisant usage de violence. En examinant le modèle de comportement, nous pourrions explorer la théorie de John W. Newstrom, car nous pensons que ce comportement est lié au besoin d'appartenir à une organisation et explorer qui sont les gardiens de cette organisation.

- Pour devenir un·e agent·e de changement ou pour conduire le changement, nous étudierons également comment développer une stratégie pour y parvenir. Il n'existe pas UNE stratégie. Les participant·e·s seront donc invité·e·s à tester différentes stratégies et à inclure les principes de la stratégie lorsqu'il·elle·s proposeront un plan d'action et lorsqu'il·elle·s élaboreront leur stratégie militaire genre.
- Il sera important de tenir compte des normes sociales lors de la planification d'une stratégie de changement et de l'identification des gardien·ne·s et des agent·e·s de changement.
- Demandez aux participant·e·s d'examiner certaines campagnes sociales et de chercher à savoir sur quelle théorie de changement de comportement l'instigateur·rice de la campagne aurait pu se baser.

## **Notes**

- ✓ Pause déjeuner après cette section. Informez les participant·e·s sur le déroulement des pauses déjeuner.

# Agent·e de changement : instiguer le changement

 60 m

## Leçon 3.1 Introduction aux termes de références des Conseiller·ère·s Militaires Genre

### Objectifs

- Développer un modèle pour comprendre les caractéristiques d'un·e CMG en tant qu'agent·e de changement.
- Démontrer des compétences de collaboration et de facilitation en assurant la sécurité psychologique de ses pairs.

### Matériels

- ✓ Vidéo projet grands-mères au Sénégal : (21) [Filles et grands-mères : Main dans la main - YouTube](#)
- ✓ Processus de changement : [Les 8 meilleurs modèles de gestion du changement : Un guide comparatif \(zendesk.com\)](#)
- ✓ Mettez à disposition une imprimante pour que les participant·e·s puisse imprimer une photo de leur agent·e de changement.

### Pas à pas

**Divisez** la classe en 4 équipes.

**Montrer** à la classe la vidéo «projet des grands-mères au Sénégal»



 05 min

 (21) [Filles et grands-mères : Main dans la main - YouTube](#)

- **Note :** S'il n'est pas possible de montrer une vidéo, présentez une ou deux histoires réelles de changement de comportement vues dans une mission, demandez-leur en groupes de partager une autre histoire entre eux, demandez à un ou deux groupes de partager en plénière, puis présentez le modèle et expliquer toutes les connexions avec la théorie.

**Identifiez** les caractéristiques d'un·e agent·e de changement :

 10 min

-  5 min Demandez aux participant·e·s, en équipe, d'écrire sur des post-its :
  - Comment cet·te agent·e de changement les inspire et ;
  - Quelles approches ont été utilisées pour leur parler.
-  5 min Demandez aux participant·e·s de regrouper ensemble les post-its présentant des caractéristiques similaires d'un·e agent·e de changement.

Montrez un modèle décrivant les caractéristiques d'un·e agent·e de changement et reliez-le aux ODI qui renforceraient la capacité des CMG à devenir un·e agent·e de changement :

 10 min

- Enthousiaste, passionné·e et inspirant·e (ODI: Agir)
- Un·e bon·ne communicateur·rice, engageant·e et dynamique (ODI: Collaborer)

- Réseautage et animation efficaces (ODI: Collaborer)
- Capable de s'engager dans l'auto-évaluation, l'autoréflexion et l'analyse (ODI: Être)
- Engagés dans l'apprentissage tout au long de la vie, pour soi-même et pour les autres (ODI: Penser)
- Compréhension des liens entre l'environnement, le social et l'économie (ODI: Penser)
- Capacité à agir en tant que citoyen-ne responsable (ODI: Connecter)
- Penseur-se critique et systémique, capable de résoudre les problèmes de manière créative (ODI: Penser).
- Travailler en coopération avec d'autres (ODI: Collaborer)
- Proactif-ve et non réactif-ve (ODI: Agir)

**Développer** une affiche d'un-e CMG en tant qu'agent-e de changement

 **20 min**

- Demandez aux participant-es de prendre en considération :
  - les ODI.
  - les caractéristiques d'un-e agent-e de changement qu'il-elle-s ont identifiées à la suite de la vidéo ; et,
  - les caractéristiques d'un-e agent-e de changement présenté dans le modèle.
- Demandez aux participant-e-s d'élaborer une affiche montrant les CMG comme un-e agent-e de changement.

**Indiquez** que chaque équipe a 5 min pour présenter son affiche:

 **20 min**

- Les facilitateur·rice·s relient leurs modèles d'affiche au modèle de changement présenté le matin.

## **Notes**

- ✓ Gardez chaque affiche dans la salle de classe pour le reste de la formation et faites-y référence lorsque nous discutons des CMG en tant qu'agent-e de changement.

# Termes de référence des CMG (TdR)

 55 m

## Leçon 3.1 Introduction aux termes de références des Conseiller·ère·s Militaires Genre

### Objectifs

- Identifier comment l'application du comportement irrationnel se rapporte aux tâches et aux activités des CMG.
- Examiner comment devenir un·e agent·e de changement pour soutenir le changement de mentalité et influencer leur public cible afin de rendre opérationnel le programme FPS.

### Matériels

- ✓ Document sur le mandat des CMG
- ✓ Affiches d'agent·e·s de changement

### Pas à pas

**Préparez** la salle de classe pour l'activité portant sur les TdR des CMG :

- Divisez les groupes en équipes de 2.
- Fournir à chaque équipe 2 tâches des CMG et PFMG.

**Demandez** à chaque groupe :

 10 min

- Identifiez pour chaque tâche comment les CMG doivent agir en tant qu'agent·e de changement.
- Dans quelle mesure peuvent-ils·elles influencer le changement pour cette tâche ?

**Informez la classe que chaque groupe a 1 min pour présenter ses résultats.**

 30 min

**Demandez** aux participant·e·s de voter :

 10 min

- Donnez 3 points à chaque participant·e et demandez-leur d'identifier les 3 tâches pour lesquelles il est crucial que le·la CMG et le·la PFMG soit un·e agent·e de changement.
- Établir un top 5 pour le·la CMG et un top 5 pour le·la PFMG.

**Expliquer** l'obligation d'identifier les gardien·ne·s et les agent·e·s du changement lié à l'ACG+

- Expliquez qu'il est important pour les CMG d'être un·e agent·e de changement, mais que pour être un·e agent·e de changement, il faut gagner la confiance des personnes que nous essayons d'influencer. Parfois, il est très difficile pour les CMG d'y parvenir. Lorsque c'est le cas, les CMG devront trouver des alliés pour instiguer le changement. Lors de la réalisation de l'ACG+, le·la CMG doit identifier les personnes qui ont de l'influence. Identifiez les agent·e·s de changement pour les différents segments et groupes de la population.

**Réviser** avec les participant·e·s l'agenda FPS et les 4 piliers de la RCSNU 1325.

- Expliquez que les CMG ont un rôle important dans la promotion de l'agenda FPS. Il ne s'agit pas seulement de faire progresser la parité homme femme ou de s'attaquer à la violence sexuelle et basée sur le genre, mais aussi de veiller à ce que les organisations de femmes soient consultées, mais de coopérer avec elles et de s'assurer que la participation des femmes, en général, soit encouragée.

## **Notes**

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant·e·s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Réflexion personnelle

 **35 m**

## Leçon 3.1 Introduction aux termes de références des Conseiller·ère·s Militaires Genre

### Objectifs

- Identifier les tâches difficiles à partir des termes de référence pour permettre des mécanismes de soutien par les pairs.
- Démontrer la capacité à demander et à adopter le feedback des pairs.
- Reconnaître l'importance de la tenue d'un journal personnel pour le développement personnel.

### Pas à pas

**Demandez** aux participant·e·s de réfléchir individuellement :

 **10 min**

- Identifier un ou deux éléments des termes de référence qui les interpellent.
- Où il·elle·s doivent construire/adapter leur perspective et/ou leur comportement ; et
- Où il·elle·s ont besoin de soutien, où il·elle·s peuvent l'obtenir.

**Demandez** aux participant·e·s de discuter en petits groupes sur :

 **20 min**

- Leurs besoins en termes d'aide à l'apprentissage pour développer leurs compétences SMART et leurs ODI.
- Établir un plan sur la façon dont il·elle·s peuvent se soutenir mutuellement pendant le cours.

**Demandez** à une équipe de partager son plan.

 **05 min**

### Notes

- ✓ Note pour les facilitateur·rice·s : Demandez-leur de penser à un échec récent et demandez-leur de le relier aux TdR.

# Conclusion : ODI et et autoréflexion

 30 m

## Leçon 3.1 Introduction aux termes de références des Conseiller·ère·s Militaires Genre

### Objectifs

- Passez en revue les concepts d'agent·e de changement, de compétences SMART et d'ODI.
- Donnez-leur des indications pour leurs devoirs afin de préparer le deuxième jour.

### Matériels

- ✓ Exercice à distribuer : Valeurs
- ✓ Document à distribuer : Angles morts
- ✓ Formulaire Google demandant ce qu'il·elle·s ont appris et ce sur quoi il·elle·s aimeraient avoir plus d'explications.

### Pas à pas

**Présentez** les piliers des ODI, mentionnez les éléments suivants :

 05 min

- Les piliers de l'ODI évoluent.
- Les piliers des ODI sont liés à des compétences SMART spécifiques.

**Demandez** aux participant·e·s de de partager avec la classe :

 05 min

- Quelles sont leurs principales conclusions en termes de compétences et de connaissances en ce qui concerne le rôle des CMG en tant qu'agent·e de changement ?

**Revoir** le concept du jour :

 05 min

- **Normes sociales** : Les normes sont définies comme les «croyances selon lesquelles certains comportements sont corrects, appropriés ou souhaitables et d'autres comportements sont incorrects, inappropriés, immoraux ou indésirables». Lors de la planification du changement, le·la CMG doit tenir compte des normes sociales et identifier qui sont les gardien·ne·s et les agent·e·s de changement au sein de la société ou, s'il s'agit d'un changement au sein de la mission, qui est l'agent·e de changement dans la chaîne de commandement.
- **Agent·e du changement** : Un·e agent·e de changement est une personne interne ou externe à une organisation qui aide une organisation, ou une partie d'une organisation, à transformer son mode de fonctionnement. Pour devenir un·e agent·e de changement, le·la CMG devra gagner la confiance et identifier les ODI qu'il·elle pourrait améliorer. Ce processus commencera pendant la formation, mais devra se poursuivre par la suite.
- **Modèle de comportement intégré** : Nous n'avons pas UN modèle ou UNE stratégie à suivre pour planifier le changement ou pour l'instiguer. Nous devons être à l'aise d'explorer différents modèles en fonction du contexte et du comportement que nous cherchons à changer. Nous aurons l'occasion de le tester chaque jour pendant cette formation et d'examiner différentes perspectives dans l'échange entre les différentes équipes.

**Demandez** aux participant·e·s d'écrire :

 **05 min**

- Un élément qu'il·elle·s ont appris aujourd'hui.
- Un point qui n'est toujours pas clair et qui sera discuté le jour suivant.

**Demandez** aux participant·e·s de compléter :


 **10 min**

- Leur journal d'apprentissage personnel
- Le feedback du formulaire Google pour la journée
- Le document sur les ODI et leur auto-évaluation concernant la compétence «Penser».

## **Notes**

- ✓ Demandez aux participant·e·s de faire l'exercice de l'angle mort en préparation du deuxième jour (lisez l'article et répondez aux questions).

## **Activité énergisante à envisager pendant la journée : Image**

 **05 - 10 min**

- Un·e facilitateur·rice demande aux participant·e·s de choisir une personne du groupe pour former un binôme et demande à chaque binôme de décider lequel d'entre eux sera le "miroir". Le·la facilitateur·rice indique que les "miroirs" peuvent effectuer différentes actions sans parler verbalement à l'autre personne (par exemple, il·elle·s peuvent se retourner, mimer avec le visage, gesticuler avec les mains, sauter vers le haut/bas, etc.)
- L'autre personne du binôme copie ensuite les actions de son/sa partenaire.
- Après un certain temps, les facilitateur·rice·s demandent à chaque paire d'échanger leurs rôles afin que l'autre personne puisse être le "miroir".
- Le·la facilitateur·rice observe les paires et, à la fin, les félicite et leur donne un bref feedback positif sur leurs contributions à l'activité.



## LEÇON

# 3.2 Analyse de conflit sensible au genre

### Aperçu

La leçon 3.2 examine les effets des approches systémiques dans la conception d'une analyse de conflit sensible au genre en relation avec les minorités de genre. Les participant-e-s seront amené-e-s à réfléchir sur les effets des perceptions, croyances et système de valeur dans l'exercice de leur fonction.

### Objectifs d'apprentissage

- Discuter des perspectives liées aux minorités de genre lors de l'exploration des faits et des opinions.
- Analyser comment le contexte, la culture et la diversité profonde influencent le développement d'une analyse de conflit sensible au genre.
- Traduire et construire le récit fourni par les autres pour donner du sens.
- Identifier les angles morts qui affectent l'objectivité de l'analyse de conflit sensible au genre.
- Évaluer comment les visions du monde et la dissonance cognitive influencent le développement d'une analyse de conflit sensible au genre.
- Préparer une analyse de conflit sensible au genre.
- Souligner l'impact de l'intersectionnalité dans l'analyse des conflits.

## Évaluations

- Les objectifs 1, 2, 3 et 6 seront évalués au cours de la journée en équipe lors de la réalisation des activités en classe.
- L'objectif 7 sera évalué lors d'une présentation le deuxième jour.
- Les objectifs 4 et 5 feront l'objet d'une auto-évaluation, et le-la participant-e prendra note de ses progrès dans son journal personnel. Le-la facilitateur-riche discutera individuellement une fois dans la semaine avec chaque participant-e de ses progrès.

## Activités

- Cinq études de cas sur les minorités de genre : peuples autochtones, LGBTQI+, migrant-e-s, droit des femmes et des filles.
- Discussion de groupe : Vision du monde et nos perceptions
- Exercice de groupe : Analyse de conflit sensible au genre et l'intersectionnalités liés aux facteurs et acteur-riche-s clés du conflit armé du Darfour

## Documents à distribuer (aux participant-e-s)

1. Contenu d'un rapport militaire
2. Écoute active et questions percutantes
3. Exercice sur les valeurs fondamentales
4. Exercice sur la vision du monde
5. Échelle sur l'inférence
6. Six exercices sur les ODI
7. Analyse de conflit sensible au genre (10 questions)
8. Saferworld – Analyse de conflit sensible au genre
9. Cartes des facteurs et acteur-riche-s du conflit au Darfour

## Aperçu du programme de la leçon



Perspective des minorités de genre, faits et opinions	105 min
ODI : Compétences cognitives et de réflexion	50 min
Auto-évaluation	15 min
Exercice de réflexion et d'écoute	75 min
Analyse de conflit sensible au genre et approche systémique	30 min
Analyse de conflit sensible au genre, réflexion et perspectives	80 min
Présentation du groupe	60 min
Conclusion : Révision et autoréflexion	30 min

# Perspective des minorités de genre, faits et opinions

 105 m

## Leçon 3.2 Analyse de conflit sensible au genre

### Objectifs

- Discuter des perspectives lors de l'exploration des faits et des opinions liés aux minorités de genre.
- Analyser comment le contexte, la culture et la diversité profonde influencent le développement d'une analyse de conflit sensible au genre.
- Traduire et construire le récit fourni par les autres pour donner du sens.

### Matériels

- ✓ Contenu d'un rapport militaire

### Pas à pas

#### 1. Bilan du premier jour


 20 min

Revoir le contenu de la leçon 3.1

 05 min

- Demandez aux participant-e-s ce qu'il-elle-s ont retenues hier concernant l'importance des compétences SMART et des ODI pour que les CMG soient efficaces.
  - Discutez de la manière dont les compétences SMART aideront à créer des liens lors de leur engagement avec des partenaires et avec d'autres membres du personnel.
  - Discutez de la manière dont les ODI vont accroître leurs capacités à explorer différentes **perspectives** lorsqu'il-elle-s effectuent des analyses et élaborent des plans d'action.
- Demandez aux participant-e-s ce qu'il-elle-s ont retenues sur les agent-e-s de changement.
  - Passez en revue avec eux les affiches qu'il-elle-s ont produites le premier jour.
- Demandez aux participant-e-s ce qu'il-elle-s doivent prendre en compte lorsqu'il-elle-s planifient d'instiguer un changement.
  - Discutez de l'importance de connaître les personnes et la communauté que les changements de comportement visent.


Répondez aux questions de la leçon 3.1

 15 min

- Répondez aux questions posées par les participant-e-s.
- Demandez aux participant-e-s s'il-elle-s ont des questions supplémentaires et y répondre.

#### 2. Leçon 3.2

Introduire le thème du jour et les objectifs d'apprentissage de la leçon

 15 min

- Thème : Analyse de conflit sensible au genre, ODI « Penser » et écoute active
- Objectifs d'apprentissage:
  - Discuter des perspectives lors de l'exploration des faits et des opinions liés aux minorités de genre.
  - Analyser comment le contexte, la culture et la diversité profonde influencent le développement d'une analyse de conflit sensible au genre.
  - Traduire et construire le récit fourni par les autres pour donner du sens.
  - Identifier les angles morts qui affectent l'objectivité de l'analyse de conflit sensible au genre.
  - Évaluer comment les visions du monde et la dissonance cognitive influencent le développement d'une analyse de conflit sensible au genre.
  - Préparer une analyse de conflit sensible au genre.
  - Souligner l'impact de l'intersectionnalité dans l'analyse des conflits.

### 3. Travail de groupe sur l'intersectionnalité

 25 min

**Divisez** la classe en 5 et attribuez à chaque groupe une intersectionnalité qu'il devra prendre en compte pour le reste de la journée.


- Groupe 1 - Premières nations, autochtones, peuples indigènes
- Groupe 2 - Personnes transgenres et de genre divers
- Groupe 3 - Migrant·e·s
- Groupe 4 - Femmes et jeunes filles
- Groupe 5 - Homosexuels et lesbiennes

**Demander** à la classe de regarder les 5 vidéos suivantes et de

 10 min

- 10 minutes individuellement pour préparer un résumé de 90 secondes de la situation de l'intersectionnalité qui a été assignée à leur table. Demandez-leur d'identifier dans leur résumé:
  - Les faits;
  - Les opinions; et
  - Les perspectives concernant le problème/défi.
- Invitez-les à prendre en compte le Contenu d'un rapport militaire lors de la rédaction de leur résumé.

**Montrer** les vidéos à la classe

 15 min

#### Vidéo 1 - Les femmes des Premières nations au Canada

Français : [Récits derrière le rapport de l'ENFFADA](#) - YouTube

English : [National inquiry calls murders, disappearances of Indigenous women a 'Canadian genocide'](#) - YouTube

#### Vidéo 2 – Les personnes transgenres en Iran

Français : [French: Iran : les homosexuels changent de sexe pour vivre dans la légalité](#)

English : [In Iran, you can't be gay, but you can be transgender](#) - YouTube

#### Vidéo 3 - Les personnes migrant·e·s en Europe

Français : [Prostitution, drogue, exploitation: la tragédie des migrants mineurs en Italie](#) - YouTube

English : [Male migrants turn to prostitution in Berlin | DW English](#) - YouTube

#### Vidéo 4 - Les mutilations génitales féminines

French / English : [American victims of female genital mutilation/cutting speak out](#)

#### Vidéo 5 - L'homosexualité en Hongrie

Français : [Hongrie : nombreuses manifestations contre une loi interdisant la représentation de l'homosexualité](#)

English : [Hungary passes law banning 'promotion' of homosexuality to minors](#) - YouTube

### 4. Préparation des résumés

 10 min

- Demander aux participant-e-s de préparer un résumé collectif par table.
  - Les participant-e-s à la même table doivent discuter de leur résumé et de leurs perspectives individuelles/personnelles.
  - Chaque table doit se mettre d'accord sur un résumé de 90 secondes.

### 5. Présentation de l'équipe

 20 min

**Demander** à chaque équipe de présenter son résumé

- Une fois leur présentation terminée, demandez aux participant-e-s de souligner uniquement les faits de l'exercice et de faire un deuxième CV.

### 6. Principaux points à retenir

 35 min

**Faite** un compte-rendu sur les préjugés, les faits, les opinions (pression):

- Expliquez que ces éléments influencent notre réflexion et notre prise de décision:
  - Les faits sont des déclarations vérifiables.
  - Les opinions sont des interprétations personnelles des faits, qui diffèrent d'une personne à l'autre.
  - Par exemple, c'est un fait que le ciel est bleu, et une opinion que le temps est beau.
- Opinions vs Faits. Expliquez que lorsqu'une personne pense que ses opinions sont des faits, elle peut analyser une situation de manière subjective et avoir des idées préconçues.
- Préjugés. Jugement sur quelqu'un, quelque chose, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions de l'esprit à l'égard de cette personne, de cette chose.
- La discrimination. La discrimination se produit lorsque quelqu'un agit en fonction de ses croyances biaisées. Elle peut également être systémique lorsque l'on considère les préjugés comme des faits pour rédiger des lois ou des politiques.
- Pour plus d'informations sur la TCC, consultez le site: <https://www.therapistaid.com/therapy-worksheet/fact-or-opinion/cbt/none>
- Demandez-leur quel serait l'impact sur leurs groupes, quelle pourrait être la discrimination dont il-elle-s pourraient être victimes en période de conflit:
  - **Groupe 1 - Premières nations, autochtones, peuples indigènes**
    - Les droits des autochtones à la terre et à l'autodétermination sont ce qui est le plus menacé en temps de conflits.

- Les peuples autochtones ont une relation unique avec leurs terres qui ne peut pas facilement être traduite par les notions occidentales de propriété ou de titre juridique. Pour les peuples autochtones, la terre n'est pas une marchandise. Elle existe pour le bénéfice matériel et spirituel collectif et doit être préservée pour les générations futures.
  - Les peuples autochtones aspirent à exercer pleinement leur droit à l'autodétermination. Martinez définit l'autodétermination comme "la possession de l'autorité et de la légitimité politiques, ainsi que du pouvoir d'exécution nécessaire pour prendre des mesures efficaces et concrètes afin de concrétiser pleinement leurs droits sur leurs terres, leurs ressources, leur patrimoine culturel et leurs pratiques religieuses, et de garantir et protéger leurs institutions autochtones".
  - (informations complémentaires : <https://www.culturalsurvival.org/publications/cultural-survival-quarterly/indigenous-peoples-and-violent-conflict-preconceptions>)
- **Groupe 2 - Personnes trans et de genres divers**
  - Elles sont prises dans une spirale d'exclusion et de marginalisation : souvent victimes de brimades à l'école, rejetées par leur famille, poussées dans la rue et privées d'accès à l'emploi.
  - Lorsqu'elles sont des personnes de couleur, appartiennent à des minorités ethniques, sont migrantes, vivent avec le VIH ou travaillent dans l'industrie du sexe, elles sont particulièrement exposées à la violence, notamment aux meurtres, aux coups, aux mutilations, aux viols et à d'autres formes d'abus et de mauvais traitements.
  - Souvent victimes de violences dans le cadre des soins de santé, tels que des évaluations psychiatriques forcées, des opérations chirurgicales non désirées, la stérilisation ou d'autres procédures médicales coercitives, souvent justifiées par des classifications médicales discriminatoires.
  - (informations complémentaires : <https://www.hrc.org/resources/understanding-the-transgender-community> )
- **Groupe 3 - Migrant·e·s**
  - Les migrant·e·s sont souvent confrontés à des défis d'acceptation par les communautés d'accueil, d'où les difficultés d'intégration communautaire, de vie harmonieuse, de commerce, de pratiques culturelles, de croyances religieuses, de barrières linguistiques, de pratiques agricoles, d'activités économiques, d'intégration sociale, de pastoralisme et autres.
  - (informations complémentaires : [https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/OUCHO%2C%20Linda%20Adhiambo\\_paper.pdf](https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/OUCHO%2C%20Linda%20Adhiambo_paper.pdf) )
- **Groupe 4 - Femmes et jeunes filles**
  - Du simple fait de leur genre, les femmes et les filles prises au milieu de la guerre sont victimes de violences sexuelles, d'abus physiques et verbaux, et se heurtent à des obstacles pour accéder aux ressources et faire respecter leurs droits fondamentaux.
  - (informations complémentaires : <https://www.globalcitizen.org/en/content/women-and-girls-impacts-war-conflict/#:~:text=Simplement%20à cause%20de%20leur%20genre,des%20lignes%20et%20de%20faire face%20à%20la%20mise en danger de la vie> )
- **Groupe 5 - Homosexuels et lesbiennes**
  - Dans le monde entier, des personnes sont confrontées à la violence et à l'inégalité - et parfois à la torture, voire à l'exécution - en raison de la personne qu'elles aiment, de leur apparence ou de leur identité.
  - Contrairement à d'autres groupes, comme les femmes ou les minorités ethniques et religieuses, les personnes LGBTQ+ ne bénéficient guère de la sécurité ou de la protection des membres de leur famille, de leur tribu ou de leur communauté. Une fois exposés, les membres de la famille

et de la communauté, ainsi que les autorités, sont souvent complices des abus commis contre les personnes LGBTQ+.

➤ (informations complémentaires : <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r39345.pdf> )

**Expliquer** la roue du pouvoir et des privilèges:

 **05 min**

- Expliquez comment les préjugés et la discrimination systémique influent sur l'accès des individus aux ressources et aux pouvoirs en fonction de leur intersectionnalité.
- Cette roue du pouvoir se traduit souvent par des normes et des changements sociaux dans les situations de conflit ou est exploitée dans les situations de conflit pour cibler particulièrement les personnes marginalisées. Par exemple, les groupes armés utilisent le viol sur les hommes pour que les gens les associent au groupe marginalisant les LGBTQ+ et perdent leur accès au pouvoir.

**Fournir** aux participant·e·s la perspective de l'ONU sur ces questions:

 **15 min**

- Expliquez que l'ONU a des déclarations et des résolutions spéciales pour protéger les groupes de la population les plus vulnérables qui incluent les 5 groupes étudiés.
- **Groupe 1 - Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP)**
  - Meilleures pratiques : <https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/LibraryDocuments/partnering-with-ips.pdf>
  - Les peuples autochtones sont reconnus comme des détenteurs de droits et les stratégies programmatiques donnent la priorité à l'importance du consentement libre, préalable et éclairé ;
  - Les peuples autochtones sont reconnus comme des décideurs clés et des experts dans les domaines qui les concernent ;
  - L'accent est mis sur l'engagement et la participation pleine et effective des peuples autochtones à toutes les étapes du processus de paix ;
  - Des partenariats solides sont établis entre les agences des Nations Unies (ou par l'intermédiaire des équipes de pays des Nations Unies) avec les institutions locales, les États membres et les peuples autochtones ; et
  - Une approche culturellement sensible de la planification, comprenant une compréhension des normes et pratiques des cultures indigènes, est intégrée dans la conception et la mise en œuvre des politiques et programmes.
- **Groupe 2 - Résolution du 30 juin 2016 sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle, et l'identité de genre.**
  - Voir la vidéo de la campagne Free and Equal de l'ONU : (22) [UN Free & Equal : #YouthLead us toward a fearless future - YouTube](#) ou (22) [Conchita Wurst chante au siège de l'ONU à Vienne - YouTube](#)
  - LGBTQI+, libres et égaux, NON criminalisés. [LGBTQI+ | Nations Unies](#)
  - Ces dernières années, de nombreux États ont fait un effort déterminé pour renforcer la protection des droits humains des personnes LGBTQ+. Toute une série de nouvelles lois a été adoptée - notamment des lois interdisant la discrimination, pénalisant les crimes de haine homophobes et transphobes, accordant la reconnaissance des relations entre personnes de même sexe et permettant aux personnes transgenres d'obtenir plus facilement des documents officiels reflétant leur préférence de genre.
  - Des programmes de formation ont été élaborés pour la police, le personnel pénitentiaire, les enseignant·e·s, les travailleur·se·s sociaux et d'autres personnels, et des initiatives de lutte contre l'intimidation ont été mises en œuvre dans de nombreuses écoles.

- **Groupe 3 - Migrant·e·s et prostitution**

- Expliquez que la prostitution et les migrant·e·s sont deux sujets différents, mais que les migrant·e·s sont particulièrement vulnérables à la traite des êtres humains et à l'exploitation par la prostitution.
- La Convention des Nations Unies sur les droits des migrant·e·s.
- La Convention ne crée pas de nouveaux droits pour les migrant·e·s mais vise à garantir l'égalité de traitement entre les migrant·e·s et les nationaux et les mêmes conditions de travail.
- <https://www.icsspe.org/system/files/ONU%20-%20The%20Convention%20of%20%20United%20Nations%20on%20the%20rights%20of%20migrants%20%282003%29.pdf>
- 11. une Convention pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui. [CNUCED](#)

- **Groupe 4 - Femmes et jeunes filles**

- Résolution 1325.
- Meilleures pratiques du DPD : <https://indd.adobe.com/view/7f3350d2-c400-417d-8884-126949d3bb16>

- **Groupe 5 - Homosexuels et lesbiennes (même référence que le groupe 2)**

**Expliquer** les objectifs de développement durable (ODD):

 05 min

- <https://sdgs.un.org/fr/goals>
- Les objectifs de développement durable (ODD) visent à transformer notre monde. Ils constituent un appel à l'action pour mettre fin à la pauvreté et aux inégalités, protéger la planète et faire en sorte que tous les peuples jouissent de l'accès aux soins de santé, à la justice et aux opportunités de prospérité.
- En examinant les inégalités finales, ils sont une source d'inspiration pour les CMG, car pour chaque ODD, de nombreuses organisations travaillent sans relâche pour trouver des solutions, des solutions qui pourraient être adaptées ou rendues opérationnelles pour une opération de maintien de la paix des Nations Unies.
- Le·la CMG doit accorder une attention particulière aux 3 ODD suivants :
  - L'objectif 5 vise à réaliser l'égalité des genres et à autonomiser toutes les femmes et les filles.
  - L'objectif 10 vise à réduire les inégalités au sein des pays et entre eux.
  - L'objectif 16 vise à promouvoir des sociétés pacifiques et inclusives pour le développement durable, à assurer l'accès à la justice pour tous et à mettre en place des institutions efficaces, responsables et inclusives à tous les niveaux.

## **Notes**

- ✓ Voici un exercice très simple pour vous aider à déterminer s'il s'agit d'un fait ou d'une opinion : <https://www.therapistaid.com/worksheets/fact-or-opinion>

# ODI : Compétences cognitives et de réflexion 50 m

## Leçon 3.2 Analyse de conflit sensible au genre

### Objectifs

- Identifier les angles morts qui affectent l'objectivité de l'analyse de conflit tenant compte du genre.

### Matériels

- ✓ Document sur les valeurs fondamentales
- ✓ Document sur les visions du monde

### Pas à pas

#### 1. Explication des concepts

 15 min

**Expliquer** le concept de valeur et de croyances:

- Les croyances sont des choses que nous croyons vraies, quelles que soient les preuves. Ce sont les hypothèses que nous faisons sur le monde. Elles influencent nos pensées, nos comportements et nos attitudes de manière significative.
- Prenons l'exemple des chiens. Certaines personnes pensent qu'il n'y a pas de mauvais chiens, seulement de mauvais propriétaires. D'autres peuvent penser que tous les chiens ne sont pas intrinsèquement bons. Ces systèmes de croyances dictent la façon dont vous naviguez dans le monde - ou dans ce cas, comment vous abordez les chiens.
- Nous faisons souvent ces suppositions sur la base de ce que nous voyons, entendons, lisons et vivons en grandissant. Nombre de nos croyances sont ancrées dans nos antécédents religieux ou culturels.
- Les systèmes de valeurs dictent la façon dont nous jugeons ce qui est considéré comme "bon" ou "mauvais" dans notre communauté, notre culture ou notre société. Ce sont des règles non écrites qui fixent les normes de comportement dans notre vie quotidienne.
- Les croyances sont nos hypothèses sur le monde. Les valeurs sont la manière dont nous attribuons de la valeur aux objets et aux comportements.
- Les croyances découlent de nos expériences de vie, de nos apprentissages spirituels et de notre culture. Nos croyances influencent fortement nos valeurs.
- Les croyances peuvent donner lieu à des préjugés, et les valeurs peuvent manifester ces préjugés.
- Les croyances affectent notre moralité. Les valeurs sont la manière dont nous vivons notre moralité à travers notre comportement, notre caractère et notre personnalité.

**Demandez** aux participant-e-s de réfléchir à leurs valeurs/croyances

- Les participant-e-s ont 5 minutes pour identifier comment les 5 valeurs identifiées pendant leur travail à la maison sont liées à leurs croyances.
- Discutez-en en équipe de 2.

### **Expliquer** le concept de vision du monde

- Expliquer que la façon dont nous voyons le monde est construite à partir de nos croyances, de nos valeurs, de notre compréhension de notre environnement (géographie, société, contexte, temps (présent, passé et futur) et économie).
- Chacun-e d'entre nous a une vision du monde.

## **2. Exercice en lien avec le concept de valeur**

 **15 min**

### **Compléter** l'exercice "Vision du monde" individuellement

- Demandez aux participant-e-s de prendre 5 minutes pour compléter individuellement l'exercice vision du monde.

### **Discuter** en groupe de cet exercice

- Demandez-leur de prendre 5 minutes pour discuter à leur table de ce qu'il-elle-s retiennent de leur vision du monde:
  - Comment définissent-il-elle-s leur vision du monde?
  - Comment cette vision pourrait avoir un impact sur leur travail en tant que CMG?
- Demandez-leur de partager leurs résultats à l'ensemble de la classe.

### **Expliquer** aux participant-e-s que:

- Une vision du monde est un ensemble d'attitudes, de valeurs, d'histoires et d'attentes concernant le monde qui nous entoure, qui influencent chacune de nos pensées et actions. La vision du monde s'exprime dans l'éthique, la religion, la philosophie, les croyances scientifiques et ainsi de suite (Sire, 2004).
- La vision du monde, les croyances et les valeurs influencent les perspectives des CMG lorsqu'il-elle-s effectuent une analyse de conflit sensible au genre.
  - Il est impossible d'être neutre et de ne pas avoir d'idées préconçues.
  - Il est important d'être conscient-e de notre propre vision du monde et de discuter avec des personnes ayant des visions du monde différentes pour avoir une perspective à 360 degrés d'un problème ou d'une situation.

## **3. Introduire le concept d'échelle d'interférence**


 **05 min**

- L'interférence est un processus que les CMG peuvent utiliser pour être conscient-e-s de leurs idées préconçues, de leur vision du monde, croyances et valeurs lorsqu'il-elle-s évaluent une situation et cherchent une solution.
- L'échelle d'inférence est un outil qui explique comment nous prenons des décisions. Chaque étape du processus de prise de décision est représentée par un barreau de l'échelle. Vous commencez donc par le bas, puis vous gravissez chaque barreau avant de prendre une décision et d'agir.
- Les sept étapes de l'échelle d'inférence sont (1) la réalité et les faits, (2) les faits sélectionnés, (3) les faits interprétés, (4) les hypothèses, (5) les conclusions, (6) les croyances et (7) les actions:
  - Reality La réalité et les faits. La première étape consiste à observer la réalité et les faits. Les gens recueillent des preuves en observant le monde qui les entoure ou en vivant une expérience. Les données et les faits sont de simples déclarations utilisées pour tirer des conclusions.
  - Sélection des faits. Une fois que tous les faits et réalités sont déterminés, l'étape suivante consiste à décider quelles informations sont importantes et utiles. Les décideur-se-s utilisent leurs croyances

personnelles et leurs expériences antérieures pour déterminer ce qui est important et ce qui ne l'est pas. Les informations importantes sont utilisées pour poursuivre le processus, et les informations non pertinentes sont écartées.

- Interprétation des faits. Les informations pertinentes sont interprétées et prises en compte en fonction des convictions personnelles.
- Faire des hypothèses. Une fois que vous avez sélectionné et attribué un sens aux données, vous avez tendance à faire des hypothèses.
- Tirer des conclusions. Sur la base de vos interprétations et de vos hypothèses, vous avez tendance à expliquer pourquoi un événement particulier se produit et à tirer des conclusions fermes.
- Adopter une croyance. Vous pouvez adopter des croyances sur des situations qui sont associées à vos conclusions.
- Agir. Sur la base de votre évaluation de la situation et des hypothèses recueillies, vous décidez de ce qu'il faut faire et tendez d'agir en conséquence.

#### 4. Expliquer ce qu'est la dissonance cognitive

 10 min

- Parfois, les actions que nous entreprenons sont contraires aux croyances et aux valeurs que nous avons.
- La dissonance cognitive est un conflit mental qui se produit lorsque vos croyances ne correspondent pas à vos actions. Il s'agit d'un état d'esprit inconfortable lorsqu'une personne a des valeurs, des attitudes ou des points de vue contradictoires sur une même chose.
- Demander aux participant-e-s s'il-elle-s ont des exemples concrets de dissonance cognitive.
- Exemple potentiel :
  - Manger de la viande : Certaines personnes qui se considèrent comme des amies des animaux mangent de la viande et peuvent ressentir un malaise lorsqu'elles pensent à la provenance de leur viande. Certain-e-s chercheur-se-s appellent cela le "paradoxe de la viande".
  - Cela pourrait également s'appliquer aux 5 groupes intersectionnels que nous étudions aujourd'hui.
- La dissonance cognitive peut être provoquée par le fait de se sentir forcé de faire quelque chose, d'apprendre de nouvelles informations ou d'être confronté à une décision entre deux choix similaires.
- Aujourd'hui, nous discutons de vos valeurs et croyances et des valeurs de l'ONU. Peut-être ne sont-elles pas les mêmes et peut-être sont-elles concurrentes. Il est important qu'en tant que CMG vous continuiez à aligner votre analyse et votre ligne de conduite sur les valeurs de l'ONU et que vous appreniez à gérer la dissonance cognitive.
- Le-la CMG doit apprendre à réduire la dissonance cognitive pendant le déploiement. Pour ce faire, vous pouvez :
  - Changez votre croyance. C'est l'option la plus simple, mais elle est aussi plus difficile à mettre en œuvre lorsque la croyance est importante pour vous.
  - Changez vos actions. Tirez les leçons du passé et ne répétez pas les mêmes actions.
  - Changez la façon dont vous percevez vos actions. En modifiant la façon dont vous considérez vos actions, vous pouvez vous convaincre que vos actions ne sont pas si opposées à vos convictions :
  - Disons que vous êtes un fervent écologiste, mais que vous achetez des bouteilles d'eau jetables lorsque vous voyagez. Vous pouvez rationaliser un comportement qui n'aide pas l'environnement en vous disant que ce n'est pas grave si vous ne le faites qu'occasionnellement ou en considérant que les autres actions que vous entreprenez sont plus importantes (comme le bénévolat pour planter des

arbres ou l'utilisation de l'énergie solaire pour fournir de l'électricité dans votre maison). L'achat de ces bouteilles d'eau et vos convictions peuvent encore se contredire, mais vous ne vous débâtez plus avec cette opposition, et vous vous protégez ainsi du stress que ce conflit vous causerait autrement.

**Expliquez** les 6 sous-composantes des compétences cognitives :

- L'un des objectifs de développement intérieur (ODI) est « Penser ». Aider le-la CMG à traiter l'information tout en étant conscient-e de ses croyances, de ses valeurs et en essayant de surmonter la dissonance cognitive.
- ODI « Penser » vise à développer nos capacités cognitives en adoptant différentes perspectives, en évaluant les informations et en donnant un sens au monde comme un tout interconnecté, ce qui est essentiel pour prendre des décisions judicieuses. La « Penser » se divise en 5 parties :
  - Pensée critique. Avoir un sens profond de la responsabilité et de l'engagement envers des valeurs et des objectifs liés au bien de l'ensemble.
  - Conscience de la complexité. Un engagement et une capacité à agir avec sincérité, honnêteté et intégrité.
  - Compétences en matière de perspective. Avoir un état d'esprit fondamental de curiosité et une volonté d'être vulnérable et d'accepter le changement et la croissance.
  - Prise de conscience. Capacité à être en contact réflexif avec ses propres pensées, sentiments et désirs ; avoir une image réaliste de soi et être capable de se réguler.
  - Orientation et vision à long terme. Capacité à être dans le moment présent (ici et maintenant), sans jugement et avec un état d'esprit ouvert.

## 5. Introduire le concept d'écoute active

 05 min

- Pour compléter l'ODI « Penser » visant à surmonter la dissonance cognitive et à être capable de percevoir les valeurs et les croyances des autres, le-la CMG doit pratiquer l'écoute active.
- L'écoute active est une compétence qui peut être acquise et développée avec la pratique. Cependant, l'écoute active peut être difficile à maîtriser et il faudra donc du temps et de la patience pour la développer.
- L'écoute active consiste à écouter avec tous ses sens.
- Il s'agit d'un processus actif dans lequel une décision consciente est prise pour écouter et comprendre les messages de l'orateur-riche.
- Elle doit rester neutre et ne pas porter de jugement, ce qui signifie qu'il faut essayer de ne pas prendre parti ni de se forger une opinion, surtout au début de la conversation. L'écoute active est aussi une question de patience - les pauses et les courtes périodes de silence doivent être acceptées.
- Les auditeur-riche-s ne doivent pas être tentés de poser des questions ou de faire des commentaires dès qu'il y a quelques secondes de silence. L'écoute active implique de donner à l'autre personne le temps d'explorer ses pensées et ses sentiments, il faut donc lui laisser suffisamment de temps pour cela.

## Notes

- ✓ Discutez de la recherche de sens et expliquez comment mener une écoute active.

# Auto-évaluation

 15 m

## Leçon 3.2 Analyse de conflit sensible au genre

### Objectifs

- Évaluer ses aptitudes et compétences par rapport aux objectifs de développement intérieur.

### Matériels

- ✓ Questionnaire d'autoréflexion (5 dimensions et 23 compétences).
- ✓ Formulaire Google en ligne ou version papier (connexion WiFi et ordinateur/smartphone).

### Pas à pas

#### 1. Questionnaire d'autoréflexion

 05 min

**Expliquer** aux participant·e·s le questionnaire d'auto-évaluation :

- L'auto-évaluation porte sur les 5 dimensions et les 23 compétences des objectifs de développement intérieur.
- Expliquez que cette auto-évaluation sera refaite le cinquième et le neuvième jour de la formation afin d'identifier les progrès réalisés par les participant·e·s.
- L'évaluation porte sur :
  1. La capacité d'appliquer chacune des 23 compétences.
  2. Où mon rôle actuel m'oblige à être idéalement?
  3. Sélectionner les compétences qui leur seront les plus utiles en tant qu'agent·e de changement.
- Le questionnaire est disponible à cet endroit : [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdeXQmundCxMOP61AMZwUwjcYgwPW43IbYvt\\_ngmdWrQKMOQw/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdeXQmundCxMOP61AMZwUwjcYgwPW43IbYvt_ngmdWrQKMOQw/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0)

**Demandez** aux participant·e·s de remplir le questionnaire d'auto-évaluation.

 10 min

# Exercice de réflexion et d'écoute active

 75 m

## Leçon 3.2 Analyse de conflit sensible au genre

### Objectifs

- Expérimenter un outil pour améliorer les compétences d'un ODI liées à la réflexion ou à l'écoute active.
- Évaluer comment chaque outil peut aider les CMG à accomplir leurs tâches.

### Matériels

- ✓ Polycopié - 6 exercices - ODI « Penser » et écoute active

### Pas à pas

#### 1. Activité de groupe

 40 min

**Diviser** la classe en 6 groupes :

- Sélectionnez les participant·e·s de chaque groupe en fonction de leur centre d'intérêt.
- Fournissez à chaque groupe un exercice (1 par table).
- Chaque groupe sera chargé d'approfondir sa compréhension d'une sous-composante de l'ODI « Penser » et de l'écoute active :
  - Groupe 1 : Pensée critique
  - Groupe 2 : Conscience de la complexité
  - Groupe 3 : Perspective
  - Groupe 4 : La recherche de sens (logique)
  - Groupe 5 : Orientation et vision à long terme
  - Groupe 6 : Écoute active

**Demandez** aux participant·e·s de:

 30 min

- Réalisez l'activité proposée pour votre groupe (20 min).
- Identifier comment ce type d'activité peut vous rendre plus compétent·e en tant que CMG (10 min).
- Préparez un poster (flipchart) pour expliquer en 5 minutes le déroulement de votre activité et comment l'activité soutient le développement des capacités d'une CMG (5 min).

#### 2. Retour sur l'activité

 20 min

**Demander** à chaque table d'identifier les principaux points à retenir concernant le travail des CMG et de partager leurs conclusions:

- Groupe 1: Pensée critique - Outil de réflexion critique
- Groupe 2: Prise de conscience de la complexité - Exercices d'immunité au changement

- Groupe 3: Compétences en matière de perspective - S'entraîner à adopter de nouvelles lentilles
- Groupe 4: Recherche de sens (logique) - Exercice où se trouve la précision
- Groupe 5: Orientation et vision à long terme - Rencontre à 90 ans
- Groupe 6: Écoute active - Associer l'écoute active à la méthode socratique

### 3. Présentation du groupe le jour 10

 05 min

**Expliquer** aux équipes qu'elles doivent élaborer pendant la semaine une présentation qu'elles devront présenter le jour 10.

- Il·elle·s doivent répondre aux questions suivantes :
  - Ce que vous avez appris sur l'ODI associé à votre groupe pendant la formation.
  - Quelles sont vos observations pendant la formation concernant cet ODI (exemples spécifiques observés concernant les lacunes et les bonnes applications)?
  - Comment cet ODI vous aidera dans votre futur travail de CMG?
  - Les outils qu'il·elle·s souhaiteraient suggérer pour améliorer leurs compétences par rapport à cet ODI.

### Notes

- ✓ Pause déjeuner après cette section.

# Analyse de conflit sensible au genre et approche systémique

 30 m

## Leçon 3.2 Analyse de conflit sensible au genre

### Objectifs

- Évaluer comment les visions du monde et la dissonance cognitive influencent le développement d'une analyse de conflit sensible au genre.
- Préparer une analyse de conflit sensible au genre.

### Matériels

- ✓ Document Analyse de conflit sensible au genre (10 questions du cours en ligne + nouveau document à créer à partir du document de saferworld).

### Pas à pas

#### 1. Révision d'une analyse de conflit sensible au genre et de l'approche systémique 15 min

**Expliquer** aux participant·e·s :

- Pourquoi il est important d'utiliser une approche systémique et de prendre en compte le lien de l'intersectionnalité multiple avec le pouvoir et le recours à la violence pendant le conflit pour obtenir et conserver ce pouvoir.
- Comment identifier les causes et les effets et travailler avec l'incertitude et les hypothèses?
- L'importance d'identifier les points de levier dans le système que la mission des Nations Unies ou les partenaires pourraient influencer pour changer le cycle de la violence et les normes sociales.
- La responsabilisation des acteur·rice·s clés.

#### **a. Approche systémique, intersectionnalité, pouvoir et recours à la violence**

- L'analyse de conflit sensible au genre (ACSG) vise à identifier comment l'inégalité entre les genres façonne les systèmes, les institutions et les structures sociales, économiques et politiques, de sorte que les élites privilégiées (souvent des hommes) et celles qui travaillent avec elles en bénéficient plus que tout autre groupe. Elle met en évidence la façon dont différents types de violence sont utilisés pour maintenir le pouvoir dans les espaces publics (politiques) et privés (famille et communauté), et comment ces espaces sont reliés.
- Envisager une approche systémique de l'analyse des conflits signifie prendre en compte les multiples façons dont les systèmes de pouvoir - tels que l'ethnicité, la race, l'âge, le statut socio-économique, la religion, les (in)capacités, l'orientation sexuelle, l'indigénité et la situation géographique - interagissent avec le genre pour façonner la façon dont différentes personnes s'engagent dans les conflits et la consolidation de la paix.

#### **b. Causes et effets**

- Un système développe une finalité qui lui est propre et est donc souvent résistant au changement. Par exemple, un système de conflit qui enrichit les dirigeant·e·s ne changera pas nécessairement si l'un·e d'entre eux/elles cessent de se battre - trop de personnes profitent du système et tenteront de le faire perdurer.

Changer une personne dans un système n'empêchera pas nécessairement le système d'exister, quelqu'un d'autre la remplacera.

- Un système qui entretient l'inégalité entre les genres et l'exclusion sociale, politique ou économique des femmes présente une dynamique similaire. Par exemple, les élections de 2017 en Somalie prévoyaient un quota légal de 30 % de femmes parlementaires. Mais certaines femmes candidates ont été informées par leurs chefs de clan que si elles étaient élues, les chefs de clan masculins leur diraient comment faire leur travail. Malgré le quota, les femmes n'ont pas obtenu plus de pouvoir politique - au contraire, le système s'est adapté pour continuer à exclure les femmes de la prise de décision politique.
- (exemple de l'organisation Saferworld : <https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/1284-gender-sensitive-conflict-analysis-a-facilitation-guide> version FR disponible via ce lien)

### c. Points de levier et acteur·rice·s clés

- Les éléments d'un système sont connectés et dynamiques, ils ont un impact les uns sur les autres de multiples façons. Par exemple, un·e chef·fe de milice peut être lié à de nombreux autres éléments du système de conflit, tel que les marchands d'armes, les flux d'argent illégaux, les dirigeant·e·s politiques et sa propre communauté. Si le comportement du·de la chef·fe de milice change, cela aura un impact sur tous ces éléments, qui peuvent à leur tour avoir un impact sur le·la chef·fe de milice.
- L'analyse des systèmes peut nous aider à trouver des "points de levier", c'est-à-dire des points du système où un changement pourrait avoir un effet d'entraînement important sur l'ensemble du système, créant des interventions qui pourraient être sensibles au genre ou transformatrices.

### Expliquer comment mener une analyse de conflit sensible au genre.

- À la fin de l'analyse de conflit sensible au genre les CMG, soutenu·e·s par le bureau du personnel de l'U2, devraient avoir identifié les points suivants :
  - Le genre en tant que système de pouvoir - comment les significations symboliques, les identités, les rôles et les relations, ainsi que les structures et les institutions fonctionnent ensemble pour alimenter l'inégalité entre les genres et provoquer des conflits et des violences spécifiques au genre,
  - La façon dont les normes de genre peuvent influencer le comportement des gens face aux conflits ou à la paix,
  - Les différents impacts de la violence sur les femmes, les filles, les hommes, les garçons et les minorités sexuelles et de genre (MSG), et
  - Les acteur·rice·s exclu·e·s du contexte en raison de ces systèmes de pouvoir (genrés).
- Les étapes pour mener une analyse de conflit sensible au genre sont les suivantes :
  - Étape 1 : Identifier les facteurs de conflit et de paix sensibles au genre
  - Étape 2 : Sélectionner les facteurs clés de succès (FCS) sensibles au genre.
  - Étape 3 : Créer une carte des systèmes
  - Étape 4 : Identifier et cartographier les acteur·rice·s clés
  - Étape 5 : Identifier les points de levier pour le changement stratégique
- **Étape 1 : Identifier les facteurs de conflit et de paix sensibles au genre**
  - Demandez aux participant·e·s de prendre le document l'estimé de genre et expliquez que pour compléter l'étape 1 nous devons répondre aux 10 questions de l'étape 1 du document.
  - Après avoir répondu aux 10 questions, les CMG et le personnel de l'U2 doivent établir une liste de facteurs clés :

- Les facteurs spécifiques au genre à l'origine du conflit (ou qui empêchent la paix). Une question, un processus ou un comportement qui alimente le conflit, divise les gens ou encourage la violence (par exemple, un système juridique qui discrimine un groupe ethnique).
- Les facteurs de paix sensibles au genre. Une question, un processus ou un comportement en faveur de la paix et de l'égalité des genres, qui rassemble les gens, crée des liens, inclut les gens (par exemple, des festivals culturels intercommunautaires ; une constitution qui protège les droits de chacun).
- **Exemples de facteurs de conflit:**
  - › Une compétition violente pour le pouvoir politique et le contrôle du territoire (menée par des hommes puissants).
  - › Répartition inéquitable des ressources entre les différentes parties du pays et groupes ethniques
  - › Le conservatisme religieux, les tensions sectaires et un système tribal qui opprime et exclut les femmes de la prise de décision.
  - › Réapparition de griefs historiques et de conflits non résolus à de multiples niveaux de la société.
  - › Un taux de chômage élevé parmi les personnes de tous âges, en particulier les jeunes hommes moins instruits.
- **Exemples de facteurs de paix:**
  - › Les gens (hommes et femmes de tous âges et de tous groupes ethniques) en ont assez de la guerre.
  - › Initiatives interethniques dirigées par des jeunes contre la militarisation.
  - › Existence d'organisations communautaires/locales de la société civile et d'organisations de femmes qui travaillent pour la paix.
  - › Efforts internationaux pour soutenir un accord de paix incluant toutes les parties en conflit.
  - › Soutien des citoyen-ne-s aux forums communautaires inclusifs de dialogue et de médiation.
  - › (exemples de l'organisation Saferworld : <https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/1284-gender-sensitive-conflict-analysis-a-facilitation-guide> version FR disponible via ce lien)
- **Étape 2 : Sélectionner les facteurs clés de succès (FCS) sensibles au genre.**
  - Dans la liste des facteurs identifiés à l'étape 1, nous devons identifier les facteurs clés qui façonnent le conflit. Quels sont les facteurs de la liste sans lesquels le conflit n'existerait pas, ou serait complètement différent.
  - Nous pouvons utiliser l'étape 2 du document d'identification des risques et des vulnérabilités et sélectionner les facteurs qui sont les plus susceptibles de présenter des risques plus élevés.
  - Nous devons sélectionner très peu de facteurs clés (5 au maximum).
  - Exemples de facteurs déterminants :
    - › La faiblesse des institutions étatiques exclut les femmes, les jeunes hommes et les femmes, ainsi que les membres des groupes ethniques minoritaires, de la prise de décision et de l'accès aux ressources.
    - › La distribution injuste et discriminatoire des terres et des ressources signifie que les femmes et les personnes issues de clans moins puissants restent pauvres.
    - › La glorification des soldats et des héros militaires empêche les mères et les autres membres de la famille de faire leur deuil et de gérer efficacement le traumatisme de la perte et du deuil d'un proche.

- Les niveaux très élevés de violence sexuelle et basée sur le genre entraînent de graves traumatismes, a des impacts physiques et psychologiques pour les survivant·e·x·s (principalement les femmes et les filles) et leurs familles, et alimentent le ressentiment entre les communautés qui sont visées et les communautés associées aux auteur·rice·s.
- L'importante pression sociale exercée sur les jeunes hommes pour qu'ils se marient, notamment par l'intermédiaire des institutions confessionnelles, fait que beaucoup d'entre eux choisissent des moyens criminels afin de pouvoir payer le prix élevé de la dot.
- Les systèmes hiérarchiques, militaristes et patriarcaux constituent une part importante de l'identité nationale et renforcent les normes d'exclusion liées au genre.
- (exemples de l'organisation Saferworld : [https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/1284-gender-sensitive-conflict-analysis-a-facilitation-guide\\_](https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/1284-gender-sensitive-conflict-analysis-a-facilitation-guide_) )

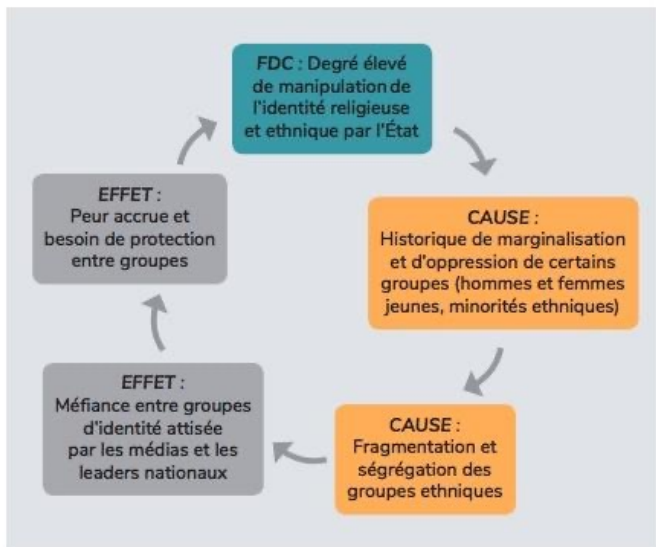
### • Étape 3 : Créer une carte des systèmes

- Identifier les causes profondes genrées du FDC, les conséquences du FDC et la manière dont il affecte différemment les personnes.
- Nous voulons d'abord, à cette étape, identifier ce qui crée chaque facteur clé et quel est l'impact/ les effets de chacun d'eux.
- Ensuite, nous devons essayer d'identifier comment ces causes et ces effets sont liés les uns aux autres. Nous devons créer des boucles de causes et d'effets à partir des facteurs clés. Vous utiliserez les causes et les effets identifiés dans le tableau, mais devrez identifier des causes et des effets supplémentaires pour fermer la boucle.

**TABLEAU 1 : Exemples de causes et effets d'un FDC au Yémen**

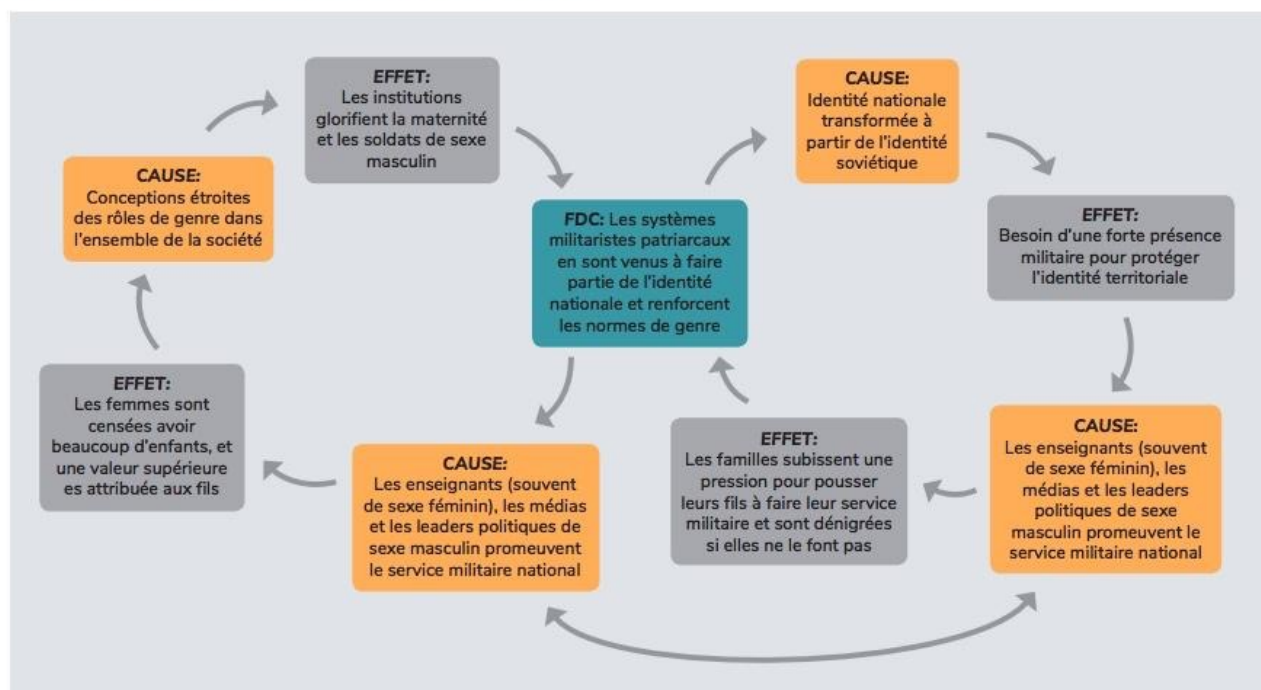
CAUSES	FDC	EFFETS
Une structure politique patriarcale fondée sur l'armée, les tribus et la religion, autant d'entités hiérarchisées et excluant les femmes	Répartition inéquitable du pouvoir et des ressources au Yémen	Exclusion des femmes et des jeunes du leadership et des processus politiques
Des normes sociales et de genre conservatrices qui accordent une valeur au leadership masculin (et non féminin)		Prise de décisions dominée par les hommes occupant des positions de haut rang qui privilégient des réponses sécuritaires
Des normes masculines qui donnent la priorité à la violence comme réponse légitime aux conflits/différends		La plupart des ressources importantes sont contrôlées par des groupes armés (presque exclusivement masculins)
Des États extérieurs qui soutiennent différentes factions en conflit, et qui ont également des normes discriminatoires en matière de genre au sein de leurs propres sociétés		Les ressources publiques ne permettent pas d'accorder la priorité aux besoins communautaires plus larges des femmes, des garçons et des filles (p. ex. éducation, santé sexuelle et reproductive)
		Les États extérieurs n'exercent pas une pression politique ou économique en faveur du changement

**DIAGRAMME 3 : Boucle de systèmes simples sur le niveau d'inclusion dans les sociétés**



- Après avoir fait cet exercice, nous devons identifier comment les boucles de chaque facteur clé d'entraînement sont connectées les unes aux autres et créer une carte indiquant leur connexion.

**DIAGRAMME 4 : Boucle simple comptant deux systèmes**



#### • Étape 4 : Identifier et cartographier les acteur·rice·s clés - les agent·e·s de changement

- À cette étape, nous devons identifier les acteur·rice·s clés, identifier les individus et les groupes réels qui sont des acteur·rice·s clés du conflit et de la paix dans le contexte. Ce sont des agent·e·s de changement.
- Ces agent·e·s de changement doivent être identifiés en tenant compte des causes et des effets : qui a influence directe chaque cause et effet.
- Pour identifier les acteur·rice·s clés, nous pouvons essayer de répondre aux questions suivantes :
  - › Qui sont les acteur·rice·s clés (individus, organisations, institutions, pays) ? Pourquoi les considérez-vous comme des acteur·rice·s clés ?
  - › Qu'est-ce qui leur confère une position clé dans le conflit ?
  - › Quel est l'équilibre entre les genres ?
  - › Quels sont les autres marqueurs identitaires (par exemple, la richesse, l'âge, la classe sociale, l'origine ethnique) ?
  - › Quelles autres caractéristiques liées au genre présentent-il·elle·s ? Par exemple, subissent-il·elle·s des pressions pour se conformer à des normes spécifiques liées au genre ?
  - › Quelles sont les relations des acteur·rice·s entre eux (formelles et informelles) ? Et aux groupes marginalisés ?
- Exemples d'acteur·rice·s clés du conflit/de la violence :
  - › Élit·es corrompues au sein du parti au pouvoir (hommes et femmes, personnes plus âgées, une majorité ethnique, niveau d'éducation)
  - › Chef·fs religieux conservateurs et extrémistes (plus âgés, instruits, de genre masculin)
  - › Commandant·es militaires et soldat·es (hommes, jeunes et moins jeunes) Chef·fs et membres de group·es armés violents (chef·fs masculins plus âgés et combattant·e·s masculins et féminins)

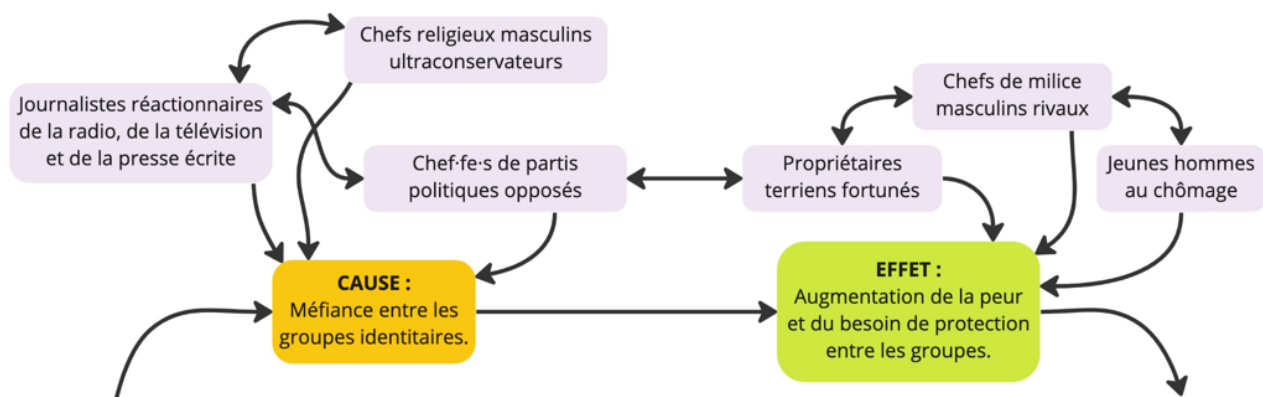
- > Propriétaires féodaux (minorité ethnique aisée, hommes et femmes)
- > Médias biaisés (éduqués, majoritairement masculins)
- > Diaspora ultraconservatrice (hommes et femmes, tous âges confondus)
- > Dirigeants des pays voisins (hommes âgés)
- > Membres puissants de la famille de ces dirigeants (hommes jeunes et plus âgés, quelques femmes plus âgées)
- > Hommes d'affaires, dirigeants syndicaux (surtout des hommes plus âgés dans les grandes entreprises, des hommes plus jeunes dans les syndicats)

→ Exemple d'acteur·rice·s clés pour la paix :

- > Une société civile active, des droits de la femme et des initiatives dirigées par des femmes
- > ONG et jeunes militant·e·s (femmes, jeunes hommes et femmes, instruit·e·s, ethnies mixtes)
- > Chefs religieux modérés (plus âgés, instruits, de genre masculin)
- > Blogueur·se·s indépendant·e·s dans les médias et des médias sociaux (jeunes, instruit·e·s, hommes/femmes)
- > Cour suprême / pouvoir judiciaire (plus âgé·e, éduqué·e, élite, homme / femme)
- > Ex-militaire progressif (homme, plus âgé)
- > Partis politiques et politicien·ne·s d'une opposition forte (hommes/femmes, plus âgé·e·s, d'ethnie mixte, instruit·e·s)
- > Les dirigeants des pays voisins et les organisations régionales font pression en faveur de la paix (principalement des dirigeants masculins plus âgés et des technocrates / conseillères femmes plus âgées).
- > Artistes, poètes, musicien·ne·s (tout genre, beaucoup de jeunes)
- > Femmes propriétaires de petites entreprises / commerçantes (tous âges, moins instruites, ethnies mixtes)

→ Ajouter les acteur·rice·s à la carte des boucles de causes et effets:


**DIAGRAMME 5 : Exemple d'acteurs clés d'un conflit sur une carte systémique**



- **Étape 5 : Identifier les points de levier pour le changement stratégique**

- Cette étape correspond à l'élaboration de plans d'action dans le processus de planification opérationnelle militaire.
- L'une des caractéristiques importantes des systèmes est que les éléments sont interconnectés et que si une chose change, cela a un impact sur les autres éléments du système. Les points de levier sont des changements relativement petits qui peuvent avoir un impact plus important sur l'ensemble ou une partie du système.
- Une façon d'identifier les points de levier est de regarder quels FDC ont le plus grand nombre de connexions dans nos cartes de systèmes de conflits.
- Une fois les points de levier identifiés, nous devons comprendre comment nous pourrions influencer ces points par l'entremise d'opérations et/ou d'activités militaires. C'est le plan d'action que vous proposerez au cours du processus de planification.
- Nous devons identifier si des acteur·rice·s clés peuvent servir de levier et être un·e agent·e du changement. Il s'agirait des leaders clés que vous suggérerez d'inclure dans le plan d'engagement des leaders clés pour la mission.

**Expliquer** comment prendre en compte les ODI et l'écoute active pendant l'analyse

 **15 min**

- Discutez avec les participant·e·s de la manière dont les éléments appris jusqu'à présent influenceront l'analyse de conflit sensible au genre :
  - Biais
  - Vision du monde
  - Dissonance cognitive
  - Recherche de sens (logique)
- Demandez-leur comment il·elle·s vont surmonter leurs préjugés, leur vision du monde.
  - Utilisez les outils de recherche de sens (logique) expérimentés le matin ou d'autres outils.
  - Avoir une équipe diversifiée. Nous devons envisager que des personnes de genre différent participent à l'analyse du conflit afin d'examiner toutes les perspectives.
  - Lorsque cela est possible, demandez à des représentant·e·s du pays hôte de participer à l'analyse du conflit. Il peut s'agir d'employé·e·s locaux de la mission de maintien de la paix de l'ONU.

## **Notes**

- ✓ Il s'agit d'une excellente référence pour expliquer l'analyse de conflit sensible au genre à l'aide d'une approche systémique : <https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/1284-gender-sensitive-conflict-analysis-a-facilitation-guide>

# Analyse de conflit sensible au genre, réflexion et perspectives

 80 m

## Leçon 3.2 Analyse de conflit sensible au genre

### Objectifs

- Évaluer comment les visions du monde et la dissonance cognitive influencent le développement d'une analyse de conflit sensible au genre.
- Préparer une analyse de conflit sensible au genre.

### Matériels

- ✓ Carte des facteurs et acteur·rice·s du conflit au Darfour

### Pas à pas

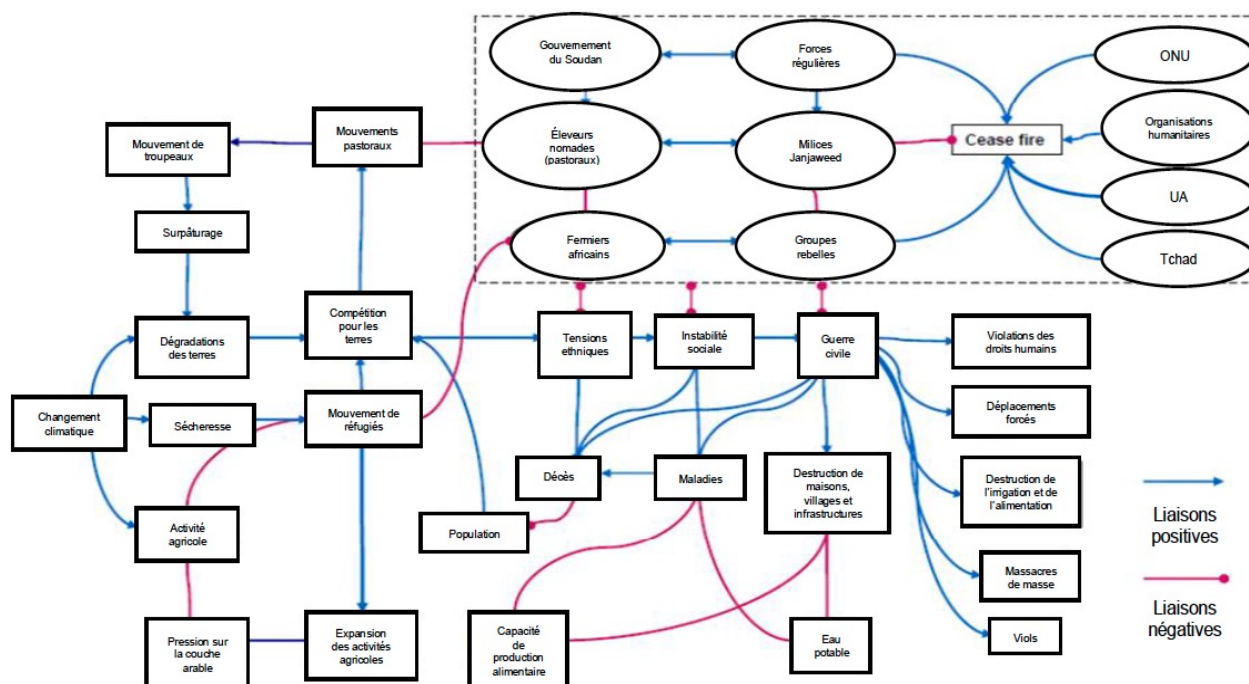
#### 1. Préparez le groupe pour l'exercice

**Divisez** la classe en 5 groupes identiques à ceux de l'exercice avec les vidéos de la matinée.

#### 2. Exercice en groupe

 05 min

- Expliquez la carte des facteurs et acteur·rice·s clés du conflit au Darfour.
- Demandez-leur de dresser, de mémoire, une liste d'intersectionnalités qui auraient pu être ajoutées à la carte.



**Demander** aux participant·e·s de :

 **75 min**

- Modifiez la carte des facteurs et des acteur·rice·s du conflit au Darfour en ajoutant la perspective de leur groupe intersectionnel.
- Il·elle·s doivent suivre les 5 étapes de l'analyse systémique de conflit sensible au genre expliqué précédemment et :
  - 1) Créer au moins une boucle de causes et d'effets ;
  - 2) Modifier une boucle existante.
- Il·elle·s doivent identifier les acteur·rice·s clés et les points de levier.
- S'il·elle·s ne peuvent pas trouver d'information/référence, il·elle·s doivent faire des hypothèses et indiquer qu'il s'agit d'hypothèses.
- Identifiez pourquoi il·elle·s font cette supposition.
- Identifier ce que la mission de l'ONU pourrait faire pour avoir un impact sur les points de levier.

## **Notes**

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant·e·s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Présentation du groupe

 60 m

## Leçon 3.2 Analyse de conflit sensible au genre

### Objectifs

- Souligner l'impact de l'intersectionnalité dans l'analyse des conflits

### Matériels


- ✓ Tableau à feuilles mobiles - flipchart

### Pas à pas

#### 1. Présentation du groupe

 50 min

**Informez** la classe de la manière de procéder à la présentation :

-  20 min Chaque groupe dispose de 5 minutes pour présenter son analyse.
- Demandez-leur d'identifier clairement leurs principaux facteurs de motivation, leurs acteur·rice·s clés et leurs points de levier.

**Demandez** aux 4 autres groupes de donner leur avis sur la présentation :

- Partialité et idées préconçues exprimées pendant la présentation.
- Leur différente vision ou compréhension de la situation.

#### 2. Rétroaction

**Demandez** aux participant·e·s de faire une rétroaction basée sur les éléments suivants :

- Dissonance cognitive et comportements irrationnels.
  - Comment prennent-il·elle·s en compte ces 2 aspects lorsqu'il·elle·s proposent leur ligne d'action sur les points de levier ?
  - Il·elle·s doivent avoir un plan pour atténuer la probabilité de ces deux concepts.
    - Il·elle·s pourraient parler d'une surveillance étroite, d'un processus d'application (augmentation de la surveillance et des patrouilles), d'un renforcement positif tel que des projets communautaires réalisés après que des critères spécifiques aient été remplis.
- Échelle d'inférence
  - Comment leur vision du monde et leurs préjugés semblent-ils avoir façonné leur évaluation, compte tenu de la rétroaction des autres équipes et des facilitateur·rice·s ?
  - Que pourraient-il·elle·s faire la prochaine fois ?

# Conclusion : Révision et autoréflexion

 30 m

## Leçon 3.2 Analyse de conflit sensible au genre

### Objectifs

- Revoir le concept principal de la journée
- Autoévaluer leurs ODI
- Compléter leur journal de bord de la journée
- Préparer la leçon 3.3

### Matériels

- ✓ Journal personnel

### Pas à pas

#### 1. Révision

 10 min

**Revoir** les concepts principaux liés aux compétences et connaissances de la journée :

- Passez en revue avec eux les 5 étapes de l'analyse systémique des conflits et identifiez pour chaque étape :
  - Comment l'ODI « Penser » devrait être prise en compte.
  - Comment les préjugés et les idées préconçues peuvent nuire à la compréhension de la situation.
  - Comment les résultats du plan proposé pourraient être partiellement atteints en raison du comportement irrationnel et de la dissonance cognitive du public cible.

#### 2. Préparer la leçon 3.3

 05 min

**Demandez** aux participant-e-s de regarder la vidéo des 7 bandes annonces sur ce site web: <https://www.globalcitizen.org/en/content/africa-movies-gender-based-violence-16-days/>.

- Il-elle-s doivent identifier pour la leçon 3.3 (lendemain):
  - Comment les situations décrites doivent être prises en compte lors de leur travail en tant que CMG.
  - Associer la suggestion aux tâches décrites dans le mandat de CMG.

**Résumé** en français des films à regarder durant la soirée de la leçon 3.2 et à discuter le matin de la leçon 3.3

#### **Dry. Un film de Stéphanie LINUS. 2015 - Nigéria**

- [\(501\) Dry official trailer - trending Nigerian movie, nollywood latest movie - YouTube](#)
- Dry est un drame nigérian de 2014 réalisé par Stéphanie Okereke-Linus et basé sur des récits réels, se concentrant sur les impacts du mariage des enfants.
- Le film est centré sur l'histoire d'une jeune fille de 13 ans, Halima (Zubaida Ibrahim Fagge), dont les pauvres parents sans instruction la marient à Sani (Tijjani Faraga), un homme de 60 ans qui la viole fréquemment dans le prétendu mariage.

- Halima tombe enceinte et souffre de fistule vésico-vaginale (VVF) après l'accouchement. Elle commence à éprouver un manque continu de contrôle volontaire sur sa miction et, par conséquent, est abandonnée par son mari et victime de discrimination dans sa communauté.
- Zara (Stéphanie Okereke), un médecin qui a eu une enfance tout aussi traumatisante, rencontre Halima et essaie de l'aider, ainsi que d'autres jeunes femmes et filles confrontées à des expériences similaires.
- Le film soutenu par la Fondation Ford a reçu le prix du meilleur film dans l'ensemble aux Africa Magic Viewers' Choice Awards 2016. La large couverture médiatique mondiale du film contribue à susciter des conversations importantes sur l'inégalité entre les sexes au Nigeria et au-delà.

#### **October 1 – Un film de Kunle Afolayan – 2014 - Nigeria.**

- [https://www.youtube.com/watch?v=-R7wJuPv\\_7o&embeds\\_euri=https%3A%2F%2Fwww.globalcitizen.org%2F&source\\_ve\\_path=Mjg2NjY&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=-R7wJuPv_7o&embeds_euri=https%3A%2F%2Fwww.globalcitizen.org%2F&source_ve_path=Mjg2NjY&feature=emb_logo)
- Au Nigeria, à la veille de l'indépendance, un policier de la capitale est dépêché en province pour résoudre une enquête sur des meurtres en série.
- L'inspecteur Waziri est mandaté par les autorités britanniques qui vont quitter le pays de résoudre son enquête avant le 1er octobre, jour fixé pour l'indépendance, ce qui lui laisse un petit mois. Policier rompu aux méthodes occidentalisées de la ville, il va se trouver confronté aux réticences d'une population rurale pénétrée de croyances et inféodée au chef de clan. Ses collègues policiers n'échappent pas à cette règle.

#### **A Girl from Mogadishu- Un film de Mary McGuckian -2020 - Somalie**

- [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=4&v=FGj8zq3gSTY&embeds\\_euri=https%3A%2F%2Fwww.globalcitizen.org%2F&source\\_ve\\_path=Mjg2NjY&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?time_continue=4&v=FGj8zq3gSTY&embeds_euri=https%3A%2F%2Fwww.globalcitizen.org%2F&source_ve_path=Mjg2NjY&feature=emb_logo)
- Fuyant la Somalie déchirée par la guerre en 2006, Ahmed (joué dans le film d'Aja Naomi King) est victime de la traite en Irlande où un examen médical traumatisant lorsqu'elle demande l'asile révèle l'étendue de ses mutilations génitales lorsqu'elle était enfant.
- Traumatisée par la mémoire, elle canalise l'expérience en une force de changement. Ahmed est aujourd'hui l'un des principaux militants internationaux au monde contre la violence sexiste et les mutilations génitales féminines (MGF).
- «A Girl From Mogadishu est basé sur mon histoire - mais c'est aussi l'histoire des 200 millions de femmes et de filles dans le monde qui ont subi les conséquences des mutilations génitales féminines», a déclaré Ahmed. «Et bien que le film vise à attirer l'attention sur la barbarie et l'ampleur de la pratique, son ambition est également de donner à toutes les jeunes femmes et filles le courage de se lever et de s'exprimer.»
- La bande-annonce du film se termine par cette puissante déclaration de King, en tant qu'Ahed : « Que nous soyons noires ou blanches, nous sommes toutes des femmes. Des femmes qui ont droit aux mêmes droits humains, peu importe d'où nous venons.

#### **“A Way to Justice: Engaging Men for Women's Rights and Gender Transformation” Produit par Sonke Gender –2011- Sierra Leone**

- [\(502\) A Way to Justice TRAILER - Engaging Men for Women's Rights and Gender Transformation - YouTube](#)
- Ce film et guide de discussion a été créé pour aider à sensibiliser et à susciter des discussions sur la violence et le VIH/SIDA, et sur la façon dont les deux sont liés à l'inégalité entre les sexes. Il explore également la meilleure façon d'engager les hommes et les garçons dans la lutte contre la VBG.
- Le film explore les divers défis liés à la guerre, les problèmes de santé et la violence auxquels sont confrontés les hommes et les femmes à travers la Sierra Leone. Le film suit quatre histoires personnelles fortes :

- David Tamba, un Sierra-léonais qui a fui la guerre civile, dont la femme a été violée par des rebelles et qui a passé une décennie dans des camps de réfugiés.
- Pascal Akimana, qui, alors qu'il était un enfant burundais de 11 ans, fuit la violence de son père et de son pays, pour trouver encore plus de violence de l'autre côté de la frontière en République démocratique du Congo (RDC), où des soldats l'ont battu et violé sa sœur cadette .
- Jennifer Gatsi, une femme botswanaise namibienne qui grandit avec un père qui bat sa mère la nuit, puis est forcée d'épouser un mari violent qui l'infecte, elle et ses deux jeunes enfants, avec le VIH.
- Trevor Davies, un photojournaliste zimbabwéen, dont l'objectif de carrière l'aveugle sur la lutte acharnée d'un fils qui meurt du sida.


**“Our Voices Matter” — coproduit par Women’s Initiatives for Gender Justice et militant contre les Violences basées sur le genre (VBG)- 2012 - Democratic Republic of Congo**

- [\(502\) Our Voices Matter Congolese Women Demand Justice and Accountability - YouTube](#)
- Pendant des décennies, la RDC a connu la guerre et une insécurité généralisée. Les femmes et les filles sont les plus touchées par cette instabilité, comme dans de nombreuses crises. Selon l'ONG Mercy Corps, 1 femme et fille sur 10 en RDC a subi des violences sexuelles en 2016.
- Our Voices Matter, un film de 2012 coproduit par Women’s Initiatives for Gender Justice et militant contre les Violences basées sur le genre (VBG), présente des femmes et des filles du Nord-Kivu, du Sud-Kivu et de la Province Orientale qui ont subi des violences sexuelles et se présentent pour raconter leur histoire. Le film est un appel à l'action, exigeant justice, assistance médicale et économique et mise en œuvre effective de la législation pour prévenir et combattre la violence sexuelle et sexiste.

**“We Are Dying Here” — Siya Kolisi et Rachel Smith-Kolisi- 2021 - South Africa**

- [\(502\) #WeAreDyingHere - Official Trailer \(2021\) - YouTube](#)
- Le joueur de rugby sud-africain Siya Kolisi est une voix masculine bien connue dans la lutte contre la violence sexiste, son plaidoyer étant inspiré par le fait de voir de première main comment les Violences basées sur le Genre (VBG) affecteraient les femmes proches de lui, y compris sa mère et sa tante pendant qu'il grandissait.
- Lui et sa femme, Rachel Smith-Kolisi, ont lancé la Fondation Kolisi en avril 2020, cherchant à changer l'histoire des inégalités en Afrique du Sud - y compris des projets sur la sécurité alimentaire, l'éducation, le renforcement des capacités et la violence sexiste.
- Le couple s'efforce de sensibiliser la communauté aux VBG et de donner aux femmes et aux filles la possibilité de s'exprimer et de partager leurs histoires.
- Dans leurs efforts pour faire la lumière sur la crise actuelle des VBG, le couple puissant a produit plus tôt cette année un film intitulé We Are Dying Here. — une adaptation d'une production scénique locale du même nom du dramaturge et producteur Siphokazi Jonas.
- Selon le site Web du film, il raconte l'histoire de trois soldats dans une guerre qu'ils n'ont pas choisie. Il “s'engage directement dans la culture violente du harcèlement, des abus, du viol et du féminicide, c'est une pause nécessaire, une expiration et un aperçu de l'expérience de vivre en tant que femme”. Rachel Smith-Kolisi a dit; “L'un des plus beaux résultats de ce film est qu'il amène les gens à s'arrêter, à réfléchir, et plus encore encourage les hommes et les femmes à avoir des conversations.” Siya a ajouté : “Le récit du film vous apprend également que la violence sexiste ne commence pas par la violence, mais par tout le processus de réflexion. Le film englobe beaucoup d'apprentissages éducatifs pour nous en tant qu'hommes.

### 3. Autoréflexion

 15 min

**Demandez** aux participant·e·s de compléter leur journal en y incluant une auto-évaluation concernant les ODI.

#### Notes

- ✓ Les vidéos pour la leçon 3.3 sont en anglais, il faut s'assurer que les participant·e·s puissent comprendre les vidéos ou trouver des vidéos alternatives en français.



## LEÇON

# 3.3

## Prévention des violences sexuelles liées aux conflits et de l'exploitation et des abus sexuels et soutien des survivant·e·x·s

### Aperçu

La leçon 3.3 pousse les participant·e·s à faire des recherches sur les différentes pratiques existantes à l'extérieur des Nations Unies pour prévenir la VSLC et soutenir les survivant·e·x·s afin d'identifier les meilleures pratiques en la matière et se questionner sur l'attitude que les Casques bleus devraient avoir pour prévenir la VSLC.

### Objectifs d'apprentissage

- Réfléchir à l'importance des réactions émotionnelles, à la curiosité et à la connexion à soi.
- Cocréer les meilleures pratiques pour soutenir le travail des CMG avec les survivant·e·x·s de VSLC.
- 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.
- Concevoir une communication et un rapport efficaces avec le public cible pour les mobiliser dans la prévention de la VSLC et soutenir les survivant·e·x·s.
- 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.
- Identifier la valeur et l'importance du concept de résilience dans les situations difficiles.

## Évaluations

- Les objectifs 2 et 3 seront évalués au cours de la journée en équipe lors de la réalisation des activités en classe.
- Les objectifs 4 et 5 seront évalués lors d'une présentation le troisième jour.
- Les objectifs 2 et 5 font partie de l'évaluation de niveau 2 que les participant·e·s ont rempli à leur arrivée, et qu'il·elle·s rempliront lors de la leçon 3.5 et 3.9. Les facilitateur·rice·s seront en mesure d'identifier si les participant·e·s retiennent individuellement les informations et sont capables de les appliquer à leurs tâches de CMG.
- Les objectifs 1 et 6 feront l'objet d'une auto-évaluation, et le·la participant·e prendra note de ses progrès dans son journal personnel. Les facilitateur·rice·s discuteront une fois par semaine avec chaque participant·e·s de leur progrès.

## Activités

- Discussion de groupe : Comportements, émotions et mobilisation
- Exercice de groupe : Meilleures pratiques des ONG en matière de prévention de la VSLC et de soutien aux survivant·e·x·s

## Documents à distribuer (aux participant·e·s)

1. Atlas du cœur – Liste des émotions
2. Objectif de développement intérieur
3. Manuel des Nations Unies pour la prévention de la VSLC
4. Indicateurs sensibles au genre pour l'alerte précoce de la violence et des conflits : Un cadre mondial

## Aperçu du programme de la leçon



Introduction au thème et aux objectifs d'apprentissage de la leçon	35 min
Introduction des concepts de comportement, d'émotions et de mobilisation	50 min
Introduction des ODI : « être », valeur et émotions	55 min
Expérimenter l'ODI: Connecter	75 min
Les meilleures pratiques des ONG en matière de prévention des VSLC et de soutien aux survivant·e·x·s	75 min
Les ODI et la réponse des pays contributeurs de troupes aux VSLC	90 min
Conclusion : Révision et autoréflexion	25 min
Réunion des facilitateur·rice·s : Préparation de la leçon 3.4	45 min

# Introduction aux thèmes et aux objectifs d'apprentissage de la leçon

 35 m

## Leçon 3.3 Prévention des violences sexuelles liées aux conflits et de l'exploitation et des abus sexuels

### Objectifs

- Indiquer les tâches des CMG pour traiter les vulnérabilités de la population civile.
- Identifier les 5 étapes systémiques de l'analyse de conflit sensible au genre.
- Identifier les peurs.

### Matériels

- ✓ Vidéo que les participant-e-s ont regarder la veille - <https://www.globalcitizen.org/en/content/africa-movies-gender-based-violence-16-days/>
- ✓ Poisson imprimé au format A4 - un par participant-e

### Pas à pas

#### 1. Revoir le contenu de la leçon 3.2

 10 min

**Demandez** aux participant-e-s ce qu'il-elle-s ont trouvé en regardant les 7 vidéos et les termes de référence des CMG.

#### Dry — Nigeria

- Dry est un drame nigérian de 2014 réalisé par Stephanie Okereke-Linus et basé sur des récits de vie réels, se concentrant sur les impacts du mariage des enfants. Le film est centré sur l'histoire d'une jeune fille de 13 ans, Halima (Zubaida Ibrahim Fagge), dont les parents pauvres et sans éducation la marient à Sani (Tijjani Faraga), un homme de 60 ans qui la viole fréquemment pendant leur prétendu mariage.
- Tâches CMG: Agent-e-s de changement

#### 1er octobre — Nigeria

- Le film aborde l'histoire des viols et des meurtres de femmes à Akote Town, à Ibadan, perpétrés par le fils unique de l'Oba [roi] d'Akote Town. Le film explore également l'histoire du prince, qui a lui-même été victime d'abus sexuels à l'école, tout en mettant en lumière le problème très réel des auteurs de violences sexuelles et basées sur le genre, en particulier ceux qui occupent des postes de pouvoir et d'autorité, qui restent impunis.
- Tâches CMG: Agent-e-s de changement

#### Une fille de Mogadiscio - Somalie

- A Girl from Mogadishu raconte comment Ifrah Ahmed, une militante sociale qui “en est venue à comprendre, à développer et à utiliser le plus puissant des outils de campagne - sa propre histoire - et à l'utiliser pour obtenir des résultats extraordinaires”.
- Fuyant la Somalie déchirée par la guerre en 2006, Ahmed (interprétée dans le film par Aja Naomi King) est victime d'un trafic vers l'Irlande où un examen médical traumatisant, alors qu'elle demande l'asile, révèle l'ampleur des mutilations génitales dont elle a été victime dans son enfance. Traumatisée par ce souvenir, elle transforme cette expérience en une force de changement.
- Tâches CMG: Agent·e·s de changement

#### Une autre guerre - Liberia

- Une autre guerre suit Kula Fofana, une étudiante universitaire libérienne de 20 ans, dans son périple visant à explorer les expériences et les réalités des victimes de violence physique et sexuelle au Liberia et à examiner les croyances et les causes entourant la violence sexuelle et physique basée sur le genre.
- Tâches CMG: Agent·e·s de changement

#### Un chemin vers la justice : Engager les hommes en faveur des droits des femmes et de la transformation du genre - Sierra Leone

- Ce film et ce guide de discussion ont été créés pour aider à sensibiliser et à susciter des discussions sur la violence et le VIH/sida, et sur la façon dont les deux sont liés à l'inégalité entre les genres. Il explore également les meilleures manières d'impliquer les hommes et les garçons dans la lutte contre la violence basée sur le genre.
- Tâches CMG: Agent·e·s de changement

#### Nos voix comptent” - République démocratique du Congo

- Our Voices Matter, un film de 2012 coproduit par l'organisation Women's Initiatives for Gender Justice et militant contre la violence liée au genre, présente des femmes et des filles du Nord-Kivu, du Sud-Kivu et de la Province Orientale qui ont subi des violences sexuelles et qui viennent raconter leur histoire.
- Tâches CMG: Agent·e·s de changement

#### We Are Dying Here [Nous mourons ici] - Afrique du Sud

- We Are Dying Here [Nous mourons ici] raconte l'histoire de trois soldats dans une guerre qu'ils n'ont pas choisie. Il “s'attaque directement à la culture violente du harcèlement, des abus, du viol et du féminicide.”
- Tâches CMG: Agent·e·s de changement

**Demandez** aux participant·e·s quelles valeurs et quels préjugés ces vidéos remettent en question et pourquoi.


- Demandez-leur comment chaque bande-annonce fait appel à une émotion.
- Demandez-leur si des émotions les poussent à agir.
- Expliquez que l'un des thèmes de la journée sera d'identifier comment utiliser l'émotion pour mobiliser les gens.

**Répondez** aux questions des participant·e·s en lien avec la matière de la leçon 3.

 05 min

- Si les participant-e-s n'ont pas identifié de questions dans le formulaire Google à la fin de la leçon 3.2 et n'ont pas de questions en classe, posez-leur les questions suivantes :
- Demandez aux participant-e-s ce qu'il-elle-s ont retenu-e-s des 5 étapes systémiques de l'analyse de conflit sensible au genre, quelles sont les étapes qu'il-elle-s ont trouvées plus difficiles et ce qu'il-elle-s prévoient de faire pendant le cours pour améliorer leurs compétences.
  - Étape 1 : Identifier les facteurs de conflit et de paix sensibles au genre
  - Étape 2 : Sélectionner les facteurs clés de succès (FCS) sensibles au genre
  - Étape 3 : Créer une carte des systèmes
  - Étape 4 : Identifier et cartographier les acteurs clés
  - Étape 5 : Identifier les points de levier pour le changement stratégique

## 2. Introduction du sujet de la leçon 3.3

 20 min

### Activité du « poisson puant »

- Objectif de l'activité : Explorer et partager les pensées ou les peurs individuelles et commencer à les affronter ou à les surmonter.

**Expliquez** la métaphore du poisson puant : « Le poisson puant, c'est cette chose que vous avez sur vous, mais dont vous n'aimez pas parler ; mais plus vous le cachez, plus il pue. C'est une métaphore de la peur ou de l'anxiété ; quelque chose qui ne fera qu'empirer si vous ne le reconnaissez pas et ne le traitez pas. »

**Demandez** aux participant-e-s d'écrire sur leur poisson puant une expérience pour laquelle il-elle-s regrettent de ne pas être intervenu-e, de ne pas avoir agi différemment ou de ne pas avoir été plus impliqués.

**Demandez** aux participant-e-s de s'asseoir en cercle et demandez à chaque participant-e-s de partager son poisson avec le reste du groupe. Demandez aux participant-e-s de partager un par un, pendant 30 à 60 secondes chacun.

- Continuez jusqu'à ce que tous les participant-e-s aient partagé leur histoire.

**Concluez** l'exercice en remerciant les participant-e-s et en leur rappelant que, dans un monde en mutation rapide, l'incertitude et l'inquiétude face à l'avenir sont tout à fait normales.

**Expliquer** que « mettre du poisson sur la table » est une première étape importante pour affronter et gérer les inquiétudes et les peurs.

- Expliquer qu'aujourd'hui, nous allons parler de la violence sexuelle liée aux conflits (VSLC). C'est un sujet auquel il-elle-s seront confronté-e-s au cours de leur mission, car les VSLC font partie de presque tous les conflits. C'est un sujet difficile à aborder, car la victime/survivant-e ne sait pas toujours si il-elle doit signaler ce qui lui est arrivé, puisque si il-elle parle, il-elle risque d'être à nouveau victime, surtout lorsqu'il s'agit d'un homme ou d'un garçon. De plus, les auteur-ric-e-s sont parfois des partenaires avec lesquels nous devons travailler, comme les forces de sécurité du pays avec lequel nous travaillons.
- Rappeler que les Casques bleus peuvent changer les perceptions à l'égard du personnel en uniforme/de sécurité. Dans de nombreux contextes, les gens ont perdu confiance dans le personnel en uniforme, l'une des raisons étant la violence sexuelle et basée sur le genre perpétrée par l'armée. Dans une perspective de reconstruction d'une société, la confiance dans le gouvernement, les institutions gouvernementales et le personnel de sécurité est cruciale pour construire l'avenir.
- Parfois, lors d'une mission, vous aurez l'impression que votre pouvoir en tant que CMG est limité et que vous ne pouvez pas avoir d'impact. Aujourd'hui, nous parlerons des VSLC, mais nous verrons aussi comment

gérer les émotions. Vos propres émotions en tant que CMG et l'émotion du public cible pour émouvoir les gens et les inciter à agir.

- Gardez à proximité votre poisson puant, car nous l'utiliserons pour un autre exercice au cours de la leçon. Le cas échéant, expliquez et reliez les éléments de cette activité au thème de la leçon (être et connecter) et encouragez les participant·e·s à explorer davantage certains de ces poissons puants.

#### **Introduire l'objectif d'apprentissage de la leçon**

 **05 min**

- Réfléchir à l'importance des réactions émotionnelles, à la curiosité et à la connexion à soi.
- Cocréer les meilleures pratiques pour soutenir le travail des CMG avec les survivant·e·x·s de VSLC.
- 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.
- Concevoir une communication et un rapport efficaces avec le public cible pour les mobiliser dans la prévention de la VSLC et soutenir les survivant·e·x·s.
- 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.
- Identifier la valeur et l'importance du concept de résilience dans les situations difficiles.

# Introduction des concepts de comportement, d'émotions et de mobilisation

 50 m

## Leçon 3.3 Prévention des violences sexuelles liées aux conflits et de l'exploitation et des abus sexuels

### Objectifs

- Réfléchir à l'importance des réactions émotionnelles, de la curiosité et de la connexion à soi.

### Matériels

- ✓ Clip vidéo : (26) Espoir et justice pour les femmes qui ont survécu à l'ISIS | Rabiaa El Garani - YouTube
- ✓ Document à distribuer : Atlas du cœur, Liste des émotions Bené Brown

### Pas à pas

#### 1. Introduce the concept of emotion

**Diffuser** une vidéo TED :

 15 min

- Avant de présenter la vidéo, avertissez les participant-e-s du contenu de la vidéo qui aborde un sujet difficile et qui est un peu long. Il faut prêter attention au message, à la solution, à l'innovation et prendre en compte les aspects culturels.
- [Rabiaa El Garani : espoir et justice pour les femmes qui ont survécu à l'ISIS | TED Talk](#) (Activer les sous-titres en FR).

**Demandez** à chaque table, ce qu'il-elle-s ont retenu-e-s de la vidéo

 05 min

- Les participant-e-s doivent utiliser un emoji « d'émotion » afin de représenter ce qu'il-elle-s ont retenu-e-s.
- Distribuez à chaque table le document de Bene Brown, Atlas du cœur - liste des émotions.
- Demandez à chaque table ce qu'elle retiendra de la vidéo en utilisant des émoticônes sentimentales/d'émotion - au moins 5.

**Demandez** à chaque table de partager ensemble leurs réflexions :

 20 min

- Quelle émotion était la plus difficile à partager et à exprimer ?
- Pourquoi est-ce plus difficile ?

**Introduire** le concept de comportement, d'émotion et de mobilisation

 10 min

**Expliquez** que les émotions nous préparent au comportement.

- Lorsqu'elles sont déclenchées, les émotions orchestrent des systèmes tels que
  - > La perception,
  - > L'attention,
  - > L'inférence,
  - > L'apprentissage,
  - > La mémoire,
  - > La sélection des objectifs,

- Les priorités en matière de motivation,
- Les réponses physiologiques,
- Les comportements moteurs,
- La prise de décision.

**Demandez** aux participant-e-s comment il-elle-s pensent que les émotions vont influencer positivement leur capacité à remplir leurs tâches en tant que CMG.

**Demandez** aux participant-e-s comment, selon eux-elles, les émotions influenceraient négativement leur capacité à remplir leurs tâches.

**Revoir** le modèle de comportement de Triandis:

- Faites remarquer comment l'émotion dans le modèle déclenche ou non l'intention d'agir de quelqu'un.
- Faites remarquer que l'émotion est représentée dans le modèle comme un circuit judiciaire et qu'elle influence directement l'intention d'agir.
- Expliquez que c'est similaire à la dissonance cognitive, nous savons que nous devrions agir d'une certaine manière (ou ne pas agir), mais à cause de l'émotion, nous allons agir différemment de ce que notre cerveau nous dit.

## Notes

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant-e-s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Introduction des ODI : « être », valeur, et émotions

 55 m

Leçon 3.3 Prévention des violences sexuelles liées aux conflits et de l'exploitation et des abus sexuels

## Objectifs

- Réfléchissez à l'importance des réactions émotionnelles, de la curiosité et de la connexion à soi.

## Matériels

- ✓ Document du jour 1 - Objectifs de développement intérieur

## Pas à pas


### 1. Document Objectifs de développement intérieur : « Être »

 15 min


**Demandez** aux participant-e-s de prendre le document de la leçon 3.1 - Objectifs de développement intérieur et de l'ouvrir à la page de l'objectif « Être ».

- « Être » consiste à cultiver notre vie intérieure et à développer et approfondir notre relation avec nos pensées, nos sentiments et notre corps pour nous aider à être présents et intentionnels plutôt que réactif-ve-s lorsque nous sommes confrontés à la complexité.
- « Être » vous demande d'essayer de maîtriser 5 compétences :
  - Boussole intérieure. Avoir un sentiment profond de responsabilité et d'engagement envers des valeurs et des objectifs liés au bien de l'ensemble.
  - Intégrité et authenticité. Un engagement et une capacité à agir avec sincérité, honnêteté et intégrité.
  - Ouverture et esprit d'apprentissage. Avoir un état d'esprit de curiosité et une volonté d'être vulnérable, d'accepter le changement et de grandir.
  - Conscience de soi. Capacité à être en contact réflexif avec ses propres pensées, sentiments et désirs ; avoir une image réaliste de soi et être capable de se réguler.
  - Présence. Capacité à être dans le moment présent (ici et maintenant), sans jugement et dans un état de présence ouvert.
- Demandez aux participant-e-s de revenir à leur auto-évaluation des ODI de la leçon 3.2 et demandez-leur d'identifier les 2 compétences dans « Être » qui nécessitent plus de travail sur la base de leur évaluation. Demandez-leur de l'écrire dans leur journal et de le garder à l'esprit pour le reste de la journée.
- À la fin de la journée, il-elle-s devront réfléchir à la manière dont il-elle-s ont essayé de travailler sur ces deux compétences, quels ont été les succès et les défis.

## 2. Comment regarder concrètement les compétences « Être »

 15 min

**Identifier** l'impact de l'objectif « Être » sur le rôle de CMG

 15 min

**Diviser** la classe en 4 : donnez à chaque équipe une compétence d'être (sauf la boussole intérieure)

- Groupe 1: Intégrité et authenticité
- Groupe 2: Ouverture et esprit d'apprentissage
- Groupe 3: Conscience de soi
- Groupe 4: Présence

**Demandez** à chaque équipe de décrire comment le·la CMG agirait s'il·elle possède ou ne possède pas cette compétence.

**Avant** de les laisser commencer, donnez-leur l'exemple suivant avec la compétence boussole intérieure :

- Si l'on regarde les extrêmes, si une personne a un faible sens des responsabilités et de l'engagement, elle peut avoir du mal à saisir les perspectives des individus lorsqu'elle évalue les impacts sur les différents genres.
- À l'autre extrême, un individu peut avoir du mal à se détacher de la situation et prendre tout le poids du problème.

## 3. Présentation de l'équipe

 25 min

**Présentation** des équipes

 20 min

**Expliquez-leur** qu'il est important de cultiver leur conscience de soi en développant et en approfondissant leur relation avec leurs pensées, leurs sentiments et leur corps. Cela les aidera à être présents, intentionnels et non réactifs lorsqu'ils seront confrontés à la complexité.

 05 min

## Notes

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant·e·s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Expérimenter l'ODI: Connecter

 **75 m**

## Leçon 3.3 Prévention des violences sexuelles liées aux conflits et de l'exploitation et des abus sexuels

### Objectifs


- Réfléchissez à l'importance des réactions émotionnelles, de la curiosité et de la connexion à soi.
- Expérimentez la carte de l'empathie, les questions percutantes et l'écoute active.

### Matériels

- ✓ 1x carton A4 par participant-e

### Pas à pas

#### 1. Exercice de Cartographie de l'esprit (Mind Mapping)

 **15 min**

**Demandez** aux participant-e-s du site « Ce que signifie le fait de prendre soin d'autrui en tant que CMG dans une opération de maintien de la paix des Nations Unies » :

- Quel est le premier mot qui leur vient à l'esprit lorsqu'il-elle-s pensent à cette question ?
- Comment les opérations de paix de l'ONU doivent-elles se préoccuper des autres dans le monde ?
- Notez leurs réponses sur un tableau de papier.

#### 2. Sous-composante de « Connecter »

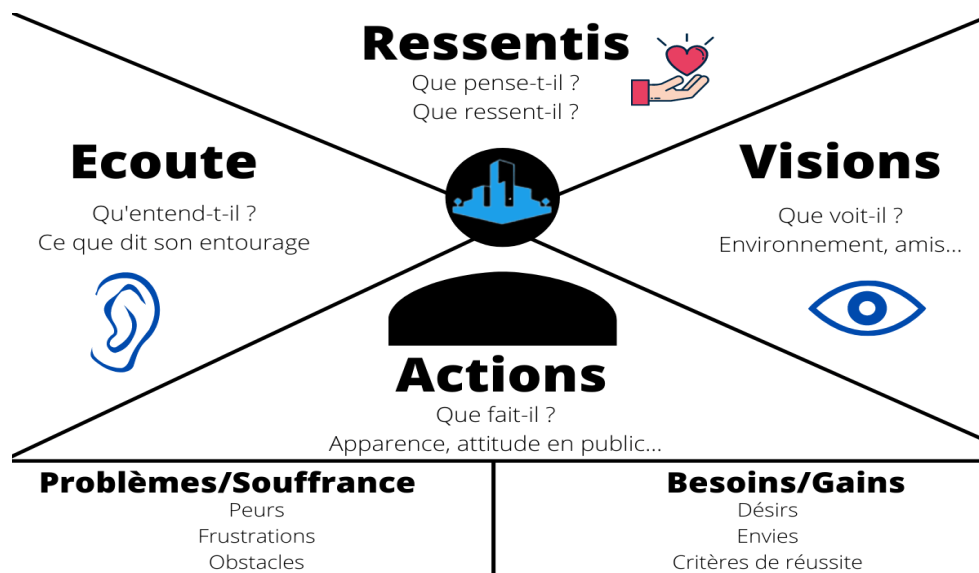
 **50 min**

**Expliquez** les 4 compétences « Connecter »

- La relation signifie apprécier, prendre soin et se sentir connecté aux autres, tels que les voisins, les générations futures ou la biosphère, ce qui nous aide à créer des systèmes et des sociétés plus justes et durables pour tous.
- Les 4 compétences relationnelles sont :
  - Appréciation. Relations avec les autres et le monde avec un sentiment fondamental d'appréciation, de gratitude et de joie.
  - Connectivité. Avoir le sentiment aigu d'être connecté et/ou de faire partie d'un ensemble plus vaste, tel qu'une communauté, l'humanité ou d'un écosystème mondial.
  - Humilité. Être capable d'agir en fonction des besoins de la situation sans se soucier de sa propre importance.
  - Empathie et compassion. Capacité d'établir des relations avec les autres, soi-même et la nature avec bonté, empathie et compassion et d'aborder la souffrance qui en découle.

**Expliquer** la carte de l'empathie :

- L'empathie est la capacité de comprendre les pensées et les sentiments d'une autre personne dans une situation donnée, de son point de vue plus tôt que du vôtre. Elle diffère de la sympathie, qui consiste à s'émouvoir des pensées et des sentiments d'une autre personne tout en gardant une distance émotionnelle.
- L'empathie est le mécanisme qui permet aux gens de comprendre les autres et d'entrer en relation avec eux.
- Créer de l'empathie avec les personnes que vous essayez d'aider ou d'engager est l'une des choses les plus importantes que vous pouvez faire pour comprendre leurs motivations, leurs frustrations et leurs actions afin de proposer des solutions durables à leurs problèmes.
- La carte de l'empathie est un support visuel simple et facile à comprendre qui permet de saisir les connaissances sur les comportements et les attitudes des personnes avec lesquelles vous essayez d'entrer en relation.
- Commencez la carte d'empathie en dessinant sur une feuille A4 le squelette d'une carte d'empathie comme ceci:






**Préparez** votre entretien en dressant une liste de questions ouvertes qui vous aideront à comprendre les personnes avec lesquelles vous voulez travailler ou avec lesquelles vous voulez entrer en relation. Vos questions doivent vous fournir des informations qui vous permettront de comprendre ce qui suit :

- Sentiments : Comment l'interlocuteur·rice ressent-il-elle l'expérience, la situation que vous cherchez à résoudre ? Qu'est-ce qui compte pour lui/elle ?
- Tâches : Quelles tâches l'interlocuteur·rice essaie-t-il-elle d'accomplir ?
- Influences : Quelles personnes, quelles choses ou quels lieux influencent la façon dont l'interlocuteur·rice agit ?
- Points douloureux : Quels sont les points douloureux que l'interlocuteur·rice pourrait éprouver et qu'il-elle espère surmonter ? Quelles sont ses craintes, ses frustrations et ses angoisses ?
- Objectifs : Quel est le but ultime de l'interlocuteur·rice ? Qu'essaient-il-elle-s d'atteindre ?

**Répartir** la classe en équipes de 2 personnes :

 **40 min**

- Demandez à chaque personne de ramasser son poisson puant et de le lire à l'autre personne.
- Chaque personne doit essayer de comprendre le poisson puant de son interlocuteur·rice en utilisant la carte de l'empathie.
-  **05 min** Demandez à chaque participant·e de préparer ses questions ouvertes pour comprendre le poisson puant de son partenaire et surmonter ses craintes ou sa déception.
- Un·e par un·e :
  - Les participant·e·s mènent un entretien de 5 minutes avec leur partenaire pour essayer de compléter la carte d'empathie.
  -  **05 min** À la fin des 5 minutes, le·la propriétaire du poisson puant donne son avis sur ce qu'il·elle a ressenti lorsque les questions lui ont été posées, sur la mesure dans laquelle il·elle s'est senti·e en sécurité pour partager, sur la confiance qu'il·elle accorde à l'autre et sur ce qui aurait pu être mieux fait. (5 min)
  -  **05 min** Le·la cartographe prend 5 minutes pour montrer sa carte au propriétaire du poisson puant et discuter de ses conclusions.
- L'exercice est fait deux fois pour que tous les participant·e·s aient l'occasion de compléter une carte d'empathie.

**Demandez-leur** ce qu'il·elle·s ont retenu·e·s de la carte d'empathie et s'il·elle·s pensent qu'elle sera un outil utile pour soutenir leur travail de CMG.

 **05 min**

## **Notes**

- ✓ Pause déjeuner après cette section.

# Les meilleures pratiques des ONG en matière de prévention des VSLC et de soutien aux survivant·e·x·s

 75 m

Leçon 3.3 Prévention des violences sexuelles liées aux conflits et de l'exploitation et des abus sexuels

## Objectifs

- Cocréer les meilleures pratiques pour soutenir leur travail en tant que CMG dans les spécificités des survivant·e·x·s de VSLC.

## Matériels


- ✓ Document décrivant 6 ONG travaillant avec des survivant·e·x·s de violence sexuelle liée aux conflits (PDF, vidéo, site web, podcast).
- ✓ Copie électronique du manuel de l'ONU pour la prévention de la VSLC : [https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/un\\_crsv\\_handbook\\_french-compressed.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/un_crsv_handbook_french-compressed.pdf)

## Pas à pas

### 1. Exercice de groupe - ONG travaillant avec des survivant·e·x·s de VSLC

 40 min

**Divisez** la classe en 6 groupes

**Fournir** la description d'une ONG travaillant avec des survivant·e·x·s de VSLC à chaque groupe:  10 min

- Différents groupes de survivant·e·x·s : femmes/filles, hommes/garçons, minorités de genre, minorités ethniques).
- Description pour inclure des clips et des documents PDF. Les participant·e·s doivent regarder les clips et lire le document.

**Expliquer que chaque groupe doit:**

 30 min

- Illustrer ses conclusions pour les présenter aux points focaux militaires sur le genre concernant les points suivants :
  - 1) Comment l'ONG applique-t-elle l'empathie et comment crée-t-elle un lien et un sentiment de confiance avec les survivant·e·x·s ?
  - 2) Quelles sont les bonnes pratiques qu'il·elle·s pourraient reproduire dans leur travail ?
  - 3) Quelles sont les bonnes pratiques que les bataillons d'infanterie pourraient reproduire ?
- Un document d'une page à l'intention des CMG pour illustrer ses conclusions

### 2. Présentation de groupe

**Demandez** aux groupes de présenter leur document d'une page

 30 min

**Donner** un aperçu des principes directeurs du travail sur les VSLC:

 **05 min**

- Expliquez que l'ONU a publié un manuel pour les missions de terrain de l'ONU sur la prévention et la réponse à la violence sexuelle liée aux conflits. ([https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/un\\_crsv\\_handbook\\_french-compressed.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/un_crsv_handbook_french-compressed.pdf))
- Expliquez que l'ONU attend de sa composante militaire qu'elle suive un principe directeur dans la prévention et la réponse aux VSLC :
  - Ne pas nuire: Ce principe renvoie à l'obligation fondamentale de ne pas exposer une victime/survivant-e-x à des dommages ou des souffrances supplémentaires, tant physiques que psychologiques.
  - Confidentialité: Les informations personnellement identifiables relatives aux incidents de VSLC doivent, par défaut, être traitées de manière confidentielle par l'ensemble du personnel de la Mission afin de protéger les victimes/survivant-e-x-s, leurs familles et les témoins.
  - Consentement éclairé: Le consentement des victimes/survivant-e-x-s de VSLC, des témoins et des autres personnes coopérantes doivent toujours être demandés concernant l'utilisation des informations qu'il-elle-s fournissent au personnel de la Mission sur le terrain, y compris pour les actions de suivi, les rapports et le partage d'informations avec d'autres agences des Nations Unies et des partenaires externes.
  - Sensibilité au genre : L'ensemble du personnel de la Mission doit utiliser un langage respectueux et non discriminatoire et veiller à ne pas renforcer les stéréotypes de genre. Le personnel doit tenir compte des différentes expériences, situations, besoins et caractéristiques des femmes, des hommes, des filles, des garçons et des personnes d'orientation sexuelle et/ou d'identité de genre différente dans toutes les interactions et dans la conception et la mise en œuvre des réponses à la VSLC.

Hypothèses erronées courantes concernant les victimes/survivant-e-s des VSLC :	Faits :
Les femmes âgées ne peuvent pas être des victimes/survivantes de VSLC.	Toute personne, quel que soit son âge, peut être victime d'une agression sexuelle.
Les hommes ne peuvent pas être violés ; ils ne sont que les auteurs de VSLC.	Les hommes et les garçons peuvent être victimes de violences sexuelles, notamment dans les contextes de détention. La plupart des auteurs de CRSV sont des hommes.
De nombreuses victimes/survivant-e-s mentent sur le fait d'avoir été violé-e-s/agressé-e-s sexuellement ou font de faux rapports.	Cela ne se vérifie pas statistiquement, la sous-déclaration des violences sexuelles étant une caractéristique bien plus courante des conflits. Tous les rapports de VSLC doivent être examinés minutieusement avant d'en tirer des conclusions.
Les victimes/survivantes de VSLC pleurent, sont bouleversées ou émues.	Chaque personne traite les traumatismes différemment. Une victime/survivante peut ressentir toute une série d'émotions ou être insensible (c'est-à-dire incapable de ressentir ou de traiter des émotions en raison du traumatisme).
Seules les femmes peuvent interagir et interroger les victimes/survivant-e-s de VSLC.	Les victimes/survivant-e-s peuvent choisir de partager leur expérience avec des personnes des deux sexes. Cette décision doit être prise par elles-mêmes.
Toutes les victimes/survivant-e-s de VSLC voudront obtenir des soins médicaux et porter plainte à la police.	Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les victimes/survivant-e-s peuvent préférer ne pas accéder aux services et ne pas signaler leur cas (par exemple, en raison de la stigmatisation).

# ODI et réponse des pays contributeurs de troupes aux VSLC

 90 m

## Leçon 3.3 Prévention des violences sexuelles liées aux conflits et de l'exploitation et des abus sexuels

### Objectifs

- 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.
- Concevoir une communication et un rapport efficaces avec le public cible pour les mobiliser dans la prévention de la VSLC et soutenir les survivant-e-x-s.
- 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.

### Matériels

- ✓ Copie électronique du manuel de l'ONU pour la prévention de la VSLC [https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/un\\_crsv\\_handbook\\_french-compressed.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/un_crsv_handbook_french-compressed.pdf)
- ✓ Copie électronique des indicateurs sensibles au genre pour l'alerte précoce de la violence et des conflits : Un cadre mondial <https://www.ifes.org/publications/gender-sensitive-indicators-early-warning-violence-and-conflict-global-framework>

### Pas à pas

#### 1. Travail de groupe : Réponse des pays contributeurs de troupes aux VSLC

 50 min

**Distribuer** à chaque groupe de travail une citation illustrant la réponse d'un pays contributeur de troupes à une allégation de VSLC

 05 min

- Conservez les mêmes 6 groupes de travail que dans l'exercice précédent :
  - Groupe 1 - Cela ne fait pas partie de mon mandat.
  - Groupe 2 - C'est normal dans ce pays, cela fait partie de la culture.
  - Groupe 3 - Ce sont les policier-ère-s et les militaires du pays qui commettent ces actes et je dois travailler avec eux-elles, c'est écrit dans le mandat.
  - Groupe 4 - Je n'ai pas la capacité d'intervenir.
  - Groupe 5 - C'est à cause de la façon dont il-elle-s sont habillé-e-s ou à cause de leurs activités, il-elle-s doivent simplement arrêter d'aller dans des endroits dangereux -comme ramasser du bois, il-elle-s savent que c'est dangereux.
  - Groupe 6 - C'est normal pendant un conflit.

**Demandez** à chaque équipe de produire un poster illustrant :

 **45 min**

- La meilleure manière de développer l'ATTITUDE du contingent militaire est de s'investir dans la prévention des VSLC (soutien/action en cas d'alerte précoce) et de soutenir les survivant-e-x-s de VSLC.
- Demandez-leur de réfléchir au modèle de comportement, au concept d'agent-e de changement et à la stratégie de changement.
- Demandez-leur de faire preuve de créativité quant à leur stratégie pour changer l'attitude du contingent militaire.

## 2. Présentation du groupe

 **15 min**

**Demandez** à chaque groupe de présenter en 90 secondes sa proposition de la meilleure façon de développer une bonne ATTITUDE chez les pays contributeurs de troupes pour prévenir les VSLC. Les participant-e-s voteront avec leurs pieds pour élire la meilleure suggestion.

## 3. Position de l'ONU concernant les VSLC

 **10 min**

**Expliquez** l'exception de l'unité militaire du QG de l'ONU concernant la réponse aux VSLC. Il-elle-s peuvent trouver cette liste de tâches dans le manuel.

**Dans** le contexte de VSLC, l'unité militaire du QG du bataillon de l'ONU sera responsable de ce qui suit :

- Veiller à ce que tous les militaires chargés du maintien de la paix soient formés et sensibilisés aux problèmes de la VSLC et puissent y répondre efficacement.
- Charger, former et sensibiliser les sous-unités et les commandants à l'administration de mesures préventives proactives et au calibrage de réponses orientées vers l'ONU aux menaces potentielles et imminentes.
- Charger des sous-unités, y compris le peloton d'engagement, d'exécuter des plans de collecte d'informations.
- Établir des grilles de protection en déployant des éléments statiques (par exemple, des bases opérationnelles de compagnie (BOC), des postes d'observation (PO), des points de contrôle (PC), etc.) et mobiles (par exemple, des patrouilles, des bases opérationnelles temporaires (BOT), des colonnes mécanisées, etc.)
- S'attaquer aux zones moins vulnérables et/ou aux zones éloignées des bases statiques par le biais de déploiements temporaires/dynamiques robustes et d'éléments mobiles/mécanisés pour être efficaces dans le temps et l'espace.
- Mise en place d'un cadre de suivi et de surveillance polyvalent et multiforme (24 heures sur 24, 7 jours sur 7) (moyens humains, électroniques et aériens) pour l'alerte précoce, la contribution à l'analyse prédictive et la conduite d'opérations de lutte contre les VSLC fondées sur l'information.
- Assurer une surveillance 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 des environnements opérationnels grâce au centre d'opérations du bataillon (COB), relié au centre d'opérations de la compagnie (COC) et aux centres d'alerte précoce (CAP).
- Plaidoyer et engagement constructif des communautés à risque, des autorités de l'État d'accueil et des auteur-ric-e-s présumé-e-s de violences sexuelles à l'encontre des femmes.
- Fournir des données consolidées sur les mécanismes de suivi, d'analyse et de rapport (MSAR) de la mission.
- Projection de détachements militaires, y compris le personnel du peloton d'engagement, avec une posture proactive pour dominer les zones vulnérables, et dissuader, prévenir et contenir les auteur-ric-e-s de VSLC.
- Maintenir des moyens d'intervention crédibles (capacités robustes, réserves adéquates, aptitude à réagir dans le temps et l'espace, et capables de produire les effets souhaités) pour faire face aux urgences/crises (affecter une compagnie QRF au QG du bataillon et des pelotons QRT à chaque COB).

- Une posture proactive pour dominer les zones vulnérables ; prévenir, dissuader et contenir les auteur·rice·s est la clé de la prévention et de la réponse à la VSLC. La prévision, l'analyse militaire, la planification délibérée, une initiative à tous les niveaux, une présence dynamique et un jugement fin sont les clés d'une posture proactive.
- Exécution de réponses militaires robustes, décisives, très mobiles, polyvalentes et opportunes (y compris l'utilisation de multiplicateurs de force) pour relever efficacement les défis liés aux VSLC.
- Détenir/désarmer/neutraliser les menaces/auteur·rice·s de VSLC (mener en outre des opérations offensives ciblées dans certains cas, par exemple, la « Brigade d'intervention de la force » à la MONUSCO).
- Réduire le flux d'armes, saisir/confisquer, collecter et éliminer les armes dans la zone de responsabilité conformément aux procédures opérationnelles standard de la mission (y compris celles des éléments/personnes qui refusent de déposer les armes). La culture de l'armement et les hommes armés sont une source majeure de violence sexuelle dans une zone de conflit et doivent donc être abordés délibérément.
- Protection des populations vulnérables et gestion des victimes/survivant·e·x·s conformément aux directives de la mission et aux procédures opérationnelles standard.
- Intégration et synergie des efforts de tous les acteur·rice·s de la mission et des partenaires des Nations Unies dans la zone de responsabilité dans le cadre de la prévention et de la réponse.

**Demandez** aux participant·e·s quelles tâches énumérées correspondent à la citation de leurs études de cas.

**Examiner** le concept de système d'alerte précoce sensible au genre lié à la VSLCR

 **10 min**

- Rappelez-leur le manuel reçu lors du cours en ligne : <https://www.ifes.org/publications/gender-sensitive-indicators-early-warning-violence-and-conflict-global-framework>.
- Discutez de l'importance d'identifier dans leur région des indicateurs d'alerte précoce que les patrouilles militaires peuvent facilement observer ou dont la population locale pourrait informer la base.
- Les indicateurs sont censés alerter sur la probabilité accrue d'un risque de VSLC.
- Il peut s'agir par exemple du déplacement dans votre région d'un groupe armé connu pour perpétrer des VSLC ou de l'augmentation des tensions entre deux communautés dans un pays où les VSLC sont utilisées comme tactique de représailles ou comme arme de guerre.
- Pour que la prévention des VSLC soit adaptée au contexte, la discussion doit avoir lieu avec les communautés locales.
- D'autres bureaux civils de la mission de l'ONU ont peut-être déjà développé un système d'alerte précoce. Discutez avec le bureau de la protection des civils, le bureau des affaires civiles, le bureau de la protection des femmes, le bureau de la protection des enfants et le conseiller·ère genre des composantes de la police de l'ONU et adaptez leur système d'alerte précoce au contexte militaire.

## **Notes**

- ✓ Suivi d'une pause de 15 minutes.

# Conclusion : Révision et autoréflexion

 **30 m**

## Leçon 3.3 Prévention des violences sexuelles liées aux conflits et de l'exploitation et des abus sexuels

### Objectifs

- Identifier la valeur du concept de résilience dans des situations difficiles.

### Pas à pas

#### 1. Résilience

 **20 min**

**Demandez** aux participant-e-s comment ils font face aux situations difficiles

 **10 min**

**Introduire** le concept de résilience

 **10 min**

- La résilience est la capacité de maintenir ou de retrouver un bien-être psychologique et physique face à un stress ou un traumatisme.
- Expliquez les 4 catégories de résilience
  - Résilience physique (santé, vitalité)
  - Résilience mentale (état d'esprit, optimisme)
  - Résilience émotionnelle (relations, émotions)
  - Résilience par l'action (discernement, initiative)
- La résilience physique est la capacité de notre corps à relever des défis physiques lorsqu'ils se présentent, comme une maladie ou un accident, à guérir ou à gérer des problèmes de santé physique permanents.
- La résilience mentale concerne notre capacité à faire face à des circonstances difficiles en résolvant des problèmes, en proposant des alternatives viables, en étant agile, en créant et en faisant preuve de souplesse dans nos idées et notre réflexion. La capacité de travailler avec le changement pour élaborer des solutions aux problèmes qui se présentent.
- La résilience émotionnelle est la façon dont nous gérons notre réponse émotionnelle aux défis et dont nous gérons nos sentiments et nos émotions négatives comme la colère, la peur, la vulnérabilité ou la tristesse. Il est important d'accepter la réalité de notre situation, mais d'avoir la force émotionnelle nécessaire pour la surmonter. La conscience ou l'intelligence émotionnelle est essentielle pour comprendre comment nous réagissons aux défis afin d'en minimiser l'impact sur nous-mêmes et sur les autres.
- La résilience sociale concerne notre lien avec les autres et la manière dont nous pouvons nous soutenir mutuellement dans les moments difficiles.
- Expliquez que les ODI et les exercices que nous faisons pendant le cours visent à accroître votre résilience mentale, émotionnelle et sociale.
- Passez en revue l'ODI « Connecter » et « Être » et demandez-leur comment ces deux ODI augmentent leur résilience.

#### 2. Préparer la leçon 3.4

 **05 min**

**Préparer** les participant-e-s pour la leçon 3.4 :

 **05 min**

- Mentionnez qu'il y aura un jeu de rôle demain.

**Demandez** aux participant·e·s de compléter :

 05 min

- Leur journal d'apprentissage personnel - répondre à la question du matin concernant les 2 compétences de l'être, qu'elles ont été leurs succès et leurs défis.
- Le formulaire Google de feedback pour la leçon 3.3.
- Le document d'auto-évaluation des ODI « Collaborer » pour eux·elles-mêmes.

## Notes

### ✓ **Activité énergisante - Espionnage (5-10 min)**

- ✓ Jouez à ceci dans un espace suffisamment grand pour que le groupe puisse se déplacer (ou même courir), de préférence à l'extérieur.
  - Demandez au groupe de se placer en cercle, y compris le·la formateur·rice.
  - Dites-leur que chacun d'entre eux·elles est un·e espion·ne.
  - Dites-leur que dans le groupe, il y a un·e espion·ne qui se consacre à leur arrestation.
  - Dites-leur la bonne nouvelle : il y a aussi un·e garde du corps dans le groupe, qui les protège.
  - Demandez à chaque membre du groupe de choisir un membre qu'il·elle soupçonne d'être l'espion·ne, **SANS EN PARLER À PERSONNE**.
  - Demandez-leur ensuite de choisir un autre membre du groupe qui, selon eux·elles, est leur garde du corps, toujours sans le dire à personne.
  - Demandez maintenant au groupe de se placer de manière que leur garde du corps se trouve entre eux·elles et l'espion·ne.
  - Laissez-les jouer pendant environ 2 ou 3 minutes et retrouvez tout le monde heureux et plein d'énergie.
  - En guise de débriefing, vous pouvez parler de l'observation selon laquelle, avec quelques règles simples, les gens peuvent créer le chaos.
  - Quelques conseils : n'oubliez pas que chaque personne est un·e espion·ne. Durant que tout le monde note mentalement comment il·elle pense être l'attrapeur·se d'espion·ne et qu'il·elle pense être le garde du corps, une situation assez chaotique se déroule alors que les gens essaient de se positionner de manière à avoir leur propre garde du corps présumé entre eux·elles et leur propre espion·ne présumé·e.



## LEÇON

# 3.4 Engagement avec les partenaires des Nations Unies

### Aperçu

La leçon 3.4 se concentre sur le processus de développement de plan d'engagement à mettre en place pour renforcer la collaboration entre les CMG et différents acteur·rice·s onusien·ne·s au sein des opérations de paix des Nations Unies. Les participant·e·s mettront en pratique des techniques de communication permettant d'améliorer la collaboration.

### Objectifs d'apprentissage

- Se familiariser avec l'importance d'établir un lien de confiance pour développer des relations significatives
- Analyser les perspectives et l'agenda des collaborateur·rice·s en se concentrant sur les indicateurs de contexte, de culture et d'environnement.
- Élaborer des conseils pour les CMG sur la création d'un environnement sûr et collaboratif.
- Concevoir un plan d'engagement pour optimiser et identifier les points de discussion et les sujets à éviter.
- Démontrer de l'assurance dans vos interactions avec les Nations Unies et les autres partenaires.
- S'entraîner à poser des questions percutantes pour recueillir des informations dans des contextes difficiles.
- Interpréter la communication non verbale pour mieux comprendre le sens de ce qui est réellement dit.
- Démontrer des compétences en utilisant BRAVING et le modèle de confiance.
- Résumer les résultats dans un rapport concis et en temps opportun.

## Évaluations

- Tous les objectifs quotidiens de la leçon 3.4 seront évalués au cours de la journée en équipe lors de la réalisation des activités en classe.

## Activités

- Quatre études de cas au sein des OMP : (1) Conseiller·ère en genre de la police ; (2) Bureau de protection des femmes ; (3) Bureau des affaires civiles ; (4) Planification militaire U5.
- Deux jeux de rôle : (1) Conseiller·ère genre d'UNPOL et (2) Agent·e de protection des femmes.
- Exercice de group : Rapport de réunion pour le·la CF.
- Entretien individuel des participant·e·s avec le·la facilitateur·rice.

## Documents à distribuer (aux participant·e·s)

- |   |  |  |
|---|--|--|
| 1. Modèle de confiance de Richard Barrett | 7. IPI Femme peloton d'engagement                        | 11. IOM KLE – Interoffice memorandum               |
| 2. BRAVING – Acronyme                     | 8. Manuel du peloton d'engagement de l'ONU (Handbook)    | 12. IOM KLE Annexe 1 – Processus cyclique          |
| 3. BRAVING – Confiance en vous            | 9. Document sur l'engagement de l'ONU (Training package) | 13. IOM KLE Annexe 2 – Matrice d'engagement        |
| 4. BRAVING – Confiance envers les autres  | 10. Exercice des angles morts                            | 14. IOM KLE Annexe 3 – Carte d'engagement (vierge) |
| 5. Écoute active et questions percutantes |  |  |
| 6. Exercice équipe béton                  |  |  |

## Aperçu du programme de la leçon



Introduction au thème et aux objectifs d'apprentissage de la leçon	35 min
Introduction des concepts de BRAVING et de confiance	50 min
Sécurité psychologique et collaboration	50 min
S'engager avec les partenaires de l'ONU	15 min
Jeu de rôle : UNPOL & CMG	90 min
Jeu de rôle : Bureau de la protection des femmes et CMG	90 min
Angles morts	25 min
Collaboration au sein de la composante militaire	30 min
Conclusion : Révision et autoréflexion	30 min
Réunion des facilitateur·rice·s : Préparation de la leçon 3.5	45 min
Entretien individuel avec les participant·e·s	60 min

# Introduction aux thèmes et aux objectifs d'apprentissage de la leçon

 35 m

## Leçon 3.4 Engagement avec les partenaires des Nations Unies

### Objectifs

- Indiquez comment adapter l'utilisation de la carte d'empathie lors des réunions et des engagements.

### Matériels

- ✓ Carte d'empathie développée pendant l'activité "poisson puant" de la leçon 3.3.
- ✓ Matériel pour installer un champ de mines: du ruban adhésif, au moins 20 gobelets vides en plastique, les yeux bandés x 2.

### Pas à pas

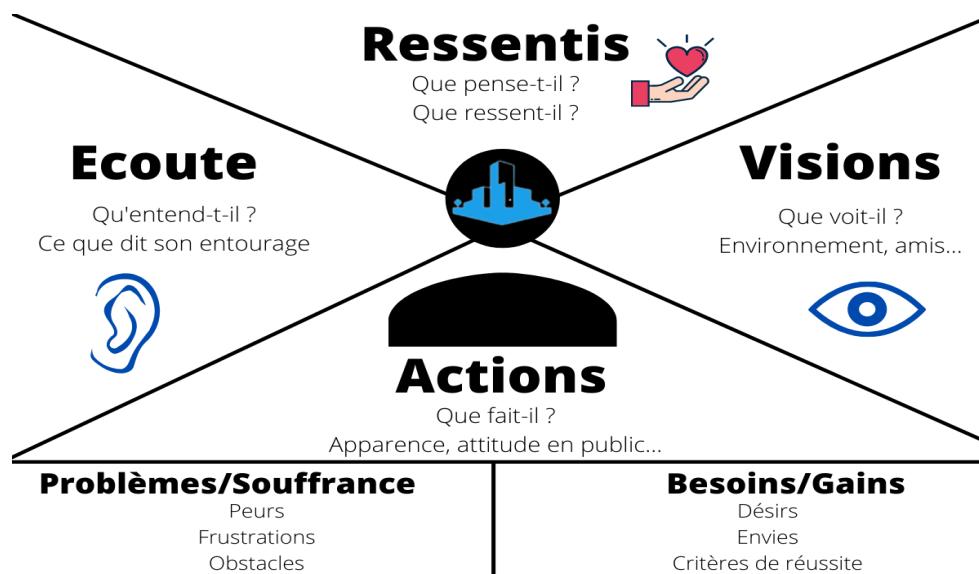
#### 1. Révision de la leçon 3.3

 10 min

#### Revoir le contenu de la leçon 3.3

 05 min

- Passez en revue le concept de la carte de l'empathie et demandez-leur comment il-elle-s pourraient utiliser cet outil lors des réunions d'engagement avec les partenaires de l'ONU et les organisations civiles.



- Proposez d'apprendre à utiliser la carte d'empathie en équipe lorsque vous êtes plus d'une personne à mener l'engagement de la réunion.
- Demandez-leur comment préparer les questions ouvertes avant une réunion. Comment il-elle-s vont élaborer leur stratégie d'engagement, et qui va rédiger les informations.
- Quelles sont les autres méthodes à utiliser au lieu de noter les réponses lors d'un engagement ?

**Répondre** aux questions des participant·e·s fournies à la fin de la leçon 3.3

 **05 min**

Si les participant·e·s n'ont pas identifié de questions sur le formulaire google à la fin de la leçon 3.3 et n'ont pas de questions en classe, posez-leur la question suivante :

**Demandez** aux participant·e·s de classer par ordre de difficulté les tâches suivantes que le contingent militaire doit envisager pour prévenir la violence sexuelle liée aux conflits et soutenir les survivant·e·x·s:

- 1 étant la tâche la plus difficile
- Demandez-leur:
  - Pourquoi il·elle·s les ont classées ainsi, et ce qui fait que la tâche 1 est la plus difficile?
  - Comment, en tant que CMG, il·elle·s peuvent faciliter ou non la tâche?
- Vous pouvez utiliser Mentimeter pour demander à chaque personne de classer les tâches avec son téléphone ou son ordinateur.

Tâches à classer par ordre de difficulté d'exécution :

- Veiller à ce que tous les militaires chargés du maintien de la paix soient formés et sensibilisés aux problèmes de la VSLC et puissent y répondre efficacement.
- Charger des sous-unités, y compris le peloton d'engagement, d'exécuter des plans de collecte d'informations.
- Établir des grilles de protection en déployant des éléments statiques (par exemple, des bases opérationnelles de compagnie (BOC), des postes d'observation (PO), des postes de contrôle (PC), etc.) et mobiles (par exemple, des patrouilles, des bases opérationnelles temporaires (BOT), des colonnes mécanisées, etc.
- Mise en place d'un cadre de suivi et de surveillance polyvalent et multiforme (24 heures sur 24, 7 jours sur 7) (moyens humains, électroniques, aériens) pour l'alerte précoce, la contribution à l'analyse prédictive et la conduite d'opérations de lutte contre les VSLC fondées sur l'information.
- Plaidoyer et engagement constructif des communautés à risque, des autorités de l'État d'accueil et des auteur·rice·s présumés de violences sexuelles à l'encontre des femmes.
- Détenir/désarmer/neutraliser les menaces/auteur·rice·s de VSLC (mener en outre des opérations offensives ciblées dans certains cas, par exemple, la « Brigade d'intervention de la force » de la MONUSCO).

## **2. Introduction des sujets de la leçon 3.4**

 **20 min**

**Introduire** les objectifs d'apprentissage de la leçon 3.4

 **05 min**

- Se familiariser avec l'importance d'établir un lien de confiance pour développer des relations significatives.
- Analyser les perspectives et l'agenda des collaborateur·rice·s en se concentrant sur les indicateurs de contexte, de culture et d'environnement.
- Élaborer des conseils pour les CMG sur la création d'un environnement sûr et collaboratif.
- Concevoir un plan d'engagement pour optimiser et identifier les points de discussion et les sujets à éviter.
- Démontrer de l'assurance dans vos interactions avec les Nations Unies et les autres partenaires.
- S'entraîner à poser des questions percutantes pour recueillir des informations dans des contextes difficiles.
- Interpréter la communication non verbale pour mieux comprendre le sens de ce qui est réellement dit.
- Démontrer des compétences en utilisant BRAVING et le modèle de confiance.
- Résumer les résultats dans un rapport concis et en temps opportun.

**Introduire** le thème de la leçon : Collaborer

 **15 min**

- 1) Délimitez dans la classe un carré de 4 mètres sur 4 mètres avec du ruban adhésif/marqueur. Ce carré représente un champ de mines.
- 2) Placez à l'intérieur du carré des verres en plastique vides qui feront office de mines.
- 3) Un-e membre de chaque équipe doit essayer de traverser le champ de mines les yeux bandés. Les membres de son équipe le·la guident et peuvent se déplacer le long du champ de mines, mais ne peuvent pas y entrer. Il·elle·s ne peuvent pas toucher physiquement la personne qui se trouve dans le champ de mines. Il·elle·s peuvent seulement la guider verbalement.
- 4) Dès que la personne dans le champ de mines fait tomber un verre en plastique, elle est éliminée.
- 5) L'équipe gagnante sera celle qui aura réussi à faire traverser le·la membre de son équipe le plus loin dans le champ de mines.



### 3. Retour d'information après l'activité

---

**Demandez** à la personne qui a traversé le champ de mines ce qu'elle a ressenti.

- Demandez aux personnes qui ont guidé la personne dans le champ de mines ce qu'elles ont ressenti.
- Quelles discussions ont eu lieu avant le début du match ? Si c'était à refaire, que ferait-il-elle différemment ?

Nous devons discuter du sentiment de confiance et de responsabilité. La condition préalable est de discuter et d'avoir une compréhension en tant qu'équipe de la façon de travailler afin d'assurer une bonne collaboration.

# Introduction des concepts de BRAVING et de confiance

 50 m

## Leçon 3.4 Engagement avec les partenaires des Nations Unies

### Objectifs


- Se familiariser avec l'importance de la confiance pour établir des relations significatives.

### Matériels

- ✓ Document BRAVING
- ✓ Document “Square Squad” (Équipe béton)
- ✓ Document Confiance en soi

### Pas à pas

#### 1. Introduire le concept de confiance

 15 min

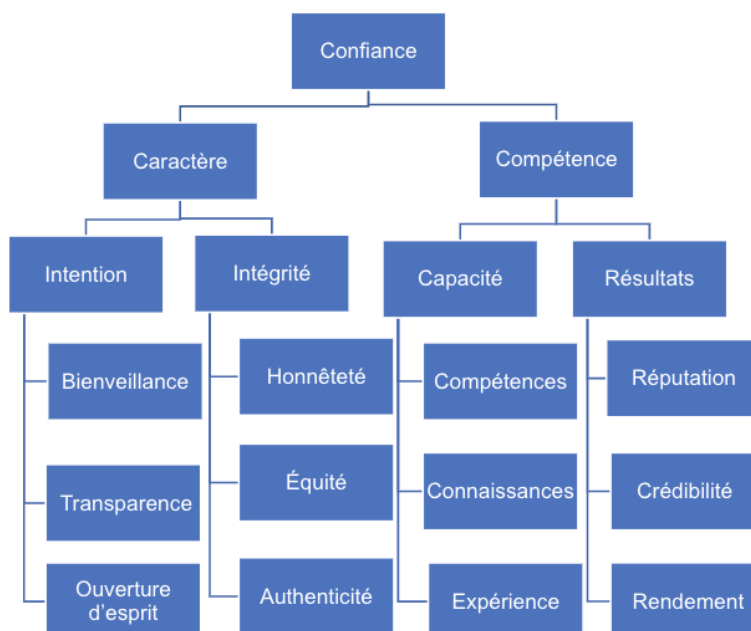
**Demandez** aux participant-e-s de définir la confiance et les éléments nécessaires pour avoir confiance:

- Après l'exercice du champ de mines et sur la base de leur expérience de vie, demandez à chaque table de prendre 5 minutes pour définir ce qu'est la confiance et quelles sont les composantes pour que la confiance soit possible. (5 min + 10 min de discussion)

#### 2. Introduire le modèle de confiance de Richard Barrett

 10 min

**Expliquez** la composante du modèle de confiance de Richard Barrett:



- Exemple des bagages à l'aéroport : Demandez combien de personnes laisseront leurs bagages être surveillé par un-e inconnu-e pour aller aux toilettes de l'aéroport. Qu'est-ce qui motivera leur choix, et qu'est-ce qui les incitera à faire confiance à une personne plutôt qu'à une autre ?
- Expliquez que la confiance est basée sur la façon dont les gens ressentent et évaluent votre caractère et vos compétences:
  - Le caractère reflète la façon dont vous êtes à l'intérieur, votre intention, et le niveau d'intégrité dont vous faites preuve dans vos relations avec les autres. Ceux-ci dépendent principalement du niveau de développement de votre intelligence émotionnelle et de votre intelligence sociale. L'intention se manifeste par la bienveillance, la transparence et l'ouverture. Alors que l'intégrité se manifeste par l'honnêteté, l'équité et l'authenticité.
  - La compétence reflète votre aspect extérieur, vos capacités et les résultats que vous obtenez dans votre rôle. Celles-ci dépendent principalement du niveau de développement de votre intelligence mentale, de votre éducation et de ce que vous avez appris au cours de votre carrière professionnelle. Les capacités sont démontrées par les compétences, les connaissances et l'expérience. Les résultats sont démontrés par la réputation, la crédibilité et les performances.
- En considérant ce modèle, comment pensez-vous que les partenaires suivants vous jugeront comme étant digne de confiance ?
  - Officier d'état-major militaire travaillant avec vous au siège de l'ONU.
  - Conseiller-ère genre dans la police.
  - Conseiller-ère principal-e pour la protection des femmes.
  - Population de la nation hôte.
- L'importance et la définition du caractère et de la compétence pour juger une personne digne de confiance dépendent de la culture de la personne qui doit faire confiance, de son expérience passée et de ses vulnérabilités.

### 3. Introduire le concept de BRAVING

 25 min

**Expliquez** que la confiance implique d'accepter d'être vulnérable:

- Il est acceptable de donner sa confiance à l'autre sans être certain-e de ses intentions.
- C'est aussi créer un environnement qui permet aux autres d'être vulnérables.
- Après la pause, nous discuterons de la manière de créer un environnement qui permet la sécurité psychologique.

**Expliquez** l'acronyme BRAVING:

- Tout d'abord, voyons comment se sentir à l'aise avec les sentiments de vulnérabilité. Regardons ensemble l'acronyme BRAVING.
- L'acronyme BRAVING a été développé sur la base des recherches du Dr B. Brown. Il s'agit d'un inventaire qui s'utilise de manière similaire à la façon dont nous pensons aux valeurs. Voici les sept éléments de l'inventaire.
  - 1) Limites: Fixer des limites, c'est préciser ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas, et pourquoi.
  - 2) Fiabilité: Vous faites ce que vous dites que vous ferez. Au travail, cela signifie rester conscient-e de ses compétences et de ses limites, afin de ne pas faire de promesses excessives et d'être capable de tenir ses engagements et d'équilibrer des priorités concurrentes.
  - 3) Responsabilité: Vous assumez vos erreurs, vous vous excusez et vous faites amende honorable.

- 4) « Confidentialité »: Vous ne partagez pas les informations ou les expériences qui ne vous appartiennent pas. J'ai besoin de savoir que mes confidences sont préservées et que vous ne partagez pas avec moi des informations sur d'autres personnes qui devraient être confidentielles.
  - 5) Intégrité: Choisir le courage plutôt que le confort ; choisir ce qui est juste plutôt que ce qui est amusant, rapide ou facile et mettre en pratique ses valeurs plutôt que de simplement les professer.
  - 6) Non-jugement: Je peux demander ce dont j'ai besoin, et vous pouvez demander ce dont vous avez besoin. Nous pouvons parler de ce que nous ressentons sans jugement.
  - 7) Générosité: L'interprétation la plus généreuse possible des intentions, des paroles et des actions des autres.
- Chaque personne remplit ce questionnaire de manière indépendante, puis se réunit en tête-à-tête pour aborder les points sur lesquels les expériences s'alignent et ceux sur lesquels elles divergent. Il s'agit d'un processus relationnel qui, lorsqu'il est bien pratiqué et dans un cadre sûr, transforme les relations.

## Notes

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant-e-s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

### Objectifs

- Se familiariser avec l'importance d'établir un lien de confiance pour développer des relations significatives.

### Matériels

- ✓ Tableau à feuilles mobiles

### Pas à pas

#### 1. Sécurité psychologique

 **10 min**

**Relier** le concept de sécurité psychologique avec le modèle de confiance

 **05 min**

- Pour que les gens soient capables d'être vulnérables aux autres et de leur faire confiance, ils doivent sentir qu'ils peuvent le faire sans être jugés ou sans craindre que quelqu'un exploite leurs vulnérabilités. Pour instaurer la confiance, nous devons instaurer un environnement propice à la vulnérabilité, c'est ce que nous appelons créer une sécurité psychologique et un espace sûr.

**Présentez** le concept de sécurité psychologique :

 **05 min**

- Demandez aux participant-e-s de faire le parallèle entre les 7 questions du niveau psychologique d'une équipe et la mise en place d'un environnement propice à la vulnérabilité lors de rencontres avec des partenaires de l'ONU ou des représentant-e-s de la société civile du pays hôte.
- Demandez qu'il-elle-s répondent en plénière et écrivez les réponses sur un tableau à feuilles. Faites un brainstorming pendant 5 minutes.
- Les réponses possibles sont les suivantes :
  - Avant de commencer les réunions avec nos partenaires ou la planification conjointe, établissez les règles suivantes :
    - Chacun-e a le droit de faire des erreurs et les erreurs ne seront pas retenues contre quiconque.
    - Il est possible de discuter de tous les sujets au cours de la réunion. Nous discutons du sujet, pas de la personne qui l'apporte.
    - Permettez à chaque membre de l'équipe de mettre en avant son expérience et ses compétences lorsqu'il-elle se présente.
  - Préserver l'anonymat de ce qui est discuté lors des réunions.
  - Discutez de ce qui est dit, mais pas de qui l'a dit. La règle se lit comme suit : Lorsqu'une réunion, ou une partie de celle-ci, se déroulent selon la règle de Chatham House, les participant-e-s sont libres d'utiliser les informations reçues, mais pas l'identité ni l'affiliation des orateur-ice-s, ni celle de tout autre participant-e, ne peuvent être révélées.

## 2. Étude de cas d'OMP sur la collaboration

 25 min

**Divisez** la classe en 4 groupes.

**Fournir** une étude de cas à chaque équipe

 05 min

- L'étude de cas montre les conséquences du manque de collaboration et de confiance entre les CMG et les différentes composantes de la mission de l'ONU :

### 1. Scénario 1: Conseiller-ère genre dans la police

- Le personnel de l'UNPOL de la MINUSS prévoit mener une opération de recherche d'armes sur un site de protection des civils, en collaboration avec les bureaux de sécurité des Nations Unies (UNDSS) et le bureau de lutte contre les mines (UNMAS).
- La présence d'un bataillon militaire de la MINUSS est envisagée pour assurer une protection lors de la recherche, le personnel d'UNPOL craignant des représailles.
- L'opération d'UNPOL sera commandée par du personnel féminin.
- La crainte est que le personnel du bataillon militaire n'accepte pas le leadership et le commandement du personnel féminin d'UNPOL parce que le bataillon n'a pas de personnel féminin.
- Produire une fiche de conseils pour le-la CMG afin d'instaurer un sentiment de confiance et de respect entre le personnel de l'UNPOL et le bataillon de la MINUSS qui soutient l'opération.

### 2. Scénario 2: Bureau de protection des femmes

- Un contingent de la MINUSMA prévoit mener une mission de protection des civils le mois prochain dans une zone qui a connu de nombreux incidents de sécurité.
- Le contingent couvrira plus de 1000 km dans des zones qui sont normalement difficiles d'accès pour le personnel civil de la MINUSMA.
- Le bureau de protection des femmes de la MINUSMA aimerait participer à cette mission, mais le commandant du contingent est réticent. Il a les craintes suivantes :
  - Le personnel du Bureau de protection des femmes peut compromettre la sécurité de l'opération en divulguant des détails tactiques.
  - Le personnel du Bureau de protection des femmes peut compromettre l'opération, car il n'est pas formé pour ce type de terrain.
- **Produire une fiche de conseils à l'intention du-de la CMG pour remédier à cette situation et instaurer la confiance entre le commandant du contingent et le Bureau de protection des femmes.**

### 3. Scénario 3: Bureau des affaires civiles

- Le Bureau des affaires civiles gère actuellement 174 assistant-e-s de liaison avec les communautés (ALC) au sein de la MONUSCO. Sur ce nombre, seuls 15 sont des femmes.
- Les ALC aident la MONUSCO à remplir son mandat de protection des civils en assurant une liaison active avec les communautés, en recueillant des informations, en identifiant les risques pour les civils et en élaborant des plans de protection des communautés.
- Le personnel des affaires civiles aimerait vraiment augmenter le nombre de femmes dans les ALC, mais il a les craintes suivantes :
  - Il pense que certaines troupes n'accepteront pas de collaborer avec des ALC féminines.

- Le personnel féminin ALC craint de devenir la cible de harcèlement de la part des troupes militaires et des hommes ALC.
- Le bureau des affaires civiles a noté que plusieurs bases militaires de la MONUSCO ne disposent pas d'installations sanitaires pour le personnel féminin.
- Produire une fiche de conseils pour le-la CMG afin de remédier à cette situation et soutenir le plan du Bureau des affaires civiles avec les ALC féminines.

#### 4. Scénario 4: U5 Planification militaire


- La population de Bangui, en République centrafricaine, a exprimé des doutes quant à la section d'engagement des Nations Unies.
- La population pense que l'objectif principal du peloton est de collecter des informations sur eux et les gens ont peur de devenir la cible de groupes armés s'ils interagissent avec le peloton.
- La population pense que le peloton peut apporter des maladies comme la COVID-19, le choléra ou l'Ebola.
- La population estime que le peloton n'est pas en mesure de la protéger en raison de la forte présence de personnel féminin au sein du peloton.
- Ces croyances sont initiées et entretenues par des groupes armés qui sont contre la présence de l'ONU.
- Produire une fiche de conseils à l'intention du-de la CMG pour remédier à cette situation et soutenir le peloton d'engagement pour établir ou rétablir la confiance avec la population locale.

**Demandez** aux participant-e-s de rédiger une fiche de conseils pour les futures CMG

 20 min

- Il-elle-s doivent expliquer comment créer un environnement sûr et propice à la collaboration avec les partenaires des Nations Unies et les autres bureaux militaires.

### 3. Présentation du groupe

 15 min

**Donnez** la parole aux participant-e-s pour qu'il-elle-s présentent leurs fiches de

 15 min

- Après avoir reçu les présentations des équipes, donnez-leur ces documents comme références pour leur futur travail de CMG:
  - Manuel du peloton d'engagement de l'ONU : <https://pcrs.un.org/Lists/Resources/07-%20UN%20Military%20Units%20Manuals/United%20Nations%20Military%20Engagement%20Platoon%20Handbook/2022.11%20UN%20Engagement%20Platoon%20Handbook%20Oct%202022.pdf>
  - Centre d'entraînement pour le peloton d'engagement : <https://peacekeepingresourcehub.un.org/en/training/rtp/unep>
  - <https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2021/11/Female-Engagement-Teams-PDF.pdf>

### Notes

- ✓ Prenez des photos du tableau de conférence et demandez au personnel administratif du cours de le transformer en document à distribuer aux participant-e-s.

# S'engager avec les partenaires de l'ONU

 15 m

## Leçon 3.4 Engagement avec les partenaires des Nations Unies

### Objectifs

- Concevoir un plan d'engagement pour optimiser et identifier les points de discussion et les sujets à éviter.

### Matériels

- ✓ Document sur l'engagement de l'ONU

### Pas à pas

#### 1. Engagement de CMG et de l'ONU

 15 min

**Expliquer** comment préparer un engagement avec les partenaires de l'ONU en tant que CMG

 10 min

- La réussite d'un engagement avec les partenaires de l'ONU nécessite une bonne préparation de la part des CMG.
- L'outil d'engagement de l'ONU aidera les CMG à créer un environnement permettant la sécurité psychologique et la confiance lors des rencontres avec les partenaires de l'ONU.
- Cela permettra également au/à la CMG d'optimiser les interactions et de rendre possible l'échange d'informations et de points de vue et, espérons-le, de jeter les bases d'une relation de travail collaborative.

**Expliquez** les étapes de la préparation de l'engagement en utilisant les outils d'engagement des Nations Unies:

- Étape 1 - Identifier le/la dirigeant-e clé. Avec qui dans l'organisation voulons-nous créer des liens d'influence et de pouvoir ?
- Étape 2 - Effectuer une analyse des facteurs d'intersectionnalité/identité de la personne que vous envisagez de rencontrer et identifier ce qui façonne sa motivation et ses comportements.
- Étape 3 - Identifier les effets souhaités que nous voulons obtenir au cours de la réunion.
- Étape 4 - Préparez la réunion en déterminant comment travailler avec l'interprète et comment créer un environnement propice à la confiance.
- Étape 5 - Réaliser l'engagement.
- Étape 6 - Effectuez un débriefing et rédigez un rapport à l'intention de la chaîne de commandement.

**Expliquez** qu'il est également important de faire des recherches sur les personnes que les CMG rencontreront pour trouver des intérêts communs et aider à l'élaboration des rapports.

Expliquez que pour créer un environnement propice à la confiance et optimiser la discussion avec les partenaires de l'ONU, les CMG doivent également prendre en compte les paramètres et techniques de communication suivantes:

**Question percutante :**

- Les questions percutantes sont ouvertes et permettent à la personne qui y répond de choisir la direction qu'elle prend. Elles créent des possibilités, encouragent la découverte, permettent une compréhension plus profonde et peuvent mener à de nouvelles idées. Elles sont curieuses et ne portent pas de jugement, car elles cherchent à approfondir l'apprentissage et à créer des liens.
- Comment concevoir une question percutante :

→ La première question à se poser pour concevoir une question est la suivante : « Quel est le but de la conversation que nous envisageons d'avoir ? »

Les conversations peuvent avoir de nombreux objectifs. Les plus susceptibles de nécessiter une excellente question pour les déclencher sont les suivants :

- › Donner un sens à quelque chose, en particulier à une question complexe.
- › Obtenir différents points de vue ou obtenir un consensus.
- › Générer des idées, faire surface et imaginer des possibilités.
- › Entrer en contact avec d'autres personnes, pour nouer des relations.
- › Résoudre des problèmes ou trouver la meilleure façon d'y répondre.
- › Révéler des problèmes cachés ou des conséquences involontaires de nos actions.
- › Rechercher des opportunités.
- › Identifier les risques.
- › Prendre des décisions.

Une conversation ne doit avoir qu'un seul objectif. S'il y en a plus d'un, il faut organiser deux ou plusieurs discussions distinctes, chacune ayant sa propre question déclencheur.

→ La deuxième chose à faire pour concevoir une question percutante est de tenir compte de la liste de vérification (check-list) suivante d'une question percutante:

- › La question est courte et précise. Elle est facile à retenir et à comprendre. Mais ne la raccourcissez pas trop, le plus important est qu'elle soit claire.
- › Il y a une seule question. Une question percutante est généralement une question seule, et non plusieurs questions regroupées dans une seule phrase. Bien que souvent, deux questions connexes regroupées en une seule fonctionnent bien.
- › La question est ouverte. Elle demande quoi, comment et pourquoi.
- › La question est provocante ou un peu dérangeante. Elle dérange ou enthousiasme légèrement les gens, selon leurs valeurs ou leurs croyances.
- › La question est légèrement imprécise ou ambiguë. Dans certaines circonstances, il est utile qu'une question soit peu claire ou ambiguë d'une certaine manière, car elle suscite une réflexion sur la nature de la question elle-même.
- › La question ne contient pas d'hypothèses. La plupart des questions que nous posons comportent des hypothèses à un degré ou à un autre. Une question percutante ne contient normalement pas d'hypothèses intégrées.

- La question n'est pas une question tendancieuse/suggestive. Une question suggestive est une question qui incite subtilement quelqu'un à répondre d'une manière particulière. Mauvais exemple : Quels sont les problèmes avec le nouveau système ? Bon exemple : Que pensez-vous du nouveau système ?
  - La question porte sur l'action et le changement de comportement personnel. Les questions qui se concentrent sur l'action et le changement de comportement personnel plutôt que sur des sujets académiques ou théoriques sont excellentes, car elles permettent de garder les conversations ancrées dans la réalité.
  - La question est réelle et importante pour les participant-e-s.
- Exemples de questions percutantes
  - Quel est le meilleur résultat que vous pensez pouvoir obtenir de cette situation ?
  - Pouvez-vous expliquer...?
  - Dites-m'en plus sur...?
  - Comment saurez-vous si l'implémentation de ce projet est sur la bonne voie ?
  - À quoi ressemblerait le succès de ... selon vous ?
- Rétroaction constructive :
  - Les rétroactions constructives sont le type de rétroaction qui vise à obtenir un résultat positif en fournissant à une personne des commentaires, des conseils ou des suggestions utiles pour son travail ou son avenir.
  - Le résultat peut être l'accélération des processus, l'amélioration des comportements, l'identification des faiblesses ou l'apport de nouvelles perspectives.
  - Les rétroactions peuvent être données sous différentes formes ; tant les éloges que les critiques peuvent jouer un rôle dans le retour d'information constructif.
    - L'éloge consiste à montrer votre appréciation à vos employés pour le travail qu'il-elle-s ont accompli. En reconnaissant leur travail et en montrant votre appréciation, vous pouvez contribuer à renforcer ces comportements positifs.
    - Une critique appropriée doit être sincère et bienveillante tout en contenant un certain niveau d'importance. Ne laissez pas vos émotions prendre le dessus, car une critique formulée alors que vous êtes en colère, déçu-e ou frustré-e risque de perdre son sens.
    - Exemple de bonne critique : « Merci pour tout le travail que vous avez fourni pour ce projet. Malheureusement, le délai n'a pas été respecté, mais je peux voir l'effort considérable que vous avez fourni. À l'avenir, venez me voir plus tôt si vous pensez qu'une échéance va être dépassée, nous pouvons engager quelqu'un d'autre pour vous soutenir pour que cela ne se reproduise pas. »
  - Une bonne rétroaction constructive doit se concentrer sur le travail plutôt que d'être une attaque personnelle négative contre une personne.

### L'écoute active :

- L'écoute active est la pratique qui consiste à se préparer à écouter, à observer les messages verbaux et non verbaux qui sont envoyés, puis à fournir un retour approprié afin de montrer que l'on est attentif au message présenté. Cette forme d'écoute permet une compréhension mutuelle entre l'orateur-ric et l'auditeur-ric.
- L'écoute active comporte trois composantes :
  - La première, l'écoute interne, fait référence à la conscience que le leader a de ses propres pensées.

- La seconde, l'écoute ciblée, intègre les idées et les préoccupations des autres, ainsi que la capacité d'anticiper les innovations.
- La troisième, l'écoute à 360°, combine les deux formes d'écoute précédentes et inclut l'influence de facteurs non verbaux tels que le ton de la voix, l'humeur, l'expression corporelle et l'atmosphère. Cette troisième forme d'écoute est la plus efficace et assure le succès à long terme du visionnaire, selon Daimler.

## Notes

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant-e-s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Jeu de rôle : UNPOL & CMG

 90 m

## Leçon 3.4 Engagement avec les partenaires des Nations Unies

### Objectifs

- Concevoir un plan d'engagement pour optimiser et identifier les points de discussion et les sujets à éviter.
- Démontrer de l'assurance dans vos interactions avec les Nations Unies et les autres partenaires.
- S'entraîner à poser des questions percutantes pour recueillir des informations dans des contextes difficiles.
- Interpréter la communication non verbale pour mieux comprendre le sens de ce qui est réellement dit.
- Démontrer des compétences en utilisant BRAVING et le modèle de confiance.

### Matériels

- ✓ Outil vierge d'engagement de l'ONU

### Pas à pas


#### 1. Préparation du jeu de rôle

 35 min

**Divisez** la classe en 4 groupes :

- CMG,
- Conseiller·ère genre d'UNPOL,
- 2 autres groupes en tant qu'observateur·rice·s

**Expliquer** le contexte/situation du jeu de rôle

 10 min

- Contexte: étude de cas #1 de ce matin – Participation d'un contingent militaire en soutien à une opération de recherche d'armes d'UNPOL sur un site de protection des civils.
- Une réunion est organisée par le-la CMG de la MINUSS avec le-la conseiller·ère genre d'UNPOL afin d'identifier les tâches probables de la section d'engagement à l'appui de l'opération et de l'évaluer du niveau de méfiance envers UNPOL.
- La réunion dure 25 minutes.
- La conseillère militaire genre travaille pour la MINUSS depuis 6 mois. Le contingent qui participe à l'opération est originaire du même pays que lui-elle. Sa mère est officière de police dans son pays natal, et elle a beaucoup de respect pour le travail des officier·ère·s de police.
- La conseillère genre d'UNPOL est nouvelle à la MINUSS, mais elle était auparavant déployée en Haïti. En Haïti, elle a participé à de nombreuses opérations conjointes avec les militaires, certaines se sont bien déroulées et d'autres un peu moins bien. Elle a déjà participé à des patrouilles sur les sites de PdC et a noté que plusieurs femmes civiles du site avaient été abusées sexuellement par des groupes armés avant d'arriver sur le site.

### Répartition des équipes pour le jeu de rôle :

- Équipe 1: Représente la conseillère militaire genre de la MINUSS. Une personne joue le rôle, 2-3 personnes peuvent être en soutien. Toute l'équipe participe à la préparation en remplissant le document de préparation des engagements à remettre aux facilitateur·rice·s à la fin de la simulation.
- Équipe 2: Représente le·la conseiller·ère genre d'UNPOL. Une personne joue le rôle, 2-3 personnes peuvent être en soutien. Toute l'équipe aide à la préparation en remplissant le document de préparation des engagements à remettre aux facilitateur·rice·s à la fin de la simulation.
- Équipe 3 - 4 : Vous êtes observateur·rice et vous devrez donner une rétroaction aux équipes 1 et 2 sur les points suivants :
  - Type de questions posées et pertinence des questions
  - Observation au niveau de l'écoute active
  - Communication non verbale
- Équipe 3 et 4 vous devez élaborer un outil d'observation que vous remettrez aux facilitateur·rice·s à la fin de la simulation. Vous devez également identifier l'approche que vous utiliseriez si vous étiez le·la CMG dans cette simulation.

**Donnez** le temps aux participant·e·s de se préparer pour le jeu de rôle

 25 min

- 25 min préparation de l'engagement.
- 25 min pour le jeu de rôle.
- 30 min pour le débriefing (5 min de feedback de chaque équipe, 10 min de feedback des facilitateur·rice·s).
- 10 min pour un appel Zoom avec le·la conseiller·ère genre d'UNPOL.

## 2. Jeu de rôle

 25 min

**Donnez** la parole aux participant·e·s pour le jeu de rôle.

## 3. Débriefing

 30 min

**Demandez** aux participant·e·s des équipes 3 et 4 de donner leur avis sur le jeu de rôle de chaque groupe

**Demandez-leur** de commenter les éléments suivants :

- Type de questions posées et pertinence des questions.
- Observation au niveau de l'écoute active.
- Communication non verbale.

**Donnez** une rétroaction aux participant·e·s

 10 min

**Rencontre** avec un·e conseiller·ère en genre d'UNPOL

 10 min

- Soit par un appel zoom, soit en visionnant une vidéo d'un·e conseiller·ère en genre d'UNPOL expliquant son rôle.

## **Notes**

- ✓ Assurez-vous que l'équipe est bien équilibrée en termes de personnalités fortes/extraverties et timides/discrètes/introverties.
- ✓ Les participant·e·s peuvent apporter quelques accessoires pour aider au jeu de rôle.
- ✓ Pause déjeuner après cette section.

# Jeu de rôle : Bureau de la protection des femmes et CMG

 **90 m**

## Leçon 3.4 Engagement avec les partenaires des Nations Unies

### Objectifs

- Concevoir un plan d'engagement pour optimiser et identifier les points de discussion et les sujets à éviter.
- Démontrer de l'assurance dans vos interactions avec les Nations Unies et les autres partenaires.
- S'entraîner à poser des questions percutantes pour recueillir des informations dans des contextes difficiles.
- Interpréter la communication non verbale pour mieux comprendre le sens de ce qui est réellement dit.
- Démontrer des compétences en utilisant BRAVING et le modèle de confiance.

### Matériels

- ✓ Outil vierge d'engagement de l'ONU.

### Pas à pas

#### 1. Préparation du jeu de rôle

 **35 min**

**Divisez** la classe en 4 groupes :

- CMG,
- Représentant du Bureau de la protection des femmes,
- 2 autres groupes en tant qu'observateur·rice·s.

**Expliquer** le contexte/situation du jeu de rôle

 **10 min**

- Contexte: Étude de cas #2 de ce matin – La participation de représentant·e·s du Bureau de la protection des femmes à la protection de l'opération civile d'un contingent militaire de la MINUSMA.
- Une réunion est organisée par le·la CMG de la MINUSMA avec le·la chef·fe du Bureau de la protection des femmes pour identifier la contribution possible des représentant·es du bureau à l'opération militaire et discuter de la méfiance du contingent militaire à leur égard.
- La réunion dure 25 minutes.
- Le·la conseiller·ère militaire genre est présent·e à la MINUSMA depuis 6 mois. Le contingent qui participe à l'opération dispose d'une section d'engagement en soutien à l'opération.
- Le·la représentant·e du Bureau de la protection des femmes est au Mali depuis 4 ans. Il·elle a déjà participé à de nombreuses opérations militaires ici au Mali, mais aussi au Yémen et en République démocratique du Congo. Elle souhaiterait personnellement participer à l'opération en étant accompagné·e par un employé national du bureau.

### Répartition des équipes pour le jeu de rôle :

- Équipe 3: Représente le-la conseiller·ère militaire genre de la MINUSMA. Une personne joue le rôle, et 2 ou 3 personnes peuvent être en soutien. Toute l'équipe participe à la préparation en remplissant les documents de préparation des engagements à remettre aux facilitateur·rice·s à la fin de la simulation.
- Équipe 4: Joue le rôle de représentant·e du Bureau de la protection des femmes. Une personne joue le rôle, et 2 ou 3 personnes peuvent être en soutien. Toute l'équipe aide à la préparation en remplissant le document de préparation des engagements à remettre aux facilitateur·rice·s à la fin de la simulation.
- Équipe 1 - 2 : Vous êtes observateur·rice et vous devrez donner des rétroactions aux équipes 1 et 2 sur les points suivants :
  - Type de questions posées et pertinence des questions.
  - Observation au niveau de l'écoute active
  - Communication non verbale
- Équipe 1 et 2 vous devez élaborer un outil d'observation que vous remettrez aux facilitateur·rice·s à la fin de la simulation. Vous devez également identifier l'approche que vous utiliseriez si vous étiez le-la CMG dans cette simulation.

**Donnez** le temps aux participant·e·s de se préparer pour le jeu de rôle

 25 min

- 5 min préparation de l'engagement.
- 25 min pour le jeu de rôle.
- 30 min pour le débriefing (5 min de feedback de chaque équipe, 10 min de feedback des facilitateur·rice·s).
- 10 min pour un appel Zoom avec le-la représentant·e du Bureau de la protection des femmes.

## 2. Jeu de rôle

 25 min

**Donnez** la parole aux participant·e·s pour le jeu de rôle.

## 3. Session de débriefing

 30 min

**Demandez** aux participant·e·s des équipes 1 et 3 de donner leur avis sur le jeu de rôle de chaque groupe

**Demandez-leur** de commenter les éléments suivants :

- Type de questions posées et pertinence des questions.
- Observation au niveau de l'écoute active.
- Communication non verbale.

**Donnez** des rétroactions aux participant·e·s

 10 min

**Rencontre** avec un·e représentant·e du Bureau de la protection des femmes

 10 min

- Soit via un appel zoom, soit en visionnant une vidéo d'un représentant du bureau de protection des femmes expliquant son rôle.

## Notes

- ✓ Assurez-vous que l'équipe est bien équilibrée en termes de personnalités fortes/extraverties par rapport aux personnalités timides/discrètes/introverties.
- ✓ Peut apporter quelques accessoires pour aider au jeu de rôle.
- ✓ Suivi d'une pause de 15 minutes.

# Angles morts

 **25 m**

## Leçon 3.4 Engagement avec les partenaires des Nations Unies

### Objectifs

- Analyser les perspectives et l'agenda des partenaires en se concentrant sur les indicateurs de contexte, de culture et d'environnement.

### Matériels

- ✓ Polycopié angle mort du leadership


### Pas à pas

**Introduire** les concepts d'angle mort

 **25 min**

**Expliquez** les concepts suivants :

 **05 min**

-  **5 min Angles morts**
  - Fournir le polycopié exercice sur les angles morts du leadership.
  - Les angles morts sont des choses que nous ne savons pas que nous ne savons pas.
  - Les angles morts peuvent concerner une situation ou la façon dont les autres nous perçoivent.
  - Pour créer une sécurité et une confiance psychologiques, nous devons identifier comment les gens nous perçoivent. Nous devons prendre conscience de nos angles morts sur la manière dont les autres nous perçoivent.
  - Tout d'abord, pour identifier ces angles morts, nous pouvons nous demander comment nous nous comportons pour accorder plus d'attention aux éléments suivants :
    - › Comment vous comportez-vous avec les autres ?
    - › Comment prenez-vous vos décisions ?
    - › Quand et comment partagez-vous les informations ?
    - › Êtes-vous quelqu'un qui a réponse à tout (je sais tout) ou pensez-vous qu'il y a encore beaucoup à apprendre ?
    - › Dans quelle mesure vous sentez-vous lié à vos collaborateurs ?
    - › Les personnes de votre entourage se sentent-elles en sécurité pour partager des informations ?
    - › Croyez-vous que vous n'êtes pas partial ?
    - › Comment déléguer le travail ?
    - › Vous êtes un penseur stratégique qui planifie et donne des orientations à votre équipe. Entre l'efficacité et l'efficience, quelle est votre priorité ?

**Demandez** aux participant-e-s de compléter à leur table le document concernant le leadership et les angles morts

**Demandez** aux participant-e-s ce qu'il-elle-s auraient fait différemment lors de leur entretien de cet après-midi, sachant certains de leurs angles morts

# Collaboration au sein de la composante militaire

 30 m

## Leçon 3.4 Engagement avec les partenaires des Nations Unies

### Objectifs

- Résumer les résultats dans un rapport concis et opportun.

### Matériels

- ✓ Accès à PowerPoint par les participant·e·s.

### Pas à pas

#### 1. Préparation du travail en groupe : Collaboration au sein de la composante militaire 10 min

**Divisez** la classe en 4 groupes identiques.

**Demandez** aux groupes 1 et 2 de résumer la réunion avec le·la conseiller·ère en genre d'UNPOL et aux groupes 3 et 4 la réunion avec le bureau de la protection des femmes.

**Demandez** à chaque groupe de préparer une diapositive PowerPoint (PPT)  15 min


- La diapositive PPT doit résumer le résultat des deux réunions précédentes avec UNPOL et le Bureau de protection des femmes à un public spécifique.
- Chaque groupe doit résumer sur une diapositive PPT, à l'intention du commandant de la force, les principaux points à retenir de sa réunion.
- Le PPT doit répondre au minimum aux questions suivantes :
  - Quelles informations avez-vous obtenues qui pourraient avoir un impact sur la stabilité et la sécurité de la région ?
  - Que doit faire le contingent militaire pour gagner la confiance de la composante militaire et du bureau de la protection des femmes ?
  - Quelles sont vos recommandations pour les engagements et le soutien futurs de la composante militaire à l'organisation ?
- Les participant·e·s auront 90 secondes pour présenter leurs diapositives.

#### 2. Présentation du groupe 10 min


**Donnez** la parole aux participant·e·s pour leur présentation

- Chaque groupe dispose de 90 secondes pour présenter sa diapositive.

### 3. Révision

 05 min

**Examen** du concept principal du rapport de la réunion adapté au public cible

 05 min

- Demandez aux participant-e-s ce qui est important pour le-la commandant de la force. Il-elle cherche probablement des moyens d'améliorer la sécurité et la stabilité.
- Quelles informations sont importantes au niveau du commandant de la force ? Nous recherchons des informations qui ont un impact macro.
- Il s'intéresse aux informations sur les événements susceptibles d'avoir un impact sur la sécurité de la zone d'opération et que les commandants des contingents ne seraient pas en mesure de gérer avec leur personnel et leur équipement.

# Conclusion : Révision et autoréflexion

 **30 m**

## Leçon 3.4 Engagement avec les partenaires des Nations Unies

### Objectifs

- Revoir le concept principal de la journée
- Autoévaluer leurs ODI
- Compléter leur journal de bord de la journée
- Préparer la leçon 3.5

### Matériels

- ✓ Journal

### Pas à pas

#### 1. Révision

 **10 min**

**Révision** des principaux concepts liés aux compétences et connaissances de la journée 10 min  **10 min**

- Demandez aux participant·e·s de réfléchir à leurs interactions pendant le jeu de rôle de la journée et aux concepts d'écoute active, d'angles morts, de questions percutantes et de confiance.
- Demandez-leur de répondre à leur table aux questions suivantes afin de préparer leur prochaine interaction avec une autre organisation lors de la leçon 3.6.
  - Outil de préparation – Comment allez-vous les adapter?
  - Préparer votre équipe avant la réunion.
  - Préréunion / contact avec l'organisation (courriel, téléphone).
  - Accueil/présentation des représentant·e·s de l'organisation.
  - Sujet de discussion.
  - Monopolisation de la conversation.
  - Utilisation de l'humour.

#### 2. Préparer la leçon 3.5

 **10 min**

- Préparez les participant·e·s pour le cinquième jour.

#### 3. Autoréflexion

 **10 min**

**Demandez** aux participant·e·s de compléter :

- Leur journal d'apprentissage personnel
- Le formulaire Google de feedback pour la leçon 3.4
- Le document d'auto-évaluation de l'ODI « Agir » pour vous-même.

## ☰ Notes

- ✓ Rappelez aux participant·e·s l'heure à laquelle il·elle·s doivent être présent·e·s pour rencontrer les facilitateur·rice·s pour les entretiens individuels.

### Activité énergisante - Guerre des pouces (1-5 min)

- Objectif : démontrer le principe selon lequel si l'on collabore, on obtient davantage de résultats.
- Remarque : à utiliser que si elle est culturellement appropriée, car elle implique des contacts.
- Les facilitateur·rice·s demandent aux participant·e·s de se mettre en pair, puis expliquent la règle de la « guerre des pouces ».
- Les participant·e·s verrouillent leurs doigts main dans la main - en laissant leurs pouces en l'air. Il·elle·s tapent sur leurs pouces d'un côté à l'autre en disant tous les deux : « un, deux, trois, quatre, faisons une guerre des pouces ».
- Ensuite, il·elle·s s'affrontent pour voir qui peut couvrir le pouce de l'autre personne avec le sien, comme un bras de fer, mais pour les pouces.
- Les facilitateur·rice·s demandent à chacun·e de voir combien de combats il·elle peut faire en deux minutes.
- Une fois les deux minutes écoulées, les facilitateur·rice·s demandent au groupe de lever la main : « combien ont obtenu entre 0 et 3 pouces complétés ? » « Combien ont obtenu entre 4 et 10 ? » « Combien ont obtenu plus de 10 ? » (etc.).
- Les facilitateur·rice·s font un débriefing en demandant : « comment ceux d'entre vous en ont-il·elle·s obtenu autant ? » Ou les dirige : « qu'auriez-vous pu faire différemment pour obtenir 30 fois le jeu ? » (Réponse : ne pas se battre - laisser quelqu'un gagner à chaque fois, et on en fait plus).



## LEÇON

# 3.5 Estimer genre des CMG et contribution lors du processus de planification opérationnel

### Aperçu

La leçon 3.5 permet aux participant-e-s de mettre en pratique l'intégration de la dimension genre dans le processus de planification opérationnelle (PPO) en tenant compte des quatre piliers de la RSCNU 1325 et avec le développement d'une annexe sur le genre.

### Objectifs d'apprentissage

- Visualiser un environnement tangible et sensible au genre pendant un PPO.
- Définir ses passions personnelles, ses forces et ses valeurs fondamentales en examinant leur importance pour le rôle de CMG.
- 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.
- S'engager de manière créative en partageant des idées et des visions afin de soutenir la constitution d'une équipe pour le PPO.
- Identifier les intérêts similaires, les tactiques d'engagement et les visions communes à des fins de mobilisation.
- Développer une argumentation adaptée à son public cible pour le rallier à ses idées.
- Identifier les options tangibles pour un PPO réussi en tenant compte des quatre piliers de la RCSNU 1325.
- Élaborer des solutions créatives et sensibles au genre pour le PPO.
- Expliquer le contenu d'un projet d'annexe sur le genre avec un estimé genre pour le PPO.

## Évaluations

- Les objectifs 1, 4, 5, 6 et 8 seront évalués au cours de la journée en équipe lors de la réalisation des activités en classe.
- Les objectifs 7 et 9 seront évalués lors d'une présentation lors de la leçon 3.5.
- Les objectifs 9 font partie de l'évaluation de niveau 2 que les participant·e·s ont remplie à leur arrivée sur le lieu du cours et qui sera complétée le cinquième et neuvième jour. Les facilitateur·rice·s seront en mesure d'identifier si les participant·e·s retiennent individuellement les informations et sont capables de les appliquer à leurs tâches de CMG.
- Les objectifs 2 et 3 seront autoévalués, et le·la participant·e prendra note de ses progrès dans son journal personnel. Les facilitateur·rice·s discuteront une fois par semaine avec chaque participant·e de ses progrès.

## Activités

- Exercice de groupe : Constituer une équipe pour le PPO et développer un état final
- Exercice de groupe : Intégration de la dimension genre dans un PPO
- Entretien individuel des participant·e·s avec le/la facilitateur·rice

## Documents à distribuer (aux participant·e·s)

1. Modèle agent·e de changement
2. Estimé genre CMG – Processus de Planification Opérationnelle
3. Annexe genre aux opérations – Format Proposé
4. Instructions briefing matinal du·de la CF
5. Dossier sur les ONG
6. UNW/2021/6 – Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes)
7. Système de soutien entre pairs

## Aperçu du programme de la leçon



Vérification et évaluation	60 min
Introduction au thème et aux objectifs d'apprentissage de la journée	60 min
Exercice du modèle d'agent·e de changement	30 min
Constituer une équipe pour le PPO	35 min
Mobilisation : état final et vision	65 min
PPO et les 4 piliers de la RCSNU 1325	50 min
Présentation du groupe PPO	55 min
Annexe sur le genre	30 min
Conclusion : Révision et autoréflexion	25 min
Réunion des facilitateur·rice·s : Leçon 3.6 préparation	45 min
Entretien individuel avec les participant·e·s	60 min

# Vérification et évaluation

 **45 m**

## Leçon 3.5 Estimer genre des CMG et contribution lors du processus de planification opérationnel

### Objectifs

- Évaluer le niveau de compréhension du contenu de la formation.
- Discutez avec les participant-e-s des concepts qui ne sont pas encore clairs.

### Matériels

- ✓ Évaluation du niveau 2 sur le formulaire Google.

### Pas à pas

#### 1. Évaluation de niveau 2

 **40 min**

**Introduire** l'évaluation de niveau 2

- Fournir le lien aux participant-e-s pour qu'il-elle-s remplissent le formulaire d'évaluation de niveau 2.
- Pour les participant-e-s qui n'ont pas accès à un téléphone ou à un ordinateur, fournissez une copie papier.
- Demandez aux participant-e-s de répondre aux questions. Informez-les qu'il-elle-s disposent de 25 minutes.

**Donnez** aux participant-e-s le temps de compléter l'évaluation

 **25 min**

#### 2. Revoir l'évaluation

 **15 min**

**Offrez** aux participant-e-s un peu de temps pour poser des questions

 **15 min**

- Vous pourriez réviser le questionnaire et les réponses reçues en projetant les résultats du formulaire Google. Lorsque les résultats sont analysés par Google Form, l'identité des répondant-e-s n'est pas visible à l'écran.

### Notes

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant-e-s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Introduction aux thèmes et aux objectifs d'apprentissage de la journée

 **60 m**

Leçon 3.5 Estimer genre des CMG et contribution lors du processus de planification opérationnel

## Objectifs

- Visualiser un environnement tangible tenant compte de la dimension de genre pendant un processus de planification opérationnelle (PPO).
- Explorer les techniques de brainstorming.

## Matériels

- ✓ Tableau de conférence préparé à l'avance avec les règles pour mener un brainstorming efficace.

## Pas à pas

### 1. Révision de la leçon 3.4

 **10 min**

**Revoir** le contenu de la leçon 3.4:

 **05 min**

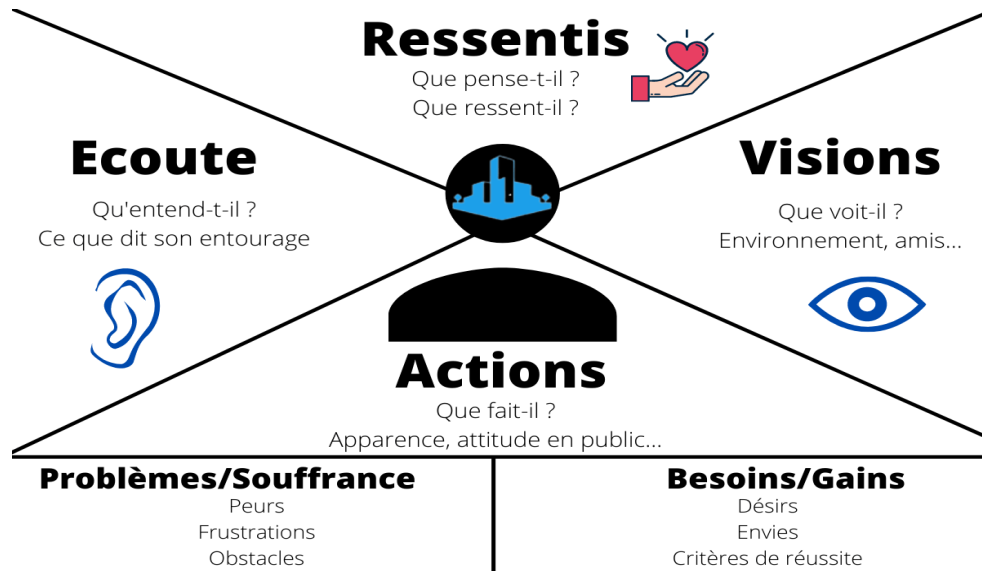
- L'émotion déclenche une réaction et doit être prise en compte lors de la planification d'une stratégie visant à modifier une attitude ou un comportement. Demandez aux participant-e-s ce qu'il-elle-s retiennent principalement de l'inclusion des déclencheurs d'appel à l'émotion dans l'élaboration de leur plan d'action.
- Passez en revue avec eux-elles des exemples concrets de la façon dont les émotions déclenchent les réactions suivantes :
  - Perception,
  - Attention,
  - Inférence,
  - Apprentissage,
  - Mémoire,
  - Sélection d'objectifs,
  - Priorités en matière de motivation,
  - Réponses physiologiques,
  - Comportements moteurs,
  - Prise de décision.
- Si la stratégie de changement que le-la CMG tente de mettre en place s'articule autour de la prévention de la violence basée sur le genre et sexuelle perpétrée par les groupes armés, y compris les forces armées nationales, comment pourraient-il-elle-s déclencher des émotions à compiler ?
- Si la stratégie de changement que le-la CMG tente de mettre en place consiste à offrir un espace sûr et une sécurité psychologique aux survivant-e-x-s pour qu'il-elle-s puissent s'exprimer sur ce qu'il-elle-s doivent envisager en termes d'émotion.

- Utilisez le document Atlas du cœur e la leçon 3.3 pour identifier des émotions

**Répondez** aux questions des participant·e·s fournies à la fin de la leçon 3.4 :

 **05 min**



- Demandez-leur s'il·elle·s ont d'autres questions et répondez-leur.
- Si les participant·e·s n'ont pas identifié de questions dans le formulaire Google, passez en revue avec eux·elles les cartes d'empathie et demandez-leur de considérer l'élément des cartes lorsqu'il·elle·s interagiront avec leurs collègues aujourd'hui afin d'augmenter leur capacité à mener une écoute active.



## 2. Introduction du sujet de la leçon

 **45 min**

**Présentez** le thème de la leçon: jeu d'acteur·rice et la créativité

-  **5 min** Ce que le documentaire « Femmes & filles: Les faits et les solutions »
- Expliquez-leur que ce documentaire doit rester dans leur esprit au moins pour le reste de la journée. Nous allons nous efforcer de trouver un plan d'action incluant la participation significative des femmes à la solution que nous proposons.
-  **5 min** Faites une séance de remue-méninges collective
- Expliquez que pour trouver un plan d'action créatif et tangible, les équipes doivent organiser un brainstorming qui donne à chacun·e la possibilité de contribuer.
- Fournissez les règles suivantes pour mener une session de brainstorming efficace (Préparez à l'avance un tableau de papier avec les règles écrites) :
  - **NE PAS SE CENSURER** : La peur du jugement des autres est l'ennemi juré de la créativité. Idées farfelues, clichées, flashes : tout est bienvenu. Alors on enlève les filtres de notre pensée, on met de côté les conventions et on exprime tout ce qui nous passe par la tête. Si vous travaillez en équipe, il est important d'accueillir les idées des autres avec bienveillance et de réserver le tri à la toute fin de la séance. L'idée est d'ouvrir les vannes et de lancer des idées spontanément ! Un peu comme une passe au hockey, chaque pensée exprimée peut potentiellement nous mener au but.
  - **Remuez votre cerveau encore et encore.** Les premières idées sont parfois les meilleures. Mais, très souvent, elles sont aussi les plus prévisibles. Pensons-nous avoir déjà trouvé la meilleure idée ?

C'est vraiment la meilleure ? Nous la notons et nous continuons à nous creuser la cervelle. Explorer en profondeur plusieurs domaines d'idées génère non seulement un flux constant d'échanges, mais c'est aussi la meilleure façon d'innover et de sortir des sentiers battus.

- **N'abandonnez pas en cas d'échec de l'inspiration** : si vous avez l'impression de tourner en rond ou d'être bloqué-e, stimulez votre cerveau en le soumettant à un marathon intense d'idées. Il n'y a rien de mieux pour apporter une bouffée d'air frais à un brainstorming stagnant. Le défi : trouver 10 nouvelles idées en 10 minutes, top chrono. À chacun-e son crayon, et c'est parti ! Ensuite, vous communiquez vos idées aux autres et, surtout, vous ne dénigrez pas votre travail ni celui des autres.
  - **CHOISISSEZ UN LIEU INSPIRANT ET RELAXANT** : Une salle de conférence sans âme sera beaucoup moins propice à la créativité qu'un parc ou un café plein de vie. Alors on desserre la cravate, on enlève les talons hauts et on sort de nos carcans habituels. On peut même butiner d'un endroit à l'autre si on en ressent le besoin, et on n'hésite pas à faire des pauses régulièrement. Une promenade, une douche, une discussion... on se détend pour oxygéner notre cerveau, et on recommence quand on se sent prêt-e.
  - **RETOUR EN ARRIÈRE** : Sur le moment, on peut penser que c'est l'idée du siècle, mais ce n'est pas toujours le cas. Avant de crier victoire, nous dormons sur nos idées. À tête reposée, nous sommes toujours mieux à même d'évaluer la qualité de ces dernières. Si nous jugeons qu'elles sont également excellentes le lendemain, cela signifie que nous avons quelque chose de bon. À l'inverse, une idée qui nous semblait banale au départ peut se transformer en un éclair de génie après une réflexion approfondie.
- Dites-leur qu'il-elle-s sont libres d'essayer ces 5 règles pendant le reste du cours et même de sortir de la classe pour mener leur brainstorming, à condition de revenir à temps pour faire leur briefing.
  - Faites le lien avec l'échelle d'inférence. Dites-leur que ce que nous essayons de faire, c'est de nous poser les questions suivantes lorsque nous effectuons un brainstorming :
    - ActW3 : Quoi? Et alors? Et maintenant ?
  - Cet exercice doit être réalisé par une équipe de 4 à 6 personnes.

 **10 min** Fournissez aux participant-e-s l'étude de cas suivante:

- Demandez-leur de faire un brainstorming en utilisant la méthode ActW3 .

#### Étude de cas :

- Contexte
  - L'objectif de développement durable des Nations Unies pour l'eau et l'assainissement appelle à un accès universel et équitable à l'eau potable sûre et abordable d'ici 2030.
  - La première étape consiste à fournir à chacun un service de base dans un rayon de 30 minutes de marche aller-retour.
- Situation
  - Un seul aller dure plus d'une heure en Mauritanie, en Somalie, en Tunisie et au Yémen.
  - Au Malawi, les Nations Unies estiment que les femmes qui vont chercher de l'eau y passent en moyenne 54 minutes, alors que les hommes n'y passent que 6 minutes.
- Impact
  - Les femmes ont moins de temps à consacrer à leur famille, à l'éducation des enfants, aux autres tâches ménagères ou aux loisirs.





- Pour les garçons comme pour les filles, la collecte de l'eau peut les priver de leur éducation et parfois même les empêcher d'aller à l'école.
- Tâche : Qu'est-ce que les opérations de paix des Nations Unies pourraient faire pour améliorer la situation et essayer d'atteindre l'objectif visant à ce que tout le monde ait accès à un service de base en 30 minutes aller-retour ?

### Processus de l'exercice

- Faites un brainstorming d'idées pendant 5 minutes. Posez ensuite les questions suivantes :
  - Demandez-vous « QUOI » : Que s'est-il passé ? Qu'avez-vous remarqué, quels faits ou observations ressortent ?
  - Puis, une fois que toutes les observations saillantes ont été recueillies, posez la question « Et alors ? » : Pourquoi est-ce important ? Quels modèles ou conclusions émergent ? Quelles hypothèses pouvez-vous formuler ?
  - Puis, une fois que la recherche de sens est terminée, demandez-vous : « Et maintenant ? » : Quelles actions ont un sens ?

**Faites** un débriefing des équipes en suivant les étapes suivantes

 **20 min**

- Débriefing du groupe: dites-leur que pour le moment la réponse n'est pas importante, ce que nous voulons, c'est réfléchir au processus.
  -  **5 min** Première étape : Quoi ? - Comment avez-vous pensé à définir le problème ? Combien de causes / sources du problème avez-vous trouvées ?
  -  **5 min** Deuxième étape : Et alors ? - Avez-vous pris en compte l'échelle d'interférence dans votre compréhension des impacts ? Quelles hypothèses avez-vous formulées ?
  -  **5 min** Troisième étape : Quel type de solutions avez-vous proposées ? Sur une échelle de 1 à 10, comment évalueriez-vous votre niveau d'ingéniosité et de créativité dans les solutions proposées ? 10 étant une idée hors du commun. Comment pourriez-vous faire mieux la prochaine fois ?
  -  **5 min** Est-ce qu'il y a des idées que vous n'avez pas osé exprimer lors de la discussion de groupe ? (Pendant la planification opérationnelle, il sera encore plus difficile d'exprimer vos opinions, car l'environnement militaire au niveau de la planification est compétitif. Vous devrez faire preuve d'audace, et devenir à l'aise avec votre capacité à oser exprimer de nouvelles idées)

**Dans** la conclusion, expliquez que la créativité est importante pour trouver des

 **05 min**

- Présentez-leur les 2 initiatives suivantes qui pourraient les inspirer à trouver des solutions créatives :
  - Concevoir/design pour l'autres 90 % : Sur les 6,5 milliards d'habitant-e-s que compte la planète, près de 5,83 milliards, soit 90 %, n'ont que peu ou pas accès à la plupart des produits et services que beaucoup d'entre nous considèrent comme acquis, en fait, près de la moitié n'ont pas un accès régulier à la nourriture, à l'eau potable ou à un abri. "Design for the other 90%" explore plus de trente projets qui reflètent le mouvement croissant parmi les designers, les ingénieurs, les étudiant-e-s et les professeurs, les architectes et les entrepreneur-se-s sociaux pour concevoir des solutions à faible coût pour ce 90%. Grâce à des partenariats, à la fois locaux et mondiaux, des individus et des organisations aux États-Unis et dans le monde entier inventent des moyens uniques de fournir un meilleur accès à la nourriture, à l'eau, aux abris, à la santé, à l'éducation et à l'énergie à ceux qui en ont le plus besoin.
  - Concevoir/design avec le 90% : "Design with the 90%" a mis en lumière 26 projets du monde entier

qui visent à améliorer la vie de certaines des communautés les plus marginalisées de la planète grâce à l'innovation en matière de design. Nous avons conçu cette exposition pour refléter l'esprit qu'elle incarne : des projets honnêtes et accessibles qui visent à améliorer les vies qu'il-elle-s touchent. La section "Design by You" (conçue par soi) a utilisé des porte-blocs de tous les jours pour permettre aux visiteur-se-s de dessiner et de contribuer à leurs propres idées et de les partager en ligne. L'exposition est entièrement constituée de matériaux durables et recyclables. Les socles d'exposition et les sièges ont été fabriqués à partir de sonotubes industriels en carton. Les présentoirs en panneaux de kraft ont été imprimés directement sur le matériel sans vinyle. Les grandes bannières ont été imprimées sur du Tyvek, un matériau de construction durable et indéchirable. Lorsque l'exposition a été démantelée, nous avons récupéré les bannières et avons contacté le Refugee Artisan Initiative pour une collaboration artisanale. Les bannières ont été transformées en une série de sacs de caisse, grands et petits.

### Introduire les objectifs d'apprentissage de la leçon 3.5

 05 min

- Visualiser un environnement tangible et sensible au genre pendant un processus de planification opérationnelle (PPO).
- Définir ses passions personnelles, ses forces et ses valeurs fondamentales en examinant leur importance pour le rôle de CMG.
- 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.
- S'engager de manière créative en partageant des idées et des visions afin de soutenir la constitution d'une équipe pour le PPO.
- Identifier les intérêts similaires, les tactiques d'engagement et les visions communes à des fins de mobilisation.
- Développer une argumentation adaptée à son public cible pour le rallier à ses idées.
- Identifier les options tangibles pour un PPO réussi en tenant compte des quatre piliers de la RCSNU 1325.
- Élaborer des solutions créatives et sensibles au genre pour le PPO.
- Expliquer le contenu d'un projet d'annexe sur le genre avec un estimé genre pour le PPO.

### Notes

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant-e-s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Exercice du modèle d'agent-e de changement 30 m

## Leçon 3.5 Estimer genre des CMG et contribution lors du processus de planification opérationnel

### Objectifs

- Les participant-e-s définissent leurs passions, leurs forces et leurs valeurs fondamentales. (Il s'agit de 3 des 4 domaines du modèle d'agent-e de changement). Il-elle-s commencent à réfléchir à leur point d'intersection (c'est-à-dire là où les quatre domaines se chevauchent).
- Les participant-e-s comprennent l'importance d'en savoir plus sur eux-mêmes en vue du nouveau rôle professionnel qu'il-elle-s auront à assumer.
- Les participant-e-s apprennent à utiliser le modèle d'agent-e de changement comme un outil pratique pour réfléchir aux activités, projets et programmes dans lesquels il-elle-s souhaiteraient s'impliquer au-delà de la formation.

### Matériels

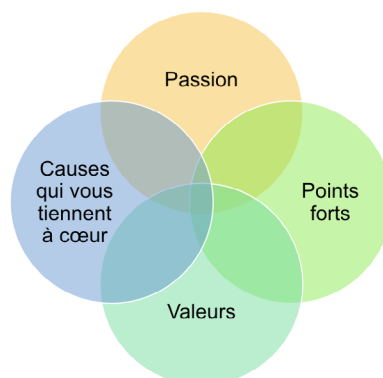
- ✓ Post-it, et stylos.
- ✓ Tableaux de conférence et diapositives PPT :
  - Pour expliquer le Panorama d'agent-e de changement, vous devez le dessiner sur un tableau de conférence (recommandé) ou le présenter sur une présentation PowerPoint. De plus, vous devez avoir un document pour chaque participant-e-s avec les valeurs, la passion et la force du brainstorming.
- ✓ Journal:
  - Vous pouvez également demander aux participant-e-s d'écrire leurs dix principales valeurs, passions et forces sur des post-its et placer un panier au milieu de la pièce où il-elle-s pourront jeter les post-its inutilisés au cours du processus de sélection. Cependant, à la fin, il est important que les participant-e-s les aient dans leur cahier de travail.
- ✓ Musique de fond :
  - Vous pouvez mettre une musique calme et inspirante en fond sonore.

### Pas à pas

#### 1. Exercice du modèle agent-e de changement

**Demandez** aux participant-e-s de dessiner individuellement les 4 cercles sur une feuille ou distribuez aux participant-e-s un document.

- Le motif est composé de quatre cercles :
  - Passions: les choses que vous aimez faire ;
  - Points forts : les choses pour lesquelles vous êtes doué ;
  - Valeurs : Qu'est-ce qui est le plus important pour vous ?
  - Causes qui vous tiennent à cœur : les besoins dans le monde qui vous importent le plus ou les injustices qui vous frustrent ou vous attristent le plus.



**Donnez** du temps aux participant-e-s pour qu'il-elle-s complètent leurs.

- Il-elle-s ont 5 minutes par cercle. Guidez-les toutes les 5 minutes en leur posant les questions suivantes :
  - Passions : Qu'est-ce que vous aimez tellement faire que vous en oubliez le temps qui passe ? Que feriez-vous si l'argent n'était pas un problème ?
  - Points forts : Les points forts sont les choses pour lesquelles nous sommes vraiment doué-e-s. Important : tout ce qui est au-dessus de la moyenne compte. Nous ne vous demandons pas de trouver des choses pour lesquelles vous êtes « le-la meilleur-e au monde »!
  - Valeurs : Lorsque vous avez un choix à faire ou que vous vous sentez bloqué-e, examiner vos valeurs, vous y tenir vous aidera à vous mettre sur la bonne voie. Vos valeurs représentent les qualités de vie qui comptent le plus pour vous.
  - Causes qui vous tiennent à cœur : Quels sont les problèmes dans le monde/votre communauté/votre pays qui vous bouleversent vraiment, vous excitent et vous donnent envie de faire quelque chose pour y remédier ?

**Expliquez** que la partie centrale (intersection) est l'endroit où les projets devraient être situés, au centre des passions, des forces, des valeurs et des problèmes. Il est crucial de rendre le projet durable parce qu'il les motive et qu'il répond à des besoins réels dans le monde !

**Faites** une liste de 5 projets/activités pour lesquels il-elle-s seraient les plus motivés et compétents de mener en tant que CMG basé sur l'analyse d'eux-elles-mêmes en tant qu'agent-e de changement.

**Expliquez-leur** que dans le cadre de leur travail de CMG, il-elle-s auront l'occasion de s'engager dans des projets avec le bureau de la coopération civilo-militaire ou le bureau des affaires civiles pour le programme de réduction de la violence communautaire. Il est important qu'il-elle-s identifient pour quels types de projets il-elle-s seraient les agent-e-s de changement les plus efficaces sur la base des éléments identifiés dans les 4 cercles.

**Demandez** s'il y a des volontaires qui aimeraient partager avec le groupe leurs résultats.

## ☰ Notes

- ✓ Cette session donne le coup d'envoi de toute la matinée ou de l'après-midi (décidez quand lancer l'activité, avant ou après le déjeuner). Faites en sorte qu'elle soit inspirante et énergisante (ramenez les participant-e-s après la pause).
- ✓ Assurez-vous de bien comprendre le modèle d'agent-e de changement et utilisez des références personnelles concrètes et/ou personnelles pour illustrer les différentes catégories du modèle d'agent-e de changement (valeurs, passions, forces).
- ✓ Les participant-e-s ne sont peut-être pas habitué-e-s à l'autoréflexion, ne vous inquiétez donc pas s'il-elle-s semblent un peu incertain-ne-s au début.

# Constituer une équipe pour le PPO

 35

## Leçon 3.5 Estimer genre des CMG et contribution lors du processus de planification opérationnel

### Objectifs

- Identifier les intérêts similaires, les tactiques d'engagement et les visions communes à des fins de mobilisation.

### Matériels

- ✓ 8 tableaux de papier préparés avec les 8 situations proposées pour le processus de planification.
- ✓ Post-it

### Pas à pas


#### 1. Orientations sur le processus de planification opérationnelle (PPO)

 15 min

**Partagez** 8 situations sur lesquelles les participant-e-s sont invité-e-s à faire un brainstorming pour trouver des solutions.


- Notez chaque situation sur un tableau de papier séparé
  - Situation 1 : Protection des civils — Soudan du Sud. Au Soudan du Sud, la population est menacée par les groupes armés et arrive en grand nombre à la barrière de la base pour recevoir la protection des Casques bleus.
  - Situation 2 : Protection des civils — République centrafricaine. En RCA, les femmes et les filles sont souvent victimes d'agressions sexuelles de la part de groupes criminels dans les rues de Bangui.
  - Situation 3 : Protection des civils — République démocratique du Congo. En RDC, des milliers de jeunes filles ne peuvent pas effectuer le trajet entre leur maison et leur école en raison du risque énorme d'agression physique ou sexuelle.
  - Situation 4 : Participation à la vie politique — République démocratique du Congo. En RDC, les femmes congolaises peuvent avoir une énorme influence dans leurs communautés, mais sont presque entièrement exclues de la vie politique.
  - Situation 5 : Protection des civils — Mali. Dans le nord du Mali, les villageois-es sont contraint-e-s de se déplacer régulièrement en raison de la violence des groupes armés. Il-elle-s se déplacent en masse vers les villes, où leur arrivée provoque des tensions. Les jeunes sont particulièrement la cible de ces violences.
  - Situation 6 : Tensions intercommunautaires — Liban. Le genre, la classe sociale, l'âge et la nationalité restent des points de division et de tension entre les communautés au Liban, souvent déclenchés par les souvenirs de la guerre civile.
  - Situation 7 : Tension près des camps de déplacés — Liban. La xénophobie envers les réfugiés, en particulier les Syrien-ne-s, s'est intensifiée alors que la population libanaise protège de plus en plus les ressources limitées du pays.
  - Situation 8 : Violence par les troupes gouvernementales — République centrafricaine. Suite à des affrontements dans la ville de Bambari, les forces nationales et leurs alliés ont pris pour cible une mosquée, tuant 14 personnes, dont une femme et un enfant. Un centre de santé a également été pris pour cible.

**Demandez** aux participant·e·s d'individuellement :

 **15 min**


- Choisir les 4 des 8 situations qui les intéressent le plus.
- Écrire sur un post-it, pour chacune des 4 situations choisies :
  - Pourquoi devraient-il·elle·s faire partie de l'équipe de planification qui tentera de résoudre la situation ?
  - Quelles sont les forces personnelles qui les rendraient aptes à s'intégrer dans cette équipe ?
  - Comment peuvent-il·elle·s contribuer ?
- Rappelez aux participant·e·s qu'il·elle·s doivent faire preuve de créativité s'il·elle·s veulent être choisis pour les équipes.

## **2. Construire une équipe**

 **15 min**

**Sélectionnez** 6 thèmes et identifiez un leader par thème.

**Demandez** à chaque leader de choisir 5 participant·e·s pour faire partie de son équipe

 **15 min**

- Les leaders doivent sélectionner les participant·e·s en fonction de la force qu'il·elle·s ont inscrite sur le post-it et il·elle·s doivent expliquer pourquoi il·elle·s ont choisi ce participant·e pour rejoindre leur équipe.

## **Notes**

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant·e·s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Mobilisation : état final et vision

 65 m

## Leçon 3.5 Estimer genre des CMG et contribution lors du processus de planification opérationnel

### Objectifs

- S'engager de manière créative en partageant des idées et des visions afin de soutenir la constitution d'une équipe pour le PPO.
- Identifier les intérêts similaires, les tactiques d'engagement et les visions communes à des fins de mobilisation.

### Pas à pas

#### 1. Exercice d'état final/de vision

 20 min

**Informez** les 6 équipes qu'à la fin de cet exercice, nous garderons les 3 meilleures équipes et nous fusionnerons les 3 autres équipes.

**Demandez** aux participant-e-s de développer un état final et une vision

 20 min

- Il-elle-s doivent identifier, pour le scénario de leur équipe, quel est l'état final souhaité après une intervention d'une OMP de l'ONU.
- Il-elle-s doivent également identifier leur vision et comment entrevoient-il-elle-s les capacités des OMP des Nations Unies d'engager la population dans leurs actions pour pouvoir atteindre leur objectif final.
- Cela peut par exemple être dans le cas de la protection de la population civile.
  - État final : Augmenter la résilience de la population afin de réduire les risques.
  - Vision : Engager la communauté en utilisant des techniques d'évaluation rurale participatives pour identifier les sources de solutions locales au problème et renforcer leurs capacités par des formations et de l'équipement.

**Expliquez-leur** qu'il-elle-s disposent de 90 secondes pour présenter leur état final et leur vision. Ces 90 secondes doivent également servir à convaincre les membres de l'autre équipe qu'il-elle-s doivent rejoindre leur équipe. Les 3 équipes qui suscitent le plus d'intérêt de la part des autres collègues seront l'équipe gagnante.

**Expliquez-leur** qu'il faut considérer les techniques de mobilisation étudiées dans les leçons précédentes, y compris l'appel à l'émotion pour rallier les autres collègues à leur cause.

#### 2. Présentation : tactique de mobilisation

 30 min

**Demandez** à chaque équipe de présenter sa tactique de mobilisation

 15 min

- Chaque équipe dispose de 90 secondes pour présenter sa tactique et convaincre les autres participant-e-s d'approuver sa proposition.


**Demandez** aux participant-e-s de voter avec leurs pieds

 02 min

- Les participant-e-s doivent voter avec leurs pieds.
- Après chaque présentation, il-elle-s peuvent décider de rejoindre l'équipe qui vient de présenter ou de rester avec l'équipe dans laquelle il-elle-s sont.

- À la fin de toutes les présentations, nous garderons les équipes qui ont le plus de participant-e-s et nous déplacerons les participant-e-s des équipes perdantes vers les 3 équipes de leur choix.

### 3. Débriefing

 15 min

**Discutez** avec les participant-e-s des éléments suivants :

- Demandez à chaque équipe d'identifier les caractéristiques d'un-e agent-e de changement qu'il-elle a utilisé pour mobiliser les membres de l'autre équipe.
- Demandez-leur s'il-elle-s font référence à un comportement irrationnel vu lors de la leçon 3.1.
- Que ferait-il-elle différemment la prochaine fois ?
- Prenez 5 minutes pour y réfléchir, et 10 minutes pour partager.

### Notes

- ✓ Pause déjeuner après cette section.

### Objectifs

- Visualiser un environnement tangible et sensible au genre pendant un processus de planification opérationnelle (PPO).
- Identifier les options tangibles pour un PPO réussie en tenant compte des quatre piliers de la RCSNU 1325.
- Élaborer des solutions créatives et sensibles au genre pour le PPO.

### Matériels

- ✓ Document — Estimé genre CMG processus de planification opérationnelle

### Pas à pas

#### 1. Examiner l'estimer genre pour les CMG

 **10 min**

**Demandez** aux participant·e·s de prendre le document Estimé genre.

**Passez** en revue avec les participant·e·s les 5 étapes du processus de planification des opérations militaires et la contribution des CMG pour chaque étape.

**Expliquez** aux participant·e·s qu'il·elle·s doivent tenir compte des 5 étapes du processus de planification opérationnelle lorsqu'il·elle·s élaborent le plan d'action pour leur scénario actuel.

#### Étape 1 - Analyse de l'environnement opérationnel

- Il·elle·s doivent considérer les 10 questions de l'analyse de conflit sensible au genre pour comprendre les défis auxquels chaque segment de la population est confronté dans leur scénario actuel.
- Les 10 questions sont les suivantes :

#### Comprendre les normes et les comportements liés au genre

1. Quels rôles jouent les personnes de genre différent dans une communauté donnée ?
2. Quelles sont les normes de genre qui prévalent dans les différents groupes sociaux ?
3. Comment les comportements réels des gens se comparent-ils aux normes de genre ?

#### Analyse des conflits sous l'angle du genre

4. Comment les conflits façonnent-ils et/ou modifient-ils les normes relatives à la masculinité et à la féminité ?
5. Comment le conflit affecte-t-il les hommes, les femmes et les minorités sexuelles et de genre (MSG) et leurs rôles de genre ?
6. Quels rôles jouent les hommes, les femmes et les MSG dans le conflit ?
7. Quels rôles jouent les hommes, les femmes et les MSG dans la résolution pacifique du conflit ?
8. Comment les normes et les comportements liés au genre déterminent-ils la manière dont la violence est utilisée ? Par qui ? Et contre qui ?

9. Les normes relatives aux masculinités et aux féminités alimentent-elles les conflits et l'insécurité ?
10. Existe-t-il des normes de masculinité et de féminité qui pourraient aider à construire ou à faciliter la paix ?

### Étape 2 - Analyse de la mission

- Il·elle·s doivent revoir leur état final et leur vision élaborée le matin pour prendre en compte les résultats de leur analyse de l'environnement opérationnel. Leur état final doit tenir compte de la situation de chaque segment de la population.

### Étape 3 - Élaboration d'un plan d'action

- Lors de l'élaboration du plan d'action, il·elle·s doivent tenir compte des quatre piliers de la RCSNU 1325.
  - Participation
  - Prévention
  - Protection
  - Secours et redressement

## 2. Les 4 piliers de la RCSNU 1325

 05 min

**Demandez** à la classe en séance plénière ce que chaque pilier signifie réellement pour le·la conseiller·ère militaire genre ? Comment il·elle·s doivent prendre en compte ces piliers pendant le processus de planification opérationnelle.

**Prendre** note des feuilles du tableau de bord, car il·elle·s devront en tenir compte lors de l'élaboration de leurs modes d'action.

## 3. Concept de survivant·e

 05 min

**Introduire** le concept de survivant·e — approche centrée sur la personne

 Regardez la vidéo : [“J’ai le droit” | Victimes d’exploitation et d’atteintes sexuelles | Nations Unies](#) (2 min 40 sec)

- Mettez les participant·e·s en garde contre le caractère sensible du sujet.

**Expliquez-leur** qu'il·elle·s doivent tenir compte du concept de survivant·e lorsqu'il·elle·s élaborent un plan d'action.

- Ce concept implique les considérations suivant·e·s :
  - Chaque projet ou intervention visant à soutenir les survivant·e·x·s doit chercher à les responsabiliser en donnant la priorité à leurs droits, leur sécurité, leur bien-être, leurs besoins et leurs souhaits.
  - Les organisations telles que les OMP doivent veiller à ce que les survivant·e·x·s aient accès à des services appropriés, accessibles et de bonne qualité.
  - À la suite d'un incident (une expérience traumatisante, telle qu'une agression sexuelle), une approche centrée sur le·la survivant·e permettra à ce dernier/cette dernière de contrôler le processus de prise de décision.
  - Cela permet aux survivant·e·x·s d'exprimer leurs besoins et de disposer de l'espace et du temps nécessaires à l'organisation pour obtenir le soutien nécessaire.
  - Cette approche permet également de reconnaître que les divers mécanismes d'adaptation et processus de guérison sont uniques à chaque individu.

#### 4. Intégrer les 4 piliers et le concept de survivant·e dans le PPO

 30 min

**Demandez** à chaque équipe de développer des options pour résoudre ou atténuer la situation dans leur scénario.

- Il·elle·s doivent prendre en compte les 4 piliers de la résolution 1325 et le concept d'approche centrée sur le·la survivant·e.
- Il·elle·s doivent proposer des pistes d'action qui n'ont jamais été mises en œuvre auparavant par une composante militaire.
- Il·elle·s auront 3 minutes pour exprimer pourquoi leur solution est celle qui aura le plus d'impact et qui a le plus de chance de réussir.
- Des fonds sont disponibles dans le cadre des projets à impact rapide et du programme de réduction de la violence communautaire.
- Le·la commandant·e de la force est prêt·e à assigner des tâches aux ingénieur·e·s et autres troupes militaires pour soutenir votre solution.
- Il·elle·s ont 30 minutes pour élaborer leurs solutions.

#### Notes

- ✓ Suivi d'une pause de 10 minutes.

# Présentation de groupe des PPO

 **55 m**

## Leçon 3.5 Estimer genre des CMG et contribution lors du processus de planification opérationnel

### Objectifs

- Développer une argumentation adaptée à son public cible pour le rallier à ses idées.
- Identifier les options tangibles pour un PPO réussi en tenant compte des quatre piliers de la RCSNU 1325.

### Pas à pas

#### 1. Présentation de groupe : Plan d'action créatif

 **45 min**

**Informez** les participant-e-s de la manière dont la présentation se déroulera :

 **15 min**

- Équipe 1 : présente (3 min),
- Équipe 2 : donnez votre avis : ce qui pourrait mal tourner (2 min),
- Équipe 1 : réponse aux commentaires qu'il-elle-s ont reçue (2 min),
- Équipe 2 : partagez des commentaires/préoccupations supplémentaires (1 min),
- Équipe 1 : réponse aux commentaires qu'il-elle-s ont reçue (2 min),
- Équipe 3 : observez et donnez votre avis (2 min)
- Facilitateur-riche : débriefing 3 min lien avec la créativité (15 min chacun x 3 équipes)

**Répétez** la présentation avec les autres groupes (15 min pour chaque groupe)

 **30 min**

- Deuxième tour : L'équipe 2 remplace l'équipe 1, l'équipe 3 remplace l'équipe 2.
- Dernier tour : L'équipe 3 devient l'équipe 1, l'équipe 1 devient l'équipe 2.

#### 2. Red Teaming et Rock Drill (Équipe rouge et Foreuse de roche)

 **10 min**

**Expliquez** que ce que nous venons de faire ressemble aux processus de « Red Teaming » et de « Rock Drill » que certains pays et missions de l'ONU utilisent pour améliorer leur plan à la fin du processus de planification opérationnelle militaire.

- Red Teaming (équipe rouge) :
  - Un moyen de tester les stratégies, d'éliminer les menaces invisibles et d'identifier les opportunités manquées.
  - Il aide à remettre en question leurs hypothèses, à renforcer leurs plans et à surmonter la pensée de groupe.
  - Souvent, le Red Teaming est joué par l'U2 - les services de renseignement qui élaborent un plan et un plan d'action en tant que forces adverses. Il-elle-s contestent le plan de l'ONU à chaque étape du processus de planification opérationnelle en exposant comment il-elle-s répondraient aux solutions proposées par l'ONU. Cela permet à la mission de l'ONU de développer un plan de contingence.

- Il est important d'inclure une perspective de genre dans le Red Teaming pour identifier comment les forces adverses utilisent l'identité de genre pour atteindre leurs objectifs. Il peut s'agir, par exemple, d'utiliser la violence sexuelle liée aux conflits comme tactique de guerre.
- Si la mission de l'ONU dispose d'une Red Teaming, le·la CMG doit demander à y participer ou demander à ce que le·la PFMG U2 soit désigné comme membre de la Red teaming.
- Rock Drill (Perceuse de roche) :
  - Une fois que les unités ont pris connaissance des ordres d'opération, elles font un compte rendu au·à la commandant·e sous la forme d'un exercice de Rock Drill.
  - Chaque membre du personnel ou commandant·e discute de son rôle et de sa mission particulière au cours de l'opération et indique s'il·elle manque de ressources.
  - L'U2 explique les intentions et les actions probables des groupes armés.
  - L'U9 et le·la CMG doivent expliquer les intentions et les actions probables de la population locale en tenant compte de l'intersectionnalité.
  - Le·la CMG pourrait organiser un mini Rock Drill avec le·la PFMG et le peloton d'engagement pour déterminer si le plan proposé tient compte de la dimension de genre et identifier les lacunes.

## Notes

- ✓ Suivi d'une pause de 10 minutes.

# Annexe sur le genre

 30 m

## Leçon 3.5 Estimer genre des CMG et contribution lors du processus de planification opérationnel

### Objectifs

- Expliquer le contenu d'un projet d'annexe sur le genre avec un estimé genre pour le PPO.

### Matériels

- ✓ Document annexe sur le genre.

### Pas à pas

#### 1. Revoir le concept de l'annexe sur le genre

 10 min

- Il est vraiment important que les CMG comprennent que toutes les tâches doivent se trouver au cœur de l'ordre des opérations et non dans l'annexe sur le genre.
- Le/la CMG fournira les données suivantes aux U2, U3 et U4 pour les informations à inclure dans le document principal dans leurs sections respectives :
  - U3 : Tâches des CMG, des PFMG et des pelotons d'engagement du QG-S.
  - U3 : Les tâches des composantes militaires pour assurer l'utilisation d'approches sensibles au genre.
  - U2 : Demande d'information adressée aux CMG, PFMG et sections d'engagement du QG-S.
  - U4 : Les ressources nécessaires pour que la composante militaire soit sensible au genre.

#### 2. Développer l'annexe sur le genre

 10 min

**Demandez** à chaque équipe de préparer une affiche expliquant le contenu de leur annexe sur le genre et le contenu qui sera directement intégré dans l'ordre opérationnel pour mettre en œuvre leurs plans d'action.

**Leur** affiche doit comporter les informations suivantes:

- Leur analyse de genre sensible aux conflits
- Leurs conseils aux CMG, aux PFMG et aux pelotons d'engagement du QG-S
- Expliquez ce qui entrera directement dans l'ordre opérationnel :
  - Tâches confiées aux éléments militaires
  - Besoins en coordination avec les partenaires
  - Besoins d'information
  - Besoin de soutien logistique

#### 3. Présentation

 10 min

**Donnez** la parole aux participant-e-s pour leur présentation

- Chaque groupe dispose de 2 minutes pour présenter et expliquer son poster.

# Conclusion : Révision et autoréflexion

 25 m

## Leçon 3.5 Estimer genre des CMG et contribution lors du processus de planification opérationnel

### Objectifs

- Revoir le concept principal de la journée
- Autoévaluer leurs ODI
- Compléter leur journal de bord de la journée
- Préparer les participant-e-s aux activités de la leçon 3.6: (1) le briefing matinal du-de la commandant-e de la force et (2) la réunion avec les ONG.

### Matériels

- ✓ Scénarios du commandant de la force
- ✓ Dossier sur les ONG

### Pas à pas

#### 1. Briefing matinal du-de la commandant-e de la force de préparation

 05 min

**Divisez** la classe en 4 équipes pour les briefings du commandant de la force et donnez-leur leur étude de cas (mêmes équipes) - donnez-leur les scénarios des briefings du-de la commandant-e de la force.

**Passez** en revue avec eux les 4 scénarios et les tâches.

**Expliquez** que chaque équipe est responsable de la simulation d'une des rencontres matinales (morning brief) :

- L'équipe 1 la leçon 3.6; l'équipe 2 la leçon 3.7; l'équipe 3 la leçon 3.8 et l'équipe 4 la leçon 3.9.
- Chaque équipe doit avoir une personne pour chacun de ces bureaux :
  - U2 – Renseignement militaire
  - U3 – Fonctionnement
  - U4 – Logistique
  - U9 – Coopération civilo-militaire
  - Opérations d'information
  - Conseiller-ère militaire genre
- Chaque bureau doit présenter pendant 90 secondes sa perspective spécifique au genre par rapport au scénario. Les U3 doivent présenter la solution proposée.

#### 2. Préparer la leçon 3.6

 05 min

**Expliquez** que les 4 mêmes équipes iront à la rencontre d'une ONG lors de la leçon 3.6.

**Fournissez** à chaque équipe une description de l'ONG qu'elle rencontrera et les informations de leurs points de contact au sein de cette ONG (numéro de téléphone et courriel).

### 3. Exercice de préparation de la stratégie militaire genre

 05 min

**Divisez** la classe en 3 équipes.

**Expliquez** que chaque équipe devra élaborer une stratégie militaire genre pour une mission existante de l'ONU :

1. Équipe 1 élaborera une stratégie militaire genre pour la MONUSCO en République démocratique du Congo.
  2. Équipe 2 pour la MINUSMA au Mali.
  3. Équipe 3 pour la MINUSCA en République Centrafricaine.
- Il leur incombe de rechercher des informations en ligne sur la mission afin de pouvoir élaborer la stratégie.
  - Il·elle·s présenteront leur stratégie au personnel de la mission via zoom ou MSteam lors de la leçon 3.9.
  - Il·elle·s seront guidé·e·s pendant les leçons 3.7 et 3.8 pour développer leur stratégie militaire genre, mais il·elle·s doivent commencer à faire des recherches avant leur arrivée en classe lors de la leçon 3.7 sur le mandat de la mission et si possible développer une analyse de conflit sensible au genre.

### 4. Autoréflexion - Temps personnel

 05 min

**Demandez** aux participant·e·s de prendre 10 min de leur temps personnel pour compléter :

- Leur journal d'apprentissage personnel
- Le formulaire Google de feedback pour la leçon 3.5
- L'auto-évaluation d'ODI de son organisation pour le thème "Connecter".

## Notes

- ✓ Fournir le matériel de formation de l'UNITAR sur les soins personnels et le système de soutien entre pairs (buddy system).

- ✓ **Activité énergisante - Arrivée (je suggérerais une question amusante ou moins sérieuse ici, pour qu'il·elle·s puissent se détendre)**  10 min

- Un·e facilitateur·rice lance une question pour vérifier l'état/le moral des participant·e·s (il·elle en choisit une parmi les questions ci-dessous ou en suggère d'autres) :
  - > Comment se sentent les participant·e·s à la moitié de la formation ?
  - > Qu'est-ce qui me réjouit dans ma vie ?
  - > Quel animal représente mon humeur aujourd'hui ?
  - > Quelle chanson / film / histoire représente mon humeur aujourd'hui ?
  - > Une chose surprenante qui m'est arrivée récemment...
  - > Une chose que tu ne sais pas sur moi, c'est que...
- Chaque participant·e répond tour à tour. Lorsque tout le monde a répondu, les facilitateur·rice·s remercient le groupe pour leur partage et donnent une rétroaction positive à tous pour les contributions.
- Remarque: les facilitateur·rice·s ne doivent pas utiliser plus d'une question de vérification (check-in) si le groupe compte plus de 16 personnes.



## LESSON

# 3.6 Collaborer avec les sociétés civiles et les ONG locales

### Aperçu

À la fin de la leçon 3.6 les participant-e-s maîtriseront le développement et la mise en œuvre d'un plan d'engagement dans le cadre de rencontre avec une ONG. Les participant-e-s auront l'occasion de visiter les bureaux d'une ONG et de pouvoir échanger avec son personnel.

### Objectifs d'apprentissage

- Faire preuve de confiance en soi lors du briefing avec le-la CF ou l'état-major militaire.
- Définir un plan d'engagement pour optimiser et identifier les points de discussion et les sujets sensibles.
- S'entraîner à poser des questions percutantes pour recueillir des informations lors d'interactions avec des organisations locales de la société civile.
- Identifier des espaces sûrs pour une interaction active avec des organisations locales de femmes.
- S'entraîner à utiliser l'inventaire BRAVING et le modèle de confiance.
- Interpréter l'utilisation de la communication non verbale lors d'engagements importants.
- Analyser les perspectives valorisées et l'agenda adapté des organisations de la société civile locale.
- Examiner comment la société civile et les ONG locales sont des agent-e-s de changement des normes sociales.
- Analyser les résultats en créant un rapport concis et en temps opportun.

## Évaluations

- Les objectifs 2, 3, 6, 7 et 8 seront évalués au cours de la journée en équipe lors de la réalisation des activités en classe.
- Les objectifs 1, 4, 5 et 9 seront évalués lors d'une présentation le jour même.

## Activités

- Simulation : Briefing matinal du-de la Commandant·e de la force
- Exercice de groupe : Préparation d'un plan d'engagement
- Terrain : Rencontre avec une ONG et rencontre
- Entretien individuel des participant·e·s avec le/la facilitateur·rice

## Documents à distribuer (aux participant·e·s)

1. IOM KLE Annexe 3 – Carte d'engagement (vierge)
2. Plan stratégique d'ONU-Femme 2022-2025
3. Aide-mémoire – Donner des présentations (briefing) militaires

## Aperçu du programme de la leçon



Simulation : Briefing matinale du-de la CF	30 min
Introduction au thème et aux objectifs d'apprentissage de la leçon	30 min
Plan d'engagement	60 min
Transport	60 min
Réunion et déjeuner avec des ONG	100 min
Transport	60 min
Principaux points à retenir — Rédaction d'un rapport	45 min
Conclusion : Révision et autoréflexion	30 min
Réunion des facilitateur·rice·s : préparation de la leçon 3.7	45 min
Entretien individuel avec les participant·e·s	60 min

# Simulation : Rencontre préparatoire matinale du-de la commandant-e de la force

 30 m

## Leçon 3.6 Collaborer avec les sociétés civiles et les ONG locales

### Objectifs

- Faire preuve d'assurance lors d'un briefing avec le-la CF ou le personnel militaire.

### Matériels

- ✓ La salle de classe est organisée en deux cercles avec des chaises ; le cercle intérieur est une table de conférence pour la rencontre préparatoire matinale du-de la commandant-e de la force et un cercle extérieur pour que le reste de la classe puisse observer.

### Pas à pas

#### 1. Simulation du briefing matinal du-de la commandant-e de la force (BMCF)

 30 min

**Le groupe 1 aura reçu le scénario suivant lors de la leçon 3.5 : Scénario de la MINUSS – vol de bétail.**


- Dans de nombreuses régions du Soudan du Sud, la violence au sein et entre certaines communautés est alimentée par les vols de bétail. Ces dernières années, la prolifération des armes légères a entraîné une augmentation du nombre de décès liés aux vols de bétail, entraînant souvent des représailles et des cycles de violence qui font des centaines de blessés et de morts.
- Les normes de genre sont étroitement liées à la pratique du vol de bétail. Posséder une arme ou participer à une opération de vol de bétail est un rite de passage pour les adolescents de sexe masculin. Pour les hommes, ce sont des symboles de masculinité et de virilité qui leur confèrent un statut social. On attend d'un jeune homme qu'il apporte un certain nombre d'animaux à la famille de sa promise avant le mariage. Les jeunes hommes ne sont pas vraiment considérés comme des « hommes » tant qu'ils ne sont pas mariés.
- Dans de nombreuses régions du Soudan du Sud, les femmes chantent des chansons destinées à déshonorer les hommes qui n'ont pas participé aux opérations de vol de bétail ou qui n'ont pas ramené d'animaux, ainsi que des chansons en l'honneur de ceux qui y sont parvenus. Les notions de masculinité, d'armes, de bétail et de mariage sont donc étroitement liées. Leur association vise à créer de puissantes incitations qui poussent les jeunes hommes à participer à la violence.
- Tâches : Le-la commandant-e de la force de la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS) vous demande de suggérer des pistes d'action pour le contingent militaire afin de réduire et de prévenir les vols de bétail et les violences qui y sont liées dans une communauté pastorale du Soudan du Sud.
- Pensez à répondre aux questions suivantes
  - U2 : Quelles sont les principales causes du problème que vous devez essayer de résoudre ?
  - Conseiller-ère militaire genre : Devez-vous remettre en question les attitudes et les pratiques liées au genre dans ce contexte ?
  - U9 : Existe-t-il des systèmes, des institutions, des lois ou des politiques, ou d'autres facteurs matériels, qui devraient être pris en compte parce qu'il-elle-s renforcent certaines normes de genre nuisibles ?

- Opérations d'information : Au sein de cette communauté, avec qui devez-vous dialoguer dans le cadre du projet ?
- U3 : Quelles actions pouvez-vous recommander ? Comment comptez-vous changer la situation ?
- U4 : Quels sont les défis logistiques que vous pourriez rencontrer ?

**Expliquez** le déroulement de la simulation :

- Le groupe 1 est assis autour de la table avec leur PowerPoint prêt pour la réunion préparatoire matinale du-de la commandant-e de la force.
- Le-la commandant-e de la force est assis au bout de la table avec une vue directe sur l'écran.
- Les groupes 4, 2 et 3 sont assis dans le cercle extérieur et observent la simulation.

**Procéder** à la simulation

 **30 min**

- Le-la commandant-e de la force accueille le groupe 1 et lui demande de procéder à la présentation.
- Le-la commandant-e de la force doit poser des questions pour obtenir des éclaircissements à quelques reprises au cours de la présentation et exprimer ses préoccupations s'il-elle estime que ce qui est proposé ne fait pas partie du mandat militaire ou nécessite beaucoup trop de ressources.
- Le-la commandant-e de la force prend des notes sur les points suivants pour débriefer les participant-e-s à la fin de la simulation :
  - **Qualité de l'analyse:** L'argumentation inclut-elle des faits pour soutenir les plans d'action proposés ?
  - **Précision:** La présentation était-elle concise et répondait-elle directement à la question du-de la commandant-e de la force ?
  - **Matériel de soutien:** Le matériel de soutien était-il approprié et répondait-il aux intérêts du-de la commandant-e de la force ?

## **Notes**

- ✓ Il serait bon d'enregistrer la réunion préparatoire matinale du-de la commandant-e de la force sur un téléphone portable et de fournir l'enregistrement à l'équipe 1 afin qu'elle puisse observer son non verbal pendant la présentation.

# Introduction au thème et aux objectifs d'apprentissage de la leçon

 30 m

## Leçon 3.6 Collaborer avec les sociétés civiles et les ONG locales

### Objectifs

- Appliquer le concept de l'approche des survivant-e-x-s à l'étude de cas du-de la commandant-e de la force.
- Discutez des deux comportements irrationnels en relation avec l'étude de cas du-de la commandant-e de la force.
- Analyser la relation entre l'ODI « Connecter » et le fait d'être l'allié d'une organisation.

### Matériels

- ✓ Accès au mentimètre pour voter.

### Pas à pas

#### 1. Rétroaction sur la réunion préparatoire matinale du-de la commandant-e

 10 min

**Donnez** une rétroaction sur la réunion préparatoire matinale du-de la commandant-e.

 10 min

**Posez** les questions suivantes au groupe 1 concernant leur analyse de la situation de la MINUSS :

- Quels sont les comportements que vous souhaitez renforcer et modifier grâce aux modes d'action que vous proposez ?
- Avons-nous considéré les points suivants :
  - Les normes sociales qui motivent le recours à la violence par les jeunes hommes.
  - Les normes sociales qui relèguent les femmes à un rôle de soutien et qui ont un impact sur leur participation significative aux décisions communautaires et à leur propre avenir.
  - Les gardiens des normes sociales - des hommes plus âgés qui motivent les jeunes hommes à aller se battre.

**Demandez** aux groupes 2, 3 et 4 de formuler une critique positive et une critique négative (sur la base de la définition des critiques positives et négatives vu lors de la leçon 3.4) concernant la présentation du groupe 1 au-de la commandant-e de la force.

**Examinez** les deux comportements irrationnels suivants et étudiez comment il-elle-s auraient pu être pris en compte dans l'élaboration d'un plan d'action lors de la réunion préparatoire matinale du-de la commandant-e de la force :

- L'environnement dans lequel les gens vivent ou travaillent a un impact sur les décisions qu'il-elle-s prennent.
  - Expliquez comment le fait de vivre dans un lieu pour les personnes déplacées, dans un village d'accueil ou chez des personnes déplacées a un impact sur les mécanismes d'adaptation de la population du Soudan du Sud.

- L'équité entre les genres n'est pas un jeu à somme nulle.
  - Les rôles des femmes au Soudan du Sud évoluent pour s'adapter au conflit, elles partagent le pouvoir avec les hommes tout en s'assurant de ne pas prendre le pouvoir des hommes. Elles comblent les vides laissés par les hommes qui se battent.
  - Les femmes du Soudan du Sud font preuve d'une résilience extraordinaire. Les réseaux de survivantes et les services d'aiguillage permettent aux femmes de se soutenir mutuellement dans leur quête de sécurité et de rétablissement après des violences basées sur le genre. Dans le monde des affaires, les associations villageoises d'épargne et de crédit ont permis aux femmes de créer des entreprises rentables qui leur permettent de nourrir leur famille et d'envoyer leurs enfants à l'école.
  - Comme le rôle historique de médiateur des chefs et des anciens a été perturbé par des luttes d'influence intergénérationnelles, les groupes de femmes jouent un rôle essentiel dans l'établissement de la paix au sein des communautés et entre elles pour dissuader leurs fils de faire preuve de violence.

## 2. Révision de la leçon 3.5

 10 min

### Revoir le contenu de la leçon 3.5

 05 min

- Demandez aux participant·e·s ce dont il·elle·s se souviennent concernant le concept de l'approche des survivant·e·x·s.
- Ce concept implique les considérations suivantes :
  - Chaque projet ou intervention visant à soutenir les survivant·e·x·s doit chercher à les responsabiliser en donnant la priorité à leurs droits, leur sécurité, leur bien-être, leurs besoins et leurs souhaits.
  - Les organisations telles que les OMP des Nations Unies doivent veiller à ce que les survivant·e·x·s aient accès à des services appropriés, accessibles et de bonne qualité.
  - À la suite d'un incident (une expérience traumatisante, telle qu'une agression sexuelle), une approche centrée sur le·la survivant·e·x permettra à cette dernière de contrôler le processus de prise de décision.
  - Cela permet aux survivant·e·x·s d'exprimer ses besoins et de disposer de l'espace et du temps nécessaires à l'organisation pour obtenir le soutien dont il·elle a besoin.
  - Cette approche permet également de reconnaître que les divers mécanismes d'adaptation et processus de guérison sont uniques à chaque individu.
- Demandez-leur comment la présentation de l'équipe 1 prend en compte ou non le concept d'approche centré sur les survivant·e·x·s et ce qui aurait pu être fait d'autre.

### Répondre aux questions des participant·e·s fournies à la fin de la leçon 3.

 05 min

- Demandez-leur s'il·elle·s ont d'autres questions et répondez-leur.
- Si les participant·e·s n'ont pas identifié de questions dans le formulaire Google, revoyez avec eux·elles le contenu de l'annexe sur le genre et demandez-leur quels éléments de la présentation de l'équipe 1 doivent être dans l'annexe sur le genre et lesquelles doivent être directement dans le document d'ordre des opérations.
- Qu'est-ce qu'il y aurait dans l'annexe sur le genre ?

### 3. Introduction du sujet de la leçon

 10 min

#### Présentez le thème de la journée : Connecter

 05 min

**Discutez** de la définition d'un-e « allié-e » et de ce qui est nécessaire pour instaurer la confiance et créer un environnement propice à la confiance.

- Un-e allié-e est une personne qui est associée à une autre en tant qu'aide ; une personne ou un groupe qui fournit une assistance et un soutien dans un effort, une activité ou une lutte en cours. Ces dernières années, le terme a été adopté pour désigner spécifiquement une personne qui soutient un ou plusieurs groupes marginalisés.

**Demandez** quelle est la différence entre un allié, un-e défenseur-e et un-e activiste.

- **Allié-e** est « ceux qui est associé-e à un autre en tant qu'aide : une personne ou un groupe qui fournit une assistance et un soutien dans un effort, une activité ou une lutte en cours. » Le terme est « souvent utilisé maintenant pour désigner spécifiquement une personne qui n'est pas membre d'un groupe marginalisé ou discriminé, mais qui exprime ou apporte son soutien à ce groupe. »
- **Défenseur-e** est « ceux qui soutient ou promeut les intérêts d'une cause ou d'un groupe ». Les défenseur-e-s ont relativement plus d'impact lorsqu'il-elle-s reconnaissent et utilisent leur privilège pour s'engager dans des situations controversées au nom de personnes et de groupes marginalisés qui n'ont pas les moyens de le faire afin d'apporter des changements sociaux et politiques.
- **Activiste** est « une personne qui préconise ou pratique l'activisme : une personne qui utilise ou soutient des actions fortes (telles que des protestations publiques) pour soutenir ou s'opposer à un côté d'une question controversée ». L'activisme, à vrai dire, a souvent une réputation moins favorable même si, par définition, il peut être considéré comme une forme de plaidoyer. L'activisme est décrit comme une action directe visant à atteindre un objectif politique ou social. L'« activisme » peut être un concept négatif en raison de la manière dont il est perçu et dont les activistes sont dépeints dans les médias.

**Expliquez-leur** qu'aujourd'hui il-elle-s vont devoir rencontrer une organisation non gouvernementale (ONG) locale qui travaille en faveur des droits des femmes et des minorités visibles. Leur objectif principal est de devenir un-e allié-e de cette organisation pour promouvoir des normes sociales permettant la promotion d'au moins un pilier de l'agenda Femmes, Paix et Sécurité (FPS).

**Demandez** aux participant-e-s, individuellement, à l'aide du Mentimètre, de classer par ordre d'importance les quatre compétences de l'objectif de développement intérieur « Connexion » pour atteindre son objectif et devenir un-e allié-e de l'organisation.

- **Appréciation.** Se rapporter aux autres et au monde avec un sentiment fondamental d'appréciation, de gratitude et de joie.
- **Connectivité.** Avoir le sens aigu d'être connecté et/ou de faire partie d'un ensemble plus large, telle qu'une communauté, l'humanité ou un écosystème mondial.
- **Humilité.** Être capable d'agir en fonction des besoins de la situation sans se soucier de sa propre importance.
- **Empathie et compassion.** Capacité de se rapporter aux autres, à soi-même et à la nature avec gentillesse, empathie et compassion et d'aborder la souffrance qui en découle.

**Discutez** des résultats avec les participant-e-s.

**Demandez** aux participant-e-s comment il-elle-s vont intégrer le concept « Connecter » dans leur plan d'engagement.

**Demandez-leur** de réfléchir à la manière dont l'ONG perçoit culturellement les éléments importants identifiés dans l'ODI « Connecter » et dans le modèle de confiance.

**Comment** il-elle-s vont prendre en compte cette perception dans leur plan d'engagement et lors de la réunion avec les membres de l'ONG locale.

### Introduire les objectifs d'apprentissage de la leçon 3.6

 05 min

- Faire preuve de confiance en soi lors du briefing avec le-la CF ou l'état-major militaire.
- Définir un plan d'engagement pour optimiser et identifier les points de discussion et les sujets sensibles.
- S'entraîner à poser des questions percutantes pour recueillir des informations lors d'interactions avec des organisations locales de la société civile.
- Identifier des espaces sûrs pour une interaction active avec des organisations locales de femmes.
- S'entraîner à utiliser l'inventaire BRAVING et le modèle de confiance.
- Interpréter l'utilisation de la communication non verbale lors d'engagements importants.
- Analyser les perspectives valorisées et l'agenda adapté des organisations de la société civile locale.
- Examiner comment la société civile et les ONG locales sont des agent-e-s de changement des normes sociales.
- Analyser les résultats en créant un rapport concis et en temps opportun.

### Notes

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant-e-s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Plan d'engagement

 **60 m**

## Leçon 3.6 Collaborer avec les sociétés civiles et les ONG locales

### Objectifs

- Définissez un plan d'engagement qui optimisera et identifiera les points de discussion et les sujets sensibles.

### Matériels

- ✓ Outil d'engagement vierge.

### Pas à pas

#### 1. Préparer un plan d'engagement

 **25 min**

Revoir les équipes d'engagement lors de la leçon 3.4

 **05 min**

- Étape 1 – Identifier le-la dirigeant-e clé. Qui dans l'organisation a de l'influence et du pouvoir? Avec qui voulons-nous créer des liens ?
  - Demandez aux équipes si elles ont déjà fait des recherches sur l'organisation depuis l'assignation de l'organisation lors de la leçon 3.5. Si ce n'est pas le cas, informez-les qu'il serait bon qu'elles connaissent l'organisation et certains de ses membres avant d'arriver sur place.
  - Il-elle-s peuvent faire des recherches sur Internet en se servant de LinkedIn et des médias sociaux pour voir si il-elle-s connaissent des gens faisant partie de cette organisation ou connaissant celle-ci.
  - S'il-elle-s étaient en mission, il-elle-s pourraient discuter avec l'U9 ou le Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations Unies (BCAH/OCHA).
- Étape 2 – Effectuer une analyse des facteurs d'intersectionnalité/identité de la personne que nous envisageons de rencontrer et identifier ce qui façonne sa motivation et ses comportements.
  - Demandez-leur quelles sont les représentations des clients des ONG. Quels sont les facteurs d'intersectionnalité pris en compte pour bénéficier des services offerts par cette ONG ?
  - Il peut s'agir par exemple de l'origine ethnique, du genre, de la religion, des revenus, du lieu de résidence, etc.
- Étape 3 – Identifiez les effets souhaités que nous voulons obtenir lors de la réunion.
  - Rappelez qu'à l'issue de la réunion, les ONG doivent les percevoir comme un-e allié-e sur lequel il-elle-s peuvent compter pour obtenir un soutien.
- Étape 4 – Préparez la réunion en déterminant comment travailler avec l'interprète et comment créer un environnement propice à la confiance.
  - Demandez à l'équipe quel est son plan pour établir la confiance.
  - Demandez le rôle de chaque membre de l'équipe ; qui va parler, qui va prendre des notes, qui va lire le non verbal.

- Étape 5 - Réalisation de l'engagement.
- Étape 6 - Effectuez un débriefing et rédigez un rapport à l'intention de la chaîne de commandement.

**Demandez** que chaque équipe prépare un plan d'engagement qui comprend :


 **20 min**

- Les caractéristiques des questions percutantes et demandez-leur d'élaborer des questions percutantes avant d'arriver à la réunion.
- Concepts de sécurité psychologique et d'espace sûr.
- Allié-e et agent-e du changement.

**Informez** les qu'il-elle-s doivent présenter leur concept en 90 secondes en suivant ce format :

- Définissez l'organisation que vous allez rencontrer.
- Expliquez comment vous comptez mener la réunion.
- Expliquez comment vous comptez gagner leur confiance ou au moins créer un environnement propice à la discussion.
- Identifiez les éléments BRAVING que vous prévoyez utiliser. (BRAVING : limites, fiabilité, responsabilité, confidentialité, intégrité, non-jugement et générosité).
- Identifiez les sujets dont vous allez éviter de discuter ou les gestes que vous allez éviter de faire à tout prix.

## 2. Présentation


 **20 min**

**Informez** la classe que chaque équipe doit présenter son plan à une autre équipe :

 **20 min**

- Jumelez l'équipe 1 à l'équipe 2 et l'équipe 3 à l'équipe 4.
- Demandez-leur de présenter leur plan les uns aux autres. (90 secondes chacun)
- Demandez-leur de fournir des commentaires constructifs pour améliorer leur plan.

## 3. Finaliser votre plan d'engagement


 **15 min**

**Informez** les participant-e-s qu'il-elle-s ont du temps pour améliorer leur plan

 **10 min**

- Sur la base des commentaires reçus, vous pourrez améliorer votre plan.

**Demandez** aux participant-e-s de présenter leur plan d'engagement

 **05 min**

- Les équipes ont 90 secondes pour le présenter.

## Notes

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant-e-s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

### Objectifs

- Atteindre les emplacements des ONG

### Matériels

- ✓ Transport vers l'emplacement des ONG (il devrait y avoir quatre transports si les quatre ONG ne sont pas au même endroit).
- ✓ Formulaire d'observation et de rapport permettant aux facilitateur·rice·s de donner des rétroactions aux équipes de leurs compétences.

### Notes

- ✓ Chaque équipe devrait être accompagnée d'un·e facilitateur·rice ou d'un militaire du pays hôte qui pourrait faire un rapport sur les compétences démontrées par l'équipe lors de la rencontre avec l'ONG.
- ✓ Chaque facilitateur·rice est chargé de s'assurer que tous les participant·e·s dans le groupe qu'il·elle accompagne suivent et que personne ne se perd ou s'éloigne du groupe.
- ✓ Sur place, le·la facilitateur·rice ne dirige pas, il·elle observe strictement. Les membres du groupe doivent se présenter.

# Réunion et déjeuner avec les ONG

 100 m

## Leçon 3.6 Collaborer avec les sociétés civiles et les ONG locales

### Objectifs

- S'entraîner à poser des questions percutantes pour recueillir des informations lors d'interactions avec des organisations locales de la société civile.
- Identifier des espaces sûrs pour une interaction active avec des organisations locales de femmes.
- S'entraîner à utiliser l'inventaire BRAVING et le modèle de confiance.
- Interpréter l'utilisation de la communication non verbale lors d'engagements importants.
- Analyser les perspectives valorisées et l'agenda adapté des organisations de la société civile locale.
- Examiner comment la société civile et les ONG locales sont des agent-e-s de changement des normes sociales.

### Matériels

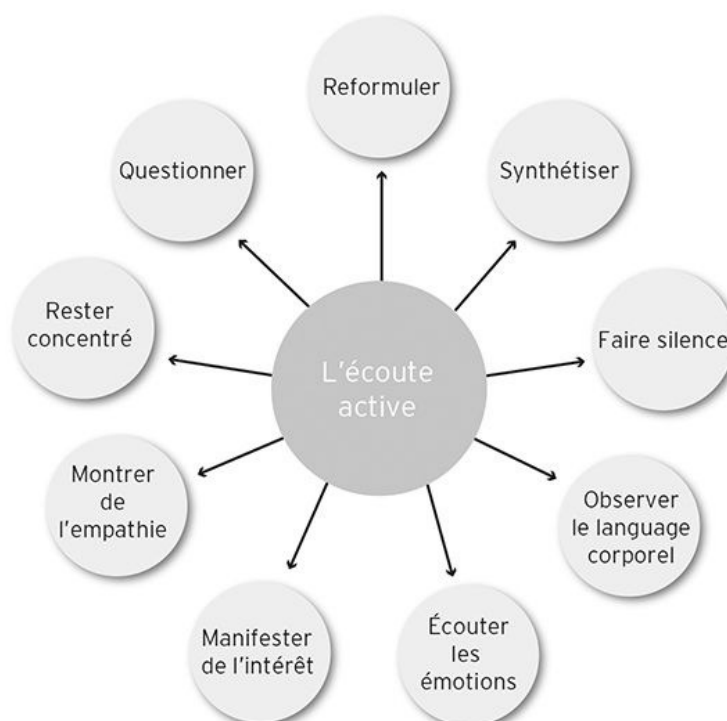
- ✓ Déjeuner fourni par la formation pour les participant-e-s et les membres des ONG.

### Pas à pas

#### 1. Déjeuner avec les ONG

 40 min

- Les facilitateur·rice-s doivent observer les rapports que les participant-e-s établissent avec les membres des ONG. Il·elle-s devront débriefer l'équipe à son retour à la base.



- Les éléments suivants doivent être pris en compte:

## Formulaire d'observation

Les participant·e·s...	Remarques
<b>Sont attentif·ve·s?</b>	
<b>Posent des questions percutantes?</b>	
<b>Posent des questions approfondies?</b>	
<b>Posent des questions ouvertes?</b>	
<b>Demandent des clarifications/précisions?</b>	
<b>Utilisent les silences?</b>	
<b>Prêtent attention aux éléments de communication non verbal?</b>	
<b>Sont à l'écoute des sentiments et les reflète?</b>	
<b>Paraphrase?</b> Paraphraser les idées de votre interlocuteur·rice pour vous assurer de bien comprendre la conversation.	
<b>Résumé l'information?</b>	
<b>N'interrompt jamais l'autre personne?</b> Laissez l'autre personne terminer ses idées sans l'interrompre.	
<b>Utilisent des « ouvertures de porte »?</b> Les « ouvertures de porte » permettent à l'autre personne de savoir qu'elle est intéressée par ce qu'elle dit (par exemple, « Intéressant ! Continue » ou « Dis-m'en plus »).	
<b>Utilisent un bon langage corporel?</b> Utilisent leurs mains, leurs yeux et leurs corps en général pour montrer à l'autre personne qu'il·elle l'écoute vraiment.	
<b>Prennent des notes sur les éléments importants?</b> S'il y a lieu, il·elle·s prennent quelques notes pendant la conversation.	

## 2. Réunion avec les ONG

 60 min

- Les facilitateur·rice·s doivent observer le déroulement de la réunion entre les participant·e·s et les membres des ONG. Il·elle·s devront débriefer l'équipe à son retour à la base.
- Il·elle·s doivent respecter les éléments suivants :
  - Utiliser des questions percutantes,

- Attention accordée à la communication non verbale,
- Utilisation des moments de silence,
- Fais preuve d'écoute active.

### 3. Rétroaction des ONG aux participant-e-s

 45 min

- Demandez-leur de faire des recommandations à l'équipe pour améliorer leurs compétences quant à la création de liens de confiance afin d'établir de bons rapports. Ce que l'équipe aurait pu faire pour mettre les ONG plus à l'aise.
- Demandez aux ONG si elles seraient intéressées de développer une relation de travail avec l'équipe. Demandez-leur s'il-elle-s peuvent expliquer leur réponse.

### 4. Transport de retour à la base et débriefing par les facilitateur·rice·s

 60 min

- Chaque facilitateur·rice·s fait un compte rendu au groupe qu'il-elle a accompagné sur l'observation de la construction du rapport pendant le déjeuner et pendant la réunion.

### Notes

- ✓ Le repas devrait être fourni par la formation et non par les ONG. Les ONG devraient être invitées à déjeuner.
- ✓ Le nombre de personnes participant-e-s au déjeuner doit être coordonné dès le premier jour de formation.
- ✓ 15 min de pause une fois qu'il-elle-s sont rentré-e-s à la base.

# Principaux points à retenir - Rédaction d'un rapport

 **45 m**

## Leçon 3.6 Collaborer avec les sociétés civiles et les ONG locales

### Objectifs

- Analyser les résultats en créant un rapport concis et en temps opportun.

### Matériels

- ✓ Tableau à feuilles mobiles

### Pas à pas

#### 1. Résumez votre réunion

 **10 min**

**Demandez** que chaque groupe prépare une diapositive PPT

 **10 min**

- La diapositive PPT doit résumer le résultat de leur réunion avec les ONG.
- Chaque groupe doit résumer sur une diapositive PPT, à l'intention du·de la commandant·e de la force, les principaux points à retenir de sa réunion.
- Le PPT doit répondre au minimum aux questions suivantes :
  - Quelles informations avez-vous obtenues qui pourraient avoir un impact sur la stabilité et la sécurité de la région ?
  - Comment l'ONG rencontrée pourrait-elle être un allié de la mission des Nations Unies pour l'accomplissement de son mandat ?
  - Quelles sont vos recommandations concernant les engagements et le futur soutien de la composante militaire à l'organisation ?


#### 2. Présentation du groupe

 **20 min**

**Donnez** la parole aux participant·e·s pour leur présentation

- Chaque groupe dispose de 5 minutes pour présenter sa diapositive.

### 3. Révision

 15 min

**Réviser** les concepts principaux du rapport de réunion adapté au public cible

 05 min

- Demandez aux participant·e·s ce qui est important pour le·la commandant·e de la force. Il·elle cherche probablement des moyens d'améliorer la sécurité et la stabilité.
- Quelles informations sont importantes au niveau du·de la commandant·e de la force ? Nous recherchons des informations qui ont un impact macro.
- Il·elle s'intéresse aux informations sur les événements susceptibles d'avoir un impact sur la sécurité de la zone d'opération que les commandant·e·s du contingent ne pourraient pas gérer avec leur efficacité et leur équipement.

**Demandez** aux participant·e·s ce qu'il·elle·s feraient différemment la prochaine fois qu'il·elle·s conduiront une réunion avec une ONG

 10 min

- Demandez-leur de réfléchir aux points suivants :
  - Outil de préparation — comment allez-vous les adapter ?
  - Préparation de votre équipe avant la rencontre.
  - Préréunion / contact avec l'organisation (courriel, téléphone).
  - Accueil / présentation des représentants de l'organisation.
  - Sujet de discussion.
  - Monopolisation de la conversation versus écoute active.
  - Utilisation de l'humour.

# Conclusion : Révision et autoréflexion

 30 m

## Leçon 3.6 Collaborer avec les sociétés civiles et les ONG locales

### Objectifs

- Revoir les concepts principaux de la journée
- Autoévaluer leurs ODI
- Compléter leur journal de bord de la journée
- Préparer de la leçon 3.7

### Matériels

- ✓ Stratégie d'ONU Femmes 2022-2025

### Pas à pas

#### 1. Révision

 10 min

**Révision** des concepts principaux: l'écoute active et lieu de la réunion

 05 min

- Expliquez l'histoire d'Ernesto Sirolli - sa devise est « Si tu veux aider, tais-toi et écoute ».
- Son histoire est la suivante :
  - Je travaillais pour une ONG italienne, et tous les projets que nous avons mis en place en Afrique ont échoué. Et j'étais désemparé. Je pensais, à 21 ans, que nous les Italien·ne·s, étions des gens bien et que nous faisons du bon travail en Afrique.
  - Au lieu de cela, tout ce que nous avons touché, nous l'avons tué. Notre premier projet, celui qui a inspiré mon premier livre, Ripples from the Zambezi, était un projet dans lequel nous, les Italien·ne·s, avons décidé d'apprendre aux Zambien·ne·s à cultiver de la nourriture.
  - Nous sommes donc venus avec des semences italiennes dans le sud de la Zambie, dans cette vallée absolument magnifique qui descend jusqu'au fleuve Zambèze, et nous avons appris à la population locale à faire pousser des tomates et des courgettes italiennes et... Et bien sûr, la population locale n'avait absolument aucun intérêt à le faire.
  - Nous les avons donc payés pour qu'il·elle·s viennent travailler, et parfois il·elle·s se présentaient. Et nous avons été surpris·es que la population locale, dans une vallée aussi fertile, n'ait pas d'agriculture.
  - Mais au lieu de leur demander pourquoi il·elle·s ne faisaient rien pousser, nous avons simplement dit : « Dieu merci, nous sommes là. Juste à temps pour sauver les gens de Zambie de la famine. »
  - Et bien sûr, tout ce qui est en Afrique a magnifiquement poussé. Nous avons de superbes tomates. En Italie, une tomate atteindrait cette taille. En Zambie, à cette taille. Et nous n'arrivons pas à y croire, et nous disions aux zambien·ne·s, « Regardez comme l'agriculture est facile. »
  - Quand les tomates étaient belles, mûres et rouges, du jour au lendemain, quelque 200 hippopotames sont sortis de la rivière et ont tout mangé. Et nous avons dit aux Zambien·ne·s : « Mon Dieu, les hippopotames ! »

- Et les Zambien·ne·s ont dit : « Oui, c'est pour ça qu'on n'a pas d'agriculture ici. »
  - « Pourquoi tu ne nous l'as pas dit ? »
  - « Tu n'as jamais demandé. »
  - Je pensais que nous étions les seuls Italien·ne·s à faire des gaffes en Afrique, mais j'ai vu ce que faisaient les Américain·ne·s, les Anglais·es et les Français·ses. Et après avoir vu ce qu'il·elle·s faisaient, je suis devenu très fier de notre projet en Zambie.
- Les principaux enseignements de cette histoire sont les suivants :
    - Le premier principe de l'aide est le respect.
    - Si les gens ne veulent pas être aidés, laissez-les tranquilles. Cela devrait être le deuxième principe de l'aide.
    - La chose la plus importante est la passion.
    - Les entrepreneur·se·s ne vont pas aux réunions communautaires, vous devez les rencontrer sur leur terrain.

**Revoir** le concept d'écoute active

 **05 min**

- Demandez aux participant·e·s comment le concept d'écoute active est lié à l'histoire d'Ernesto Sirroli.
- Demandez aux participant·e·s, en considérant l'histoire d'Ernesto Sirroli, d'adapter leur réunion avec l'ONG.

## 2. Préparer la leçon 3.7

 **10 min**

**Fournir** la stratégie d'ONU Femmes 2022-2025 :

 **10 min**

**Invitez** les participant·e·s à se familiariser avec le plan stratégique d'ONU Femmes au cours de la soirée. Ce plan devrait leur servir de modèle et les inspirer pour élaborer leur stratégie militaire genre.

**Expliquez** que nous allons d'abord définir une vision pour le plan stratégique, comme l'illustre ce graphique, et identifier les impacts clairs que nous souhaitons avoir, tout comme l'approche prescriptive des opérations basées sur les effets discutés lors de la leçon 3.1.

## 3. Autoréflexion

 **10 min**

**Demandez** aux participant·e·s de compléter :

 **10 min**

- Leur journal d'apprentissage personnel
- Le formulaire Google de rétroaction de la leçon 3.6
- L'auto-évaluation de son organisation pour l'ODI « Penser ».

## Notes

### Activité énergisante - Heureusement, malheureusement

- En sous-groupes de trois ou quatre personnes, faites-leur raconter une histoire, où chaque personne dit une phrase à la fois.
- Le hic, c'est que chaque phrase doit commencer alternativement par « heureusement » ou « malheureusement ».
- Une fois que tout le groupe est à nouveau réuni, faites un compte rendu ou demandez aux participant·e·s de partager les meilleurs moments de leur histoire.



## LEÇON

# 3.7 Stratégie militaire genre – Participation significative et environnement favorable

### Aperçu

La leçon 3.7 couvre la compréhension et l'intégration d'actions pour la participation significative et la création d'un environnement favorable à la participation des femmes lors de la préparation d'une stratégie militaire genre.

### Objectifs d'apprentissage

- Faire preuve d'assurance lors d'un briefing avec le-la CF ou l'état-major militaire.
- Développer un récit illustrant la stratégie militaire genre avec un objectif clair.
- Réfléchir à leur propre approche individuelle pour développer des stratégies convaincantes.
- Examiner des moyens puissants de créer des relations de confiance et de susciter l'engagement.
- Pratiquer des techniques de négociation pour parvenir à un consensus sur des opinions et des arguments différents.
- Créer un environnement de travail qui facilite le dialogue et la collaboration.
- Développer des définitions sur la participation significative et l'environnement favorable pour la stratégie des CMG.
- Comparer les outils et les techniques pour faciliter le développement d'une stratégie militaire inclusive au genre.
- Pratiquer l'analyse SWOT avec la composante militaire de l'ONU.
- Développer les tâches et les mécanismes de coordination d'une stratégie militaire sensible au genre.

## Évaluations

- Les objectifs 2, 4, 5, 6 et 8 seront évalués au cours de la journée en équipe lors de la réalisation des activités en classe.
- Les objectifs 1, 7, 9 et 10 seront évalués lors d'une présentation lors des leçons 3.7 et 3.9.
- L'objectif 3 sera autoévalué et le participant-e-s prendra des notes sur ses progrès dans son journal personnel. Les facilitateur-ric-e-s discuteront individuellement une fois dans la semaine avec chaque participant-e-s de ses progrès.

## Activités

- Simulation : Briefing matinal du-de la Commandant-e de la force
- Exercice de groupe : Stratégie américaine au Japon après la Seconde Guerre mondiale
- Exercice de groupe : Participation significative et environnement favorable
- Entretien individuel des participant-e-s avec le/la facilitateur-ric-e.

## Documents à distribuer (aux participant-e-s)

1. Cartes de pensées positives
2. Exemple de stratégie militaire genre
3. Stratégie américaine au Japon après la Seconde Guerre mondiale
4. Indicateurs de type Myers-Briggs (ITMB)
5. Spectre de la collaboration
6. Définition d'une participation significative et d'un environnement favorable
7. Plan stratégique d'ONU-Femme 2022-2025
8. Proposition de cadre de stratégie militaire genre
9. Spectre des raisons de l'échec
10. Stratégie pour apprendre de ses échecs

## Aperçu du programme de la leçon



Simulation : Briefing matinale du-de la CF	30 min
Introduction au thème et aux objectifs d'apprentissage de la leçon	30 min
Stratégie de genre : créer un récit	45 min
Stratégies	35 min
Collaborer	30 min
Normes sociales	30 min
Participation significative et environnement favorable	55 min
Stratégie militaire genre	60 min
Méthode SWOT et stratégie militaire genre	50 min
Conclusion : Révision et autoréflexion	30 min
Réunion des facilitateur-ric-e-s : préparation de la leçon 3.8	45 min
Entretien individuel avec les participant-e-s	60 min

# Simulation : Briefing matinale du-de la commandant-e de la force

 30 m

Leçon 3.7 Stratégie militaire genre – Participation significative et environnement favorable

## Objectifs

- Faire preuve d'assurance lors d'un briefing avec le-la CF ou le personnel militaire.

## Matériels

- ✓ La salle de classe est organisée en deux cercles de chaises ; le cercle intérieur est autour d'une table de conférence pour le briefing matinal du-de la commandant-e de la force et un cercle extérieur pour que le reste de la classe puisse observer.

## Pas à pas

### 1. Simulation du briefing matinal du-de la commandant-e de la force (BMCF)

 30 min

**Procédez** à la simulation du groupe 2 qui aura reçu le scénario suivant lors de la leçon 3.5 – Scénario MONUSCO - DDR / Mai-Mai :

- Les acteur-ric-e-s chargé-e-s de la mise en œuvre des programmes de désarmement, de démobilisation et de réintégration (DDR) des ancien-ne-s combattant-e-s ont constaté que, dans certains cas, les perceptions de la masculinité ont des effets importants sur la réussite de leurs programmes.
- Des recherches menées auprès d'ex-combattant-e-s, de leurs communautés et du personnel chargé de la mise en œuvre des programmes de DDR en République démocratique du Congo (RDC) ont révélé que si les combattants masculins ont appris à « être durs et impénétrables, tant sur le plan émotionnel que physique » du fait de leur formation et de leurs expériences de combat, ces formes d'hypermasculinité ne leur ont pas été utiles lors de leur réintégration dans les communautés civiles. Un « homme bon » au sein d'une organisation paramilitaire ou d'une guérilla doit participer à la lutte armée. En revanche, dans un contexte civil, il doit garantir la survie économique de sa famille. De fait, de nombreux anciens combattants ont eu du mal à se réadapter à cet idéal masculin en tant que civil.
- Le personnel chargé de la mise en œuvre des programmes de DDR en RDC a observé un niveau élevé de violence domestique perpétrée par les ex-combattants masculins. Ce phénomène est une conséquence des traumatismes vécus, ainsi que de la militarisation de la masculinité chez les combattants. Alors qu'un pourcentage élevé de combattant-e-s de groupes armés sont des femmes, peu d'entre elles choisissent de participer à des programmes de DDR. Pour les femmes, la participation à la violence armée est souvent vécue comme une transgression des modèles/rôles sociaux genrés traditionnellement attribués aux femmes. Les femmes ex-combattantes sont donc stigmatisées, ce qui complique leur réintégration dans les communautés.
- Tâches : Le-la commandant-e de la force militaire de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation République démocratique du Congo (MONUSCO) vous demande de suggérer des pistes d'action pour le contingent militaire visant à mettre en place des pistes d'action pour le DDR des groupes Mai-Mai.
- Pensez à répondre aux questions suivantes :

- U2 : Quelles sont les principales causes du problème que vous devez essayer de résoudre ?
- Conseiller·ère militaire genre : Devez-vous remettre en question les attitudes et les pratiques liées au genre dans ce contexte ?
- U9 : Existe-t-il des systèmes, des institutions, des lois ou des politiques, ou d'autres facteurs matériels, qui doivent être pris en compte parce qu'ils renforcent certaines normes de genre nuisibles ?
- Opérations d'information : Au sein de cette communauté, avec qui devez-vous dialoguer dans le cadre du projet ?
- U3 : Quelles actions pouvez-vous recommander ? Comment comptez-vous changer la situation ?
- U4 : Quels sont les défis logistiques que vous pourriez rencontrer ?

**Expliquez** le déroulement de la simulation :

- Le groupe 2 est assis autour de la table avec leur PowerPoint prêt pour le briefing matinal du·de la commandant·e de la force.
- Le·la commandant·e de la force s'assied au bout de la table avec une vue directe sur l'écran.
- Les groupes 1, 3 et 4 sont assis dans le cercle extérieur et observent la simulation.

**Procéder** à la simulation

- Le·la commandant·e de la force accueille le groupe 2 et lui demande de procéder à la présentation.
- Le·la commandant·e de la force doit poser des questions pour obtenir des éclaircissements à quelques reprises au cours de la présentation et exprimer ses préoccupations s'il·elle estime que ce qui est proposé ne fait pas partie du mandat militaire ou nécessite beaucoup de ressources.
- Le·la commandant·e de la force prend des notes sur les points suivants pour débriefer les participant·e·s à la fin de la simulation :
  - **Qualité du discours:** Utilise un langage clair, sans jargon, adapté à celui de l'auditoire et dépourvu de préjugés.
  - **La logique:** Les arguments sont présentés dans un ordre qui permet de comprendre le problème et les solutions de manière tangible.
  - **Confiance:** Les présentateur·rice·s comprennent-il·elle·s bien leur présentation et font-il·elle·s preuve de confiance pour expliquer leurs points ?

## Notes

- ✓ Il serait bon d'enregistrer le briefing du·de la commandant·e de la force sur un téléphone portable et de fournir l'enregistrement à l'équipe 2 afin qu'elle puisse observer son non verbal pendant la présentation.

# Introduction aux thèmes et aux objectifs d'apprentissage de la leçon

 30 m

## Leçon 3.7 Stratégie militaire genre – Participation significative et environnement favorable

### Objectifs

- Discuter du concept d'allié à appliquer à la stratégie militaire genre.
- Développer des tactiques d'équipe pour pratiquer l'écoute active et réduire les angles morts.

### Matériels

- ✓ Cartes de pensée positive (voir PPT)

### Pas à pas

#### 1. Retour sur le BMCF

 10 min

**Posez** au groupe 2 les questions suivantes concernant leur analyse de la situation de la MONUSCO :

- Quels sont les comportements que vous souhaitez renforcer et modifier grâce aux modes d'action que vous proposez ?
- Avons-nous considéré les points suivants :
  - L'identité Maï-Maï est liée à l'hypermasculinité et à l'hypervirilité.
  - Le rôle de la Mérida (femmes Maï-Maï) dans la modification des comportements et l'utilisation de la violence au sein des groupes Maï-Maï.
  - Gardien-ne-s des normes sociales au sein des Maï-Maï.

**Demandez** aux groupes 1, 3 et 4 de formuler une critique positive et une critique négative (sur la base de la définition des rétroactions positives et négatives de la leçon 3.4) concernant la présentation du groupe 2 au-à la commandant-e de la force.

**Demandez** aux participant-e-s comment les comportements irrationnels suivants, étudiés lors de la leçon 3.1, pourraient avoir un impact sur les plans d'action proposés lors du briefing matinal du-de la commandant-e de la force.

- Importance des rituels pour reprendre le contrôle.
- Les gens doivent être activement impliqués dans la création de solutions (participation significative).

**Expliquez** ce qui suit concernant l'importance des rituels pour reprendre le contrôle :

- En RDC, il est important pour la réintégration dans les communautés de rompre les liens spirituels avec les groupes Maï-Maï (autodéfense communautaire) par des rituels magiques purificateurs. Cela peut être de : “prendre un animal de couleur blanche (par exemple un coq ou un mouton), le sacrifier à un carrefour et le jeter dans la rivière pour purifier l'ex-combattant-e des mauvais esprits !”
- Expliquez l'histoire de Christelle:

- Christelle est calme et réfléchie. Elle n'a pas pu trouver de travail après avoir quitté l'école, et lorsque sa famille a dû rendre service à un commandant Maï-Maï local, elle a insisté pour s'engager. Ils avaient besoin d'une femme pour cuisiner pour les troupes, et elle a fini par rester et combattre avec le groupe pendant quatre ans. Le groupe lui a mis des charmes magiques pour la rendre invincible, mais cela impliquait plusieurs conditions. Lorsqu'elle avait ses règles, par exemple, il lui était interdit de parler ou d'approcher les autres soldats de peur d'interférer avec leur protection magique.
- Christelle a réalisé qu'elle avait pris le mauvais chemin dans la vie et voulait quitter le groupe suite à un incident alors qu'elle contrôlait un barrage routier. Pour passer le barrage, les piétons devaient payer un pot-de-vin au Maï-Maï. Un homme très pauvre a essayé de traverser pour aller au marché mais il n'avait rien à donner. Un enfant soldat, qui tenait également la barricade, s'est mis en colère et a commencé à frapper l'homme, avant de le tuer. L'injustice de cette situation a poussé Christelle à se rendre aux opérations militaires conjointes rwando-congolaises en cours, et à se soumettre au processus officiel de démobilisation du gouvernement. On lui a proposé de s'engager dans l'armée nationale, mais elle a décidé de ne pas le faire et a créé une petite entreprise de vente de nourriture sur le marché local.
- Elle a donné ses amulettes magiques à un prêtre, qui l'a pardonnée pour ce qu'elle avait fait. Elle profite de la vie de civile et son entreprise se porte bien. Bien qu'elle n'avait pas le statut de soldat, elle affirme qu'elle ne retournerait jamais se battre dans la brousse.

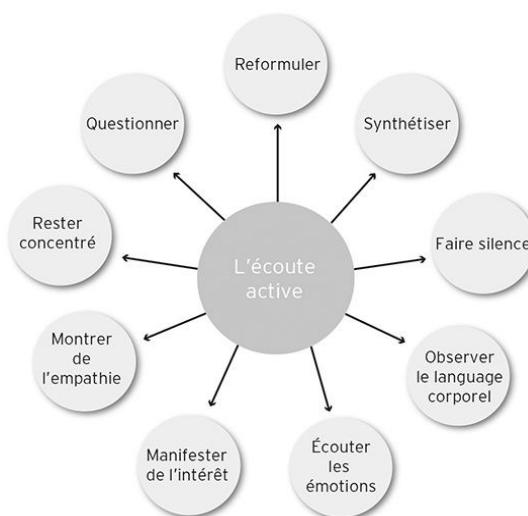
## 2. Révision de la leçon 3.6

 10 min

**Revoir** le contenu de la leçon 3.6

 05 min

- Passez en revue le concept d'écoute active et les angles morts.
- Demandez aux participant-e-s ce qu'il-elle-s retiennent de la pratique de l'écoute active en équipe pendant une réunion.



**Demandez** aux participant-e-s comment il-elle-s peuvent atténuer les angles morts des autres membres de l'équipe lors du débriefing de l'équipe après avoir eu une réunion de rédaction de rapport.

**Répondre** aux questions des participant-e-s sur fournies à la fin de la leçon 3.6

 05 min

- Demandez-leur s'il-elle-s ont d'autres questions et répondez-leur.
- Si les participant-e-s n'ont pas identifié de questions sur le formulaire Google, revoyez avec eux-elles le concept d'allié. Demandez-leur comment il-elle-s prévoient intégrer l'interaction avec les ONG dans chaque phase de la stratégie militaire genre :
  - Pendant le processus de planification: Qu'ont-il-elle-s compris lors de leur réunion avec les ONG lors de la leçon 3.6 concernant le processus de planification ? Comment pensent-vous pouvoir apporter leur contribution ou informer le processus de planification militaire pour développer une stratégie militaire genre ou des opérations ayant un impact sur leurs communautés?
  - Pendant la phase de mise en œuvre: Qu'avez-vous compris de la volonté des ONG de travailler aux côtés des organisations militaires ? Comment cela devra-t-il-elle être pris en compte lors de la mise en œuvre de la stratégie militaire genre ?


### 3. Introduction des sujets de la leçon 3.7

 10 min

**Présentez** le thème de la journée : Pensée, stratégie et FAIL

 08 min

**Expliquez** l'acronyme FAIL : First Attempt In Learning (première tentative d'apprentissage).

-  02 min Donnez deux cartes par table de la pensée positive face à l'échec et demandez-leur comment il-elle-s vont l'appliquer lors de la planification et de la mise en œuvre de leur stratégie.
- Demandez à chaque table de répondre en 1 minute.
- Voici quelques exemples de tactiques que vous pourriez suggérer en tant que facilitateur·rice·s si les équipes ne parviennent pas à trouver de solutions. Vous pouvez également les distribuer comme document à la fin de la journée en conclusion.
  - **Vous pouvez apprendre de vos erreurs pour vous améliorer.**
    - › Mettez en place un plan de suivi des résultats et soyez prêt·e à adapter le plan si vous n'obtenez pas les résultats escomptés.
    - › Dressez une liste des leçons apprises et partagez-la avec vos collègues CMG et PFMG.
  - **C'est en essayant encore et encore que l'on acquiert une compétence et que l'intelligence se développe.**
    - › Ne considérez pas votre premier échec comme un résultat, réessayez peut-être que les paramètres nécessaires pour obtenir vos résultats n'étaient pas présents. Mauvais moment ou mauvais endroit.
    - › Prenez note du résultat et réessayez.
    - › Veillez à informer le·la commandant·e de la force et les officiers d'état-major que vous travaillez au niveau du changement de comportement humain et que vous n'obtiendrez peut-être pas les résultats souhaités du premier coup.
  - **Vous ne comprenez pas encore et vous avez le pouvoir de tout faire pour comprendre bientôt.**
    - › Si vous n'obtenez pas les résultats escomptés, réexaminez le problème en consultant différentes personnes, vérifiez si vous n'avez pas oublié d'inclure les intersectionnalités et les paramètres qui modélisent le comportement.
  - **On ne perd jamais : soit on gagne, soit on apprend.**
    - › Vous devez déterminer avec les officiers d'état-major et le·la commandant·e de la force quel niveau de perte est acceptable pour eux-elles. Qu'est-ce qui ne peut pas arriver au niveau des pertes ?

- Préserver le niveau de confiance de la population est probablement l'élément que vous ne pouvez pas perdre.
- **Il faut du courage pour accepter d'être imparfait.**
  - Dans votre plan d'évaluation d'impact, ne vous attendez pas à un résultat à 100%.
  - Communiquez dès le début avec les officiers d'état-major et le·la commandant·e de la force un % de réussite pour lequel vous seriez tou·te·s satisfait·e·s, visez la perfection, mais vivez avec l'imperfection
- **Vous avez échoué, vous devez donc trouver un autre moyen.**
  - Si cela ne fonctionne pas, réviser les pistes d'action que vous avez rejetées ou demandez à une autre équipe de suggérer des pistes d'action.
  - Consultez la population civile.
- **La réflexion consiste au moins autant à poser des questions qu'à apporter des réponses.**
  - Pour les questions auxquelles vous n'avez pas de réponse, faites des hypothèses et identifiez des marqueurs pour le suivi des résultats afin de savoir si vos hypothèses étaient correctes ou non pour ajuster votre plan.
  - Accordez plus d'attention à ce qui est incertain dans votre plan d'analyse d'impact.

**Introduire** les objectifs d'apprentissage de la leçon

- Faire preuve d'assurance lors d'un briefing avec le·la CF ou l'état-major militaire.
- Développer un récit illustrant la stratégie militaire genre avec un objectif clair.
- Réfléchir à leur propre approche individuelle pour développer des stratégies convaincantes.
- Examiner des moyens puissants de créer des relations de confiance et de susciter l'engagement.
- Pratiquer des techniques de négociation pour parvenir à un consensus sur des opinions et des arguments différents.
- Créer un environnement de travail qui facilite le dialogue et la collaboration.
- Développer des définitions sur la participation significative et l'environnement favorable pour la stratégie des CMG.
- Comparer les outils et les techniques pour faciliter le développement d'une stratégie militaire inclusive au genre.
- Pratiquer l'analyse SWOT avec la composante militaire de l'ONU.
- Développer les tâches et les mécanismes de coordination d'une stratégie militaire sensible au genre.

## **Notes**

- Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant·e·s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Stratégie de genre : créer un récit

 45 m

## Leçon 3.7 Stratégie militaire genre – Participation significative et environnement favorable

### Objectifs

- Développer un récit illustrant la stratégie militaire genre avec un objectif clair.

### Matériels

- ✓ Document : La stratégie américaine au Japon après la Seconde Guerre mondiale
- ✓ Tableau à feuilles mobiles

### Pas à pas

#### 1. Raconter une histoire : stratégie américaine au Japon

 10 min

**Introduire** la stratégie américaine au Japon après la Seconde Guerre mondiale

 05 min

- Expliquez que cette stratégie pourrait être comparée à la tentative qu'il-elle-s feront au cours des trois prochains jours pour développer une stratégie militaire genre.
- L'exercice consiste à étudier d'abord ce qui a été fait avant en termes de stratégie pour en extraire des considérations lorsqu'ils construiront leur stratégie.

**Divisez** la classe en 4 équipes.

**Demandez** à chaque équipe d'écrire sa compréhension de la stratégie américaine

 05 min

- Il-elle-s doivent extraire le type de stratégie utilisé, ce qu'il-elle-s pensent qui a été efficace et ce qui aurait pu être amélioré.

#### 2. Exercice sur les arguments convaincants

 35 min



**Informez** les équipes qu'elles doivent développer un argumentaire convaincant concernant la stratégie américaine.

- Les équipes 1 et 2 doivent convaincre que cette stratégie était la bonne.
- Les équipes 3 et 4 doivent convaincre que cette stratégie était la mauvaise approche.
- Chaque équipe aura une minute pour rallier les membres de l'autre équipe à son argumentation.
- Rappelez aux équipes de concevoir leur argumentation en tenant compte des modèles de comportement vu lors de la leçon 3.2 sur ce qui motive les gens et essayez de faire appel à l'émotion dans leur argumentation.


**Passez** à l'exercice d'argumentation

 20 min

- Demandez aux équipes qui soutiennent le récit de la stratégie américaine au Japon de se placer d'un côté de la classe et aux équipes qui s'y opposent de se placer de l'autre côté de la classe.
- Chaque équipe dispose d'une minute pour convaincre la partie adverse de son schéma de pensée.

-  **5 min** Après avoir écouté le premier tour d'argumentation, chaque participant·e peut individuellement changer de camp en se déplaçant partiellement ou complètement dans la direction de l'autre camp.
-  **10 min** Pour le deuxième tour d'opinion, les participant·e·s de chaque équipe lèvent la main s'il·elle·s veulent exprimer un argument qui pourrait convaincre les membres des équipes opposées de les rejoindre.

**Conclure** l'exercice :

 **10 min**

- Demandez aux participant·e·s quels arguments ont été les plus convaincants et pourquoi.
- Demandez aux participant·e·s quels sont les défis à relever pour faire appel à l'émotion dans leur argumentation.
- Demandez aux participant·e·s ce qu'il·elle·s feraient différemment la prochaine fois.

## Objectifs

- Réfléchir à leur propre approche individuelle pour développer des stratégies convaincantes.

## Matériels

- ✓ Document ITMB (Indicateur Type de Myers-Briggs)
- ✓ Porte-nom vierge

## Pas à pas

### 1. Quel type de stratégie êtes-vous ?

35 min

#### Fournir le document ITMB aux participant-e-s

05 min


- Informez les participant-e-s que, bien qu'il existe de nombreuses versions du test ITMB disponibles en ligne, il convient de noter que tous les questionnaires informels que vous pouvez trouver sur Internet ne sont que des approximations de la réalité.
- Demandez aux participant-e-s de répondre aux 4 questions du photocopié pour définir quel type de stratégie il-elle-s sont :

#### 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.

<p>1. Êtes-vous tourné vers l'extérieur ou vers l'intérieur ? Si vous :</p> <div> <p>- 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.</p> <p>Alors vous privilégiez <b>E</b> Extraversion</p> </div> <div> <p>- 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.</p> <p>Alors vous privilégiez <b>I</b> Introversion</p> </div>	<p>3. Comment préférez-vous prendre des décisions ? Si vous :</p> <div> <p>- 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.</p> <p>Alors vous privilégiez <b>T</b> Réflexion</p> </div> <div> <p>- 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.</p> <p>Alors vous privilégiez <b>F</b> Sentiment</p> </div>																	
<p>2. Comment préférez-vous prendre l'information ? Si vous :</p> <div> <p>- 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.</p> <p>Alors vous privilégiez <b>S</b> Sentir</p> </div> <div> <p>- 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.</p> <p>Alors vous privilégiez <b>N</b> Intuition</p> </div>	<table border="1"> <tr> <td> <p><b>ISTJ</b> <i>Logisticien</i> Individus pragmatiques et intéressés par les faits, dont le sérieux ne saurait être mis en cause.</p> </td> <td> <p><b>ISFJ</b> <i>Défenseur</i> Protecteurs très dévoués et très chaleureux, toujours prêts à défendre ceux qu'ils aiment.</p> </td> <td> <p><b>INFJ</b> <i>Avocat</i> Idéalistes calmes et mystiques et pourtant très inspirants et infatigables.</p> </td> <td> <p><b>INTJ</b> <i>Architecte</i> Penseurs imaginatifs et stratégiques, avec un plan pour tout.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p><b>ISTP</b> <i>Virtuose</i> Expérimentateurs hardis et pragmatiques, maîtres de toutes sortes d'outils.</p> </td> <td> <p><b>ISFP</b> <i>Aventurier</i> Artistes flexibles et charmants, toujours prêts à explorer et à essayer quelque chose de nouveau.</p> </td> <td> <p><b>INFP</b> <i>Médiateur</i> Personnes poétiques, gentilles et altruistes qui sont toujours prêtes à soutenir une bonne cause.</p> </td> <td> <p><b>INTP</b> <i>Logicien</i> Inventeurs innovateurs dotés d'une soif inextinguible de connaissances.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p><b>ESTP</b> <i>Entrepreneur</i> Personnes astucieuses, énergiques et très perspicaces, qui aiment vraiment vivre à la pointe du progrès.</p> </td> <td> <p><b>ESFP</b> <i>Amuseur</i> Amuseurs spontanés, énergiques et enthousiastes ; avec eux, on ne s'ennuie jamais.</p> </td> <td> <p><b>ENFP</b> <i>Inspirateur</i> Esprits libres et enthousiastes, créatifs et sociables, qui arrivent toujours à trouver une raison de sourire.</p> </td> <td> <p><b>ENTP</b> <i>Innovateurs</i> Penseurs astucieux et curieux incapables de résister à un défi intellectuel.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p><b>ESTJ</b> <i>Directeur</i> Excellents gestionnaires, d'une efficacité inégalée quand il s'agit de gérer les choses ou les gens.</p> </td> <td> <p><b>ESFJ</b> <i>Consul</i> Personnes extraordinairement attentionnées, sociables et populaires, toujours prêtes à aider les autres.</p> </td> <td> <p><b>ENFJ</b> <i>Protagoniste</i> Leaders charismatiques et inspirants capables de fasciner leur public.</p> </td> <td> <p><b>ENTJ</b> <i>Commandant</i> Leaders hardis, imaginatifs et dotés d'un fort caractère, qui trouvent toujours un moyen d'arriver à leurs fins, ou le créent.</p> </td> </tr> </table>	<p><b>ISTJ</b> <i>Logisticien</i> Individus pragmatiques et intéressés par les faits, dont le sérieux ne saurait être mis en cause.</p>	<p><b>ISFJ</b> <i>Défenseur</i> Protecteurs très dévoués et très chaleureux, toujours prêts à défendre ceux qu'ils aiment.</p>	<p><b>INFJ</b> <i>Avocat</i> Idéalistes calmes et mystiques et pourtant très inspirants et infatigables.</p>	<p><b>INTJ</b> <i>Architecte</i> Penseurs imaginatifs et stratégiques, avec un plan pour tout.</p>	<p><b>ISTP</b> <i>Virtuose</i> Expérimentateurs hardis et pragmatiques, maîtres de toutes sortes d'outils.</p>	<p><b>ISFP</b> <i>Aventurier</i> Artistes flexibles et charmants, toujours prêts à explorer et à essayer quelque chose de nouveau.</p>	<p><b>INFP</b> <i>Médiateur</i> Personnes poétiques, gentilles et altruistes qui sont toujours prêtes à soutenir une bonne cause.</p>	<p><b>INTP</b> <i>Logicien</i> Inventeurs innovateurs dotés d'une soif inextinguible de connaissances.</p>	<p><b>ESTP</b> <i>Entrepreneur</i> Personnes astucieuses, énergiques et très perspicaces, qui aiment vraiment vivre à la pointe du progrès.</p>	<p><b>ESFP</b> <i>Amuseur</i> Amuseurs spontanés, énergiques et enthousiastes ; avec eux, on ne s'ennuie jamais.</p>	<p><b>ENFP</b> <i>Inspirateur</i> Esprits libres et enthousiastes, créatifs et sociables, qui arrivent toujours à trouver une raison de sourire.</p>	<p><b>ENTP</b> <i>Innovateurs</i> Penseurs astucieux et curieux incapables de résister à un défi intellectuel.</p>	<p><b>ESTJ</b> <i>Directeur</i> Excellents gestionnaires, d'une efficacité inégalée quand il s'agit de gérer les choses ou les gens.</p>	<p><b>ESFJ</b> <i>Consul</i> Personnes extraordinairement attentionnées, sociables et populaires, toujours prêtes à aider les autres.</p>	<p><b>ENFJ</b> <i>Protagoniste</i> Leaders charismatiques et inspirants capables de fasciner leur public.</p>	<p><b>ENTJ</b> <i>Commandant</i> Leaders hardis, imaginatifs et dotés d'un fort caractère, qui trouvent toujours un moyen d'arriver à leurs fins, ou le créent.</p>	<p>4. Comment préférez-vous vivre votre vie extérieure ? Si vous :</p> <div> <p>- 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.</p> <p>Alors vous privilégiez <b>J</b> Jugement</p> </div> <div> <p>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.</p> <p>Alors vous privilégiez <b>P</b> Percevoir</p> </div>
<p><b>ISTJ</b> <i>Logisticien</i> Individus pragmatiques et intéressés par les faits, dont le sérieux ne saurait être mis en cause.</p>	<p><b>ISFJ</b> <i>Défenseur</i> Protecteurs très dévoués et très chaleureux, toujours prêts à défendre ceux qu'ils aiment.</p>	<p><b>INFJ</b> <i>Avocat</i> Idéalistes calmes et mystiques et pourtant très inspirants et infatigables.</p>	<p><b>INTJ</b> <i>Architecte</i> Penseurs imaginatifs et stratégiques, avec un plan pour tout.</p>															
<p><b>ISTP</b> <i>Virtuose</i> Expérimentateurs hardis et pragmatiques, maîtres de toutes sortes d'outils.</p>	<p><b>ISFP</b> <i>Aventurier</i> Artistes flexibles et charmants, toujours prêts à explorer et à essayer quelque chose de nouveau.</p>	<p><b>INFP</b> <i>Médiateur</i> Personnes poétiques, gentilles et altruistes qui sont toujours prêtes à soutenir une bonne cause.</p>	<p><b>INTP</b> <i>Logicien</i> Inventeurs innovateurs dotés d'une soif inextinguible de connaissances.</p>															
<p><b>ESTP</b> <i>Entrepreneur</i> Personnes astucieuses, énergiques et très perspicaces, qui aiment vraiment vivre à la pointe du progrès.</p>	<p><b>ESFP</b> <i>Amuseur</i> Amuseurs spontanés, énergiques et enthousiastes ; avec eux, on ne s'ennuie jamais.</p>	<p><b>ENFP</b> <i>Inspirateur</i> Esprits libres et enthousiastes, créatifs et sociables, qui arrivent toujours à trouver une raison de sourire.</p>	<p><b>ENTP</b> <i>Innovateurs</i> Penseurs astucieux et curieux incapables de résister à un défi intellectuel.</p>															
<p><b>ESTJ</b> <i>Directeur</i> Excellents gestionnaires, d'une efficacité inégalée quand il s'agit de gérer les choses ou les gens.</p>	<p><b>ESFJ</b> <i>Consul</i> Personnes extraordinairement attentionnées, sociables et populaires, toujours prêtes à aider les autres.</p>	<p><b>ENFJ</b> <i>Protagoniste</i> Leaders charismatiques et inspirants capables de fasciner leur public.</p>	<p><b>ENTJ</b> <i>Commandant</i> Leaders hardis, imaginatifs et dotés d'un fort caractère, qui trouvent toujours un moyen d'arriver à leurs fins, ou le créent.</p>															

**Constituez** des équipes de stratèges équilibrés sur la base des résultats du test de personnalité :  **30 min**

- Demandez à chaque participant·e d'écrire sur un badge ses 4 lettres et de se présenter en 30 secondes sur le type de stratège qu'il·elle est.
- Demandez aux participant·e·s d'élire 3 chef·fe·s d'équipe.
- Demandez à chaque chef·fe d'équipe de constituer 3 équipes de stratèges en sélectionnant, à tour de rôle, un membre à la fois pour constituer leur équipe jusqu'à ce que tout le monde dans la classe ait été sélectionné.
- Ces 3 équipes seront chargées d'élaborer la stratégie militaire genre.

## **Notes**

- Suivi d'une pause de 15 minutes.

# Collaborating

 45 m

## Leçon 3.7 Stratégie militaire genre – Participation significative et environnement favorable

### Objectifs

- Examinez les moyens puissants de créer des relations de confiance et de susciter l'engagement.

### Matériels

- ✓ Tableau de conférence avec le Spectre de la collaboration

### Pas à pas

#### 1. Le spectre de la collaboration

 20 min

**Explain** the Spectrum of collaboration to the participants

 05 min


**Expliquer** aux participant·e·s le spectre de la collaboration




- Le spectre montre sept niveaux de collaboration, allant de la concurrence à l'intégration.
- La confiance devient plus importante à mesure que le niveau de collaboration augmente.

**Demandez** aux participant·e·s de reproduire le graphique sur une feuille de tableau de papier.

 05 min



-  10 min Demandez-leur d'identifier sur des post-its individuels tou·te·s les acteur·rice·s avec lesquels il·elle·s devront collaborer pour la planification et la mise en œuvre de leur stratégie militaire genre (n'oubliez pas les officiers d'état-major des différentes U).

-  **5 min** Demandez-leur d'identifier où se situe le niveau de collaboration qu'il-elle-s auront avec ces organisations :
  - l'échange d'informations ;
  - la planification conjointe ; et
  - conduite conjointe des activités.

## 2. La stratégie de collaboration

 **25 min**

**Demandez** à chaque équipe d'identifier les organisations avec lesquelles vous aimeriez améliorer votre niveau de collaboration, par exemple, être capable de coordonner avec le-la conseiller·ère genre de la composante policière plutôt que de coopérer.

-  **10 min** Demandez-leur quelle stratégie/compétences de l'ODI "collaborer" il-elle-s pourraient utiliser pour y parvenir.
-  **15 min** Demandez à chaque équipe de partager en 3 minutes les stratégies de collaboration qu'elle envisage pour mettre en œuvre sa stratégie militaire genre.
- Notez toutes les stratégies et affichez-les bien en vue dans la classe pour que les participant·e-s puissent s'y référer au cours de la journée.

## Notes

- Préciser que la coopération et la coordination incluent la coopération avec les conseiller·ère-s civils genre et les unités chargées des questions de genre dans les missions de maintien de la paix. Cette coopération favorise l'obtention de résultats communs, mais facilite également la mise en œuvre de responsabilités conjointes (par exemple, l'établissement de rapports nécessitant des contributions de la part de conseiller·ère-s militaires et civils genre).



Compétences en communication

Compétences en cocréation

Mentalité inclusive et compétence interculturelle

Confiance

Compétences de mobilisation

# Normes sociales

 **30 m**



## Leçon 3.7 Stratégie militaire genre – Participation significative et environnement favorable

### Objectifs

- Pratiquer des techniques de négociation pour parvenir à un consensus sur des opinions et des arguments différents.
- Mettre en place un environnement de travail propice à la facilitation du dialogue et à la collaboration.

### Pas à pas

#### 1. Normes sociales et participation politique des femmes 05 min

-  **02 min** Demandez que chaque participant-e identifie une norme sociale qui soutient la participation des femmes aux activités politiques dans son propre pays et une norme sociale ou un préjugé qui la perturbe.
-  **03 min** Partager la liste par table

#### 2. Catalyseurs et obstacles 20 min

**Demandez** aux participant-e-s à chaque table d'identifier, à partir de leur liste, des stratégies pour:  **05 min**

- Amplifier les normes sociales de soutien.
- Contrer les normes sociales causant des barrières.

**Demandez** à chaque table de sélectionner 3 catalyseurs et 3 obstacles  **05 min**

**Demandez** à chaque table d'envoyer 2 personnes à une autre table pour :  **10 min**

- Comprendre le point de vue de l'autre table,
- Convaincre l'autre table d'adopter ses catalyseurs/obstacles.
- Répétez l'exercice 2 fois (5 min chaque fois)

#### 3. Présentation 05 min

**Demandez** aux participant-e-s de présenter leur affiche sur le tableau de feuille mobile en une minute.

### Notes

- ✓ Une autre tâche consistera à leur fournir une liste de normes sociales, à les évaluer et à proposer des modifications.
- ✓ Pause déjeuner après cette section.

# Participation significative et environnement favorable

 55 m

## Leçon 3.7 Stratégie militaire genre – Participation significative et environnement favorable

### Objectifs

- Développer des définitions de la participation significative et de l'environnement favorable pour la stratégie pour les CMG.

### Pas à pas

#### 1. Participation significative et environnement favorable aux femmes

 05 min

**Passez** en revue en 5 minutes les définitions des Nations Unies de la participation significative et d'un environnement favorable :

- **Une participation significative.** Une participation significative implique que “les femmes ne sont pas seulement présentes, mais que leurs préoccupations sont entendues et prises en compte, qu’elles ont la possibilité de faire valoir leurs contributions et leur expertise, que les perspectives et analyses de genre informent et façonnent les processus de paix et que les résultats bénéficient à l’ensemble de la société.”
  - Expliquez que pour certains pays, la participation significative est comprise comme s’agissant uniquement du nombre de femmes, en %. Alors que dans d’autres pays, c’est compris comme étant le fait de permettre aux femmes ce d’exercer tous les métiers et dans d’autres encore, il s’agirait de permettre aux femmes d’exercer des positions de leadership.
  - Expliquez que l’initiative Elsie vise à accroître la participation significative des femmes dans les opérations de maintien de la paix. La définition de l’initiative Elsie de la participation significative est la présence et le leadership des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies, quels que soient leurs grades et fonctions. Les femmes peuvent également faire preuve d’une participation significative lorsqu’elles sont incluses et engagées dans tous les aspects de la planification opérationnelle de la mission et dans les processus de prise de décision ; lorsqu’elles occupent des postes de direction et contrôlent les opérations, ainsi que des rôles non traditionnels et non stéréotypés ; lorsqu’elles ont accès aux mêmes formations, promotions et possibilités d’avancement que leurs collègues masculins ; lorsqu’elles occupent des postes correspondant à leur formation, leur rang et leur domaine d’expertise ; et lorsqu’elles disposent d’un lieu de travail exempt de harcèlement et d’intimidation.
- **Environnement favorable.** L’environnement favorable pour les Nations Unies est défini comme un environnement de mission adapté à tou-te-s les soldats de la paix, tenant compte des besoins physiques, sociaux et culturels particuliers des soldats de tous les genres. Un environnement non hostile pour les femmes, ce qui permet d’atténuer la fréquence des incidents de violence basée sur le genre et des actes de haine contre les femmes dans tous les contingents, ainsi que les incidents d’exploitation et d’abus sexuels.

**Demandez** aux « équipes de stratèges » créées lors de la session du matin de former :


 05 min

1. Un groupe travail sur la participation significative et l'environnement favorable au fonctionnement quotidien du bataillon d'infanterie pour les femmes et les minorités de genre en uniforme au sein des Nations Unies.
  2. Un autre groupe travaille sur la participation significative et l'environnement favorable des femmes et des minorités sexuelles et de genre au sein des forces de sécurité du pays hôte pour rejoindre les opérations de l'ONU (prendre en compte l'hyper masculinisation au sein des forces armées pendant et après un conflit armé).
  3. L'autre groupe travaille sur la participation significative et la création d'un environnement permettant aux femmes et aux minorités sexuelles et de genre de la Nation hôte de participer au processus de prise de décision publique lors de l'engagement de l'ONU auprès de la population.
- Nous voulons que les équipes examinent ce qui fonctionne en termes de participation significative et ce qui est nécessaire en termes d'environnement favorable.
  - Demandez-leur de prendre en compte l'EAS et les agressions sexuelles commises par des soldats de la paix lorsqu'il-elle-s définissent un environnement favorable.

## 2. Poster et présentation

 35 min

### Produire une affiche (poster)

 15 min


- Demandez à chaque équipe de produire une affiche sur un tableau à feuilles mobiles définissant ce qu'est une « participation significative et un environnement favorable » selon leur groupe.

### Informez les participant·e·s qu'il-elle-s vont présenter leur affiche sous forme de world-café


 20 min

- Deux personnes restent avec leur affiche et le reste de l'équipe consulte l'affiche des autres équipes pour leur donner des rétroactions. (2x5 min)

## 3. Révision

 15 min

Ask each team to review their definition and present the definitions

 10 min

## Notes

- ✓ Cette nouvelle définition deviendra l'état final des trois lignes d'effort de la stratégie militaire genre.

# Stratégie militaire genre

🕒 60 m

## Leçon 3.7 Stratégie militaire genre – Participation significative et environnement favorable

### 📅 Objectifs

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

### 🔗 Matériels

- ✓ Plan stratégique d'ONU Femmes.

### 🔄 Pas à pas

#### 1. Révision of main concept

🕒 15 min

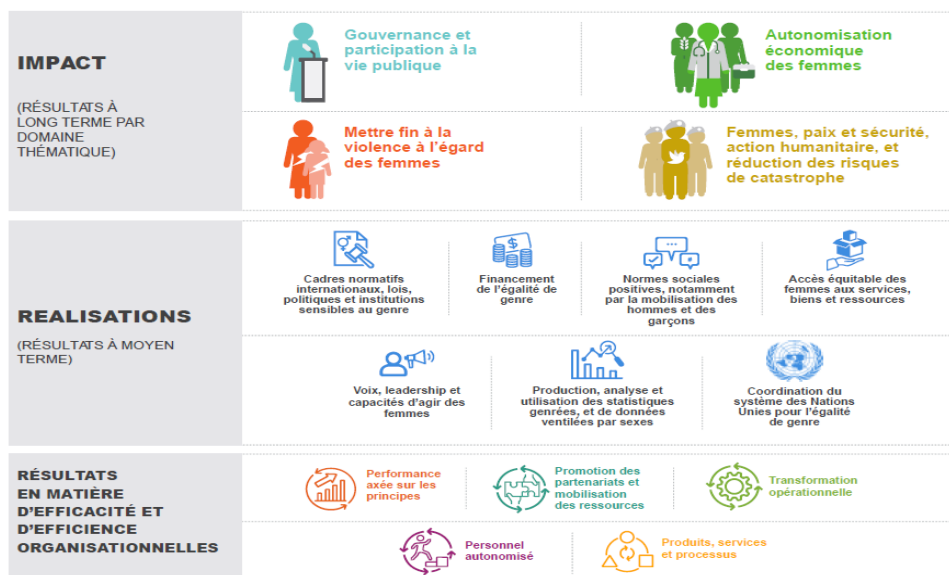
#### Révision du concept principal



🕒 15 min

- Stratégie, vision, état final et ligne d'effort
- Stratégie militaire genre
- Meilleures pratiques de la stratégie militaire genre
- Demander aux participant-e-s ce qu'il-elle-s ont appris du plan stratégique d'ONU Femmes qui peut les guider dans leur travail de CMG pour développer la stratégie militaire genre.
- Discutez de la stratégie, de la vision, de l'état final et de la ligne d'effort de cette stratégie.

#### VISION DU PLAN STRATÉGIQUE

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



-  **5 min** Revoyez ensuite avec eux-elles, le contenu suggéré pour une stratégie militaire genre – diapositives 29-33.
-  **5 min** Demandez-leur s'il-elle-s identifient des éléments qui pourraient être ajoutés pour rendre opérationnel l'agenda Femmes, Paix et Sécurité dans la stratégie militaire genre.

## 2. Développer une stratégie militaire genre

 **45 min**

**Informez** les équipes qu'à partir de maintenant et jusqu'à la fin de la leçon 3.9, elles travailleront sur une mission spécifique.

- Équipe 1 élaborera la stratégie militaire genre pour la MONUSCO (RDC).
- Équipe 2 pour la MINUSMA (Mali)
- Équipe 3 pour la MINUSCA (CAR)

**Demandez** aux participant-e-s d'élaborer en équipe une stratégie militaire genre.

- Leur stratégie doit tenir compte des définitions de la participation significative et de l'environnement favorable précédentes.
- Leur stratégie doit comprendre les éléments suivants :
  - Vision
  - État final
  - Stratégie
  - Ligne d'effort

## Notes

- ✓ Les équipes présenteront le résultat de leur travail lors de la leçon 3.9.
- ✓ Suivi d'une pause de 15 minutes.

# Méthode SWOT et stratégie militaire genre

 50 m

## Leçon 3.7 Stratégie militaire genre – Participation significative et environnement favorable

### Objectifs

- Pratiquer l'analyse SWOT avec la composante militaire de l'ONU.

### Matériels

- ✓ Post-it de 4 couleurs différentes, idéalement : jaune, orange, vert et rose

### Pas à pas

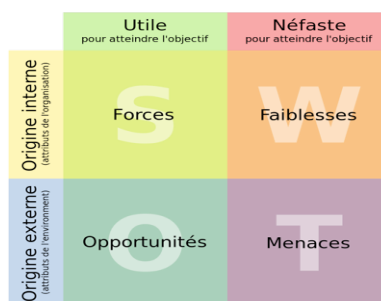
#### 1. Analyse SWOT de la composante militaire des opérations de paix de l'ONU

 35 min

**Passez** en revue le concept de SWOT et donnez un exemple :

 05 min

- SWOT : forces, faiblesses, opportunités, menaces.



**Demandez** à chaque équipe d'identifier :

 20 min

1. Quelles sont les forces internes de la composante militaire de l'ONU pour mettre en œuvre la stratégie? (**Post-it orange**)
2. Quelles sont les faiblesses internes de la composante militaire de l'ONU pour mettre en œuvre la stratégie? (**Post-it jaune**)
3. Quelles sont les opportunités externes (au sein de la mission et du pays hôte) pour que la stratégie réussisse? (**Post-it vert**)
4. Quelles sont les menaces externes (au sein de la mission et de la nation hôte) pouvant causer l'échec de la stratégie? (**Post-it rose**)

**Demandez** aux équipes d'identifier si :

 10 min

- Les opportunités pourraient porter sur la faiblesse de la composante militaire de l'ONU ;
- La force de la composante militaire de l'ONU pourrait atténuer les menaces.

## 2. Résultats de l'analyse SWOT dans leur stratégie militaire genre

 10 min

**Demandez** aux participant-e-s d'incorporer les résultats de leur analyse SWOT dans leur stratégie

- Ajoutez les résultats dans la section « tâches et mécanismes de coordination » sous chaque ligne d'effort.

# Conclusion : Révision et autoréflexion

 **30 m**

## Leçon 3.7 Stratégie militaire genre – Participation significative et environnement favorable

### Objectifs

- Revoir le concept principal de la leçon 3.7
- Autoévaluer leurs ODI
- Compléter leur journal de bord de la journée
- Préparer la leçon 3.8

### Matériels

- ✓ Spectre des raisons de l'échec

### Pas à pas

#### 1. Révision

 10 min

**Revoir** les concepts principaux liés aux compétences et connaissances de la leçon

 10 min

- Stratégie - choisir de tirer des leçons de l'échec
- Ce qui pourrait également se produire pendant la mise en œuvre de la stratégie
- Passez en revue les différentes stratégies sur la diapositive
- Référence : <https://hbr.org/2011/04/strategies-for-learning-from-failure>

#### 2. Préparer la leçon 3.8

 10 min

**Préparez** les participant-e-s pour la leçon 3.8 :

#### 3. Autoréflexion

 10 min

**Demandez** aux participant-e-s de compléter :

 10 min

- Leur journal d'apprentissage personnel.
- Le formulaire Google de feedback pour la leçon 3.7.
- L'auto-évaluation de l'ODI « Collaborer » pour votre organisation.

### Notes

- ✓ Rappelez aux participant-e-s l'heure à laquelle il-elle-s doivent être présents pour rencontrer les facilitateur-ric-e-s pour les entretiens individuels.

- ✓ **Activité énergisante** : Il s'agit d'une activité de stimulation de 3 minutes qui permet aux participant-e-s d'explorer ce qui rend une tâche très motivante.
- Demandez (le nombre dépend du mot choisi) à X personnes de venir à l'avant de la salle et de se tenir en ligne droite face au public. Distribuez les cartes de lettres, une à chaque participant-e. Demandez à chaque personne de tenir sa carte de lettres au-dessus de sa tête, afin que le public puisse la lire facilement.
  - Expliquez que les lettres forment un mot en français de X nombres de lettres. Demandez aux membres de l'auditoire de donner des instructions aux détenteur·rice·s des lettres pour qu'il·elle·s les réarrangent dans le bon ordre afin d'épeler le mot. (Exemples : L'une des personnes portant la lettre E doit se placer au début du mot. La personne avec la lettre S se déplace vers la fin).
  - Demandez aux porteur·se·s de lettres de suivre les instructions de l'auditoire. Donnez quelques conseils pour accélérer le processus, si nécessaire.
  - Lorsque le mot est correctement formé, demandez à chacun-e de le lire à haute voix en comptant jusqu'à trois.
  - Remerciez les porteur·se·s de lettres, ramassez les cartes et renvoyez-les à leur place.
  - Applaudissez l'ensemble du groupe pour avoir résolu rapidement l'anagramme.
  - Faites un compte rendu en demandant au groupe s'il a été vraiment enthousiasmé par l'activité. Demandez aux participant-e-s d'identifier les raisons qui ont rendu cette activité passionnante. Utilisez des questions d'approfondissement appropriées pour obtenir ces causes :
    - > L'activité a été brève.
    - > L'activité était inattendue.
    - > Tout le monde a été invité à participer à l'activité, mais personne n'a été forcé d'y participer.
    - > L'activité était intellectuellement stimulante.
    - > Les gens criaient leurs directions d'une manière ludique et chaotique. Il·elle·s ne se relayaient pas et ne se comportaient pas poliment.
    - > C'était un défi de groupe plutôt qu'un défi individuel.
    - > C'était une activité coopérative.
    - > Le retour d'information a été immédiat.
    - > Les porteur·se·s de lettres ont apprécié être au centre d'attention.
    - > Les membres du public ont apprécié leur pouvoir de faire déplacer les gens.
    - > Il y avait un sentiment d'urgence, même s'il n'y avait pas de limite de temps.
  - Demandez aux participant-e-s de réfléchir à la manière dont ces idées peuvent être appliquées pour augmenter le niveau d'excitation des activités quotidiennes.



## LESSON

# 3.8 Stratégie militaire genre – Préparation

### Aperçu

La leçon 3.8 examine les facteurs favorables et les obstacles à la mise en œuvre de la stratégie militaire, ainsi que la préparation d'une présentation adaptée aux besoins du public cible.

### Objectifs d'apprentissage

- Faire preuve de confiance en soi lors du briefing avec le-la CF ou l'état-major militaire.
- Identifier les facteurs favorables et les obstacles à la mise en œuvre de sa stratégie.
- Effectuer une analyse personnalisée du public cible.
- Formaliser l'approche de la mise en œuvre de la stratégie basée sur l'évaluation de l'audience.
- Préparer une présentation efficace et un concept concis de la stratégie.
- Utiliser le feedback constructif pour modifier les présentations.

### Évaluations

- Les objectifs 2, 3, 4 et 6 seront évalués au cours de la journée en équipe lors de la réalisation des activités en classe.
- Les objectifs 1 et 5 seront évalués lors d'une présentation durant les leçons 3.8 et 3.9.

## Activités

- Simulation : Briefing matinal du·de la Commandant·e de la force
- Exercice de groupe : Public cible
- Entretien individuel des participant·e·s avec le·la facilitateur·rice.

## Documents à distribuer (aux participant·e·s)

1. IOM KLE Annexe 3 – Carte d’engagement (vierge)

## Aperçu du programme de la leçon



Simulation : Briefing matinale du·de la CF	30 min
Introduction au thème et aux objectifs d’apprentissage de la leçon	30 min
Facteurs favorables et obstacles	60 min
Préparation de la présentation : Public cible	40 min
Présentation de l’analyse du public cible	50 min
Préparation de la présentation	90 min
Préparation de la présentation : Session de rétroactions	75 min
Conclusion : Révision et autoréflexion	30 min
Réunion des facilitateur·rice·s : préparation de la leçon 3.9	45 min
Entretien individuel avec les participant·e·s	60 min

# Simulation : Briefing matinal du-de la commandant-e de la force

 30 m

## Leçon 3.8 Stratégie militaire genre – Préparation

### Objectifs

- Faire preuve d'assurance lors d'un briefing avec le-la CF ou le personnel militaire.

### Matériels

- ✓ La salle de classe est organisée en deux cercles avec des chaises ; le cercle intérieur est une table de conférence pour le briefing matinal du-de la commandant-e de la force et un cercle extérieur pour que le reste de la classe puisse observer.

### Pas à pas

#### 1. Simulation du briefing matinal du-de la commandant-e de la force (BMCF)

 30 min

**Procédez** à la simulation du groupe 3 qui aura reçu le scénario suivant lors de la leçon 3.5 – Scénario MINUSCA: Arrestation ou désarmement de groupes criminels à Bangui.

- Les habitant-e-s du PK5 ont demandé à plusieurs reprises à la MINUSCA d'intervenir et de mettre fin aux activités prédatrices des gangs criminels dans la région. Ces gangs sont responsables d'abus massifs contre la population locale, y compris l'extorsion de marchands et l'attaque de civils, tout en bloquant le retour des autorités étatiques.
- Avant l'opération, ces groupes criminels ont été autorisés à se désarmer volontairement, ce qui aurait permis à certains de leurs membres de bénéficier de programmes socio-économiques avec la communauté au sens large. Malheureusement, les chef-fe-s de groupe ont refusé cette option, malgré la médiation organisée par les dirigeant-e-s de la communauté.
- Au cours des opérations militaires précédentes, les forces gouvernementales et la MINUSCA ont attaqué les bases de plusieurs groupes criminels, ce qui a entraîné des arrestations et la saisie d'armes, de munitions et de drogues. Les personnes arrêtées ont été déférées aux autorités judiciaires centrafricaines.
- Cette opération conjointe se poursuivra jusqu'au démantèlement ou à la disparition des groupes criminels du PK5.
- La MINUSCA appelle la population à ne pas recourir à la justice populaire contre les membres de ces groupes criminels, quelle que soit la gravité des crimes qu'il-elle-s ont commis. La MINUSCA demande plutôt à la population d'informer les représentant-e-s de la MINUSCA ou les autorités gouvernementales de l'endroit où se trouvent ces criminels afin de permettre leur arrestation et la prise de mesures légales appropriées.
- **Tâches** : Le-la Commandant-e de la Force Militaire de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA) vous demande de suggérer des pistes d'action pour améliorer les opérations conjointes de désarmement et d'arrestation visant les groupes criminels dans le quartier PK5 de Bangui qui sont menées conjointement avec les Forces de Défense Centrafricaines (FACA), les Forces de Sécurité Intérieure (FSI) et la MINUSCA.

- Pensez à répondre aux questions suivantes
  - U2 : Quelles sont les principales causes du problème que vous devez essayer de résoudre ?
  - Conseiller·ère militaire genre : Devez-vous remettre en question les attitudes et les pratiques liées au genre dans ce contexte ?
  - U9 : Existe-t-il des systèmes, des institutions, des lois ou des politiques, ou d'autres facteurs matériels, qui doivent être pris en compte parce qu'il·elle·s renforcent certaines normes de genre nuisibles ?
  - Opérations d'information : Au sein de cette communauté, avec qui devez-vous dialoguer dans le cadre du projet ?
  - U3 : Quelles actions pouvez-vous recommander ? Comment comptez-vous changer la situation ?
  - U4 : Quels sont les défis logistiques que vous pourriez rencontrer ?

**Expliquez** le déroulement de la simulation :

- Le groupe 3 est assis autour de la table avec son PowerPoint prêt pour le briefing matinal du·de la commandant·e de la force.
- Le·la commandant·e de la force s'assit au bout de la table avec une vue directe sur l'écran.
- Les groupes 1, 2 et 4 sont assis dans le cercle extérieur et observent la simulation.

**Procéder** à la simulation

 **30 min**

- Le·la commandant·e de la force accueille le groupe 3 et lui demande de procéder à la présentation.
- Le·la commandant·e de la force doit poser des questions pour obtenir des éclaircissements à quelques reprises au cours de la présentation et exprimer ses préoccupations s'il·elle estime que ce qui est proposé ne fait pas partie du mandat militaire ou nécessite beaucoup de ressources.
- Le·la commandant·e de la force prend des notes sur les points suivants pour débriefer les participant·e·s à la fin de la simulation :
  - **Concis:** Le briefing a respecté le temps alloué par le·la commandant·e de la force.
  - **Bonne connaissance du sujet:** L'équipe répond aux questions de manière exhaustive et détaillée.
  - **Conclusion efficace:** L'équipe présente une conclusion solide dans laquelle elle récapitule la présentation et renforce le ou les messages clés.

## **Notes**

- ✓ Il serait bon d'enregistrer le briefing du·de la commandant·e de la force sur un téléphone portable et de fournir l'enregistrement au groupe 3 afin qu'il puisse observer son non verbal pendant la présentation.

# Introduction aux thèmes et aux objectifs d'apprentissage de la leçon

 30 m

## Leçon 3.8 Stratégie militaire genre – Préparation

### Objectifs

- Discutez de 2 comportements irrationnels en relation avec l'étude de cas du-de la commandant-e de la force.
- Analyser la relation entre l'ODI « Connecter » et le fait d'être un-e allié-e d'une organisation.

### Pas à pas

#### 1. Retour sur le BMCF

 10 min

**Donnez** vos impressions sur le BMCF

 10 min

**Posez** les questions suivantes au groupe 3 concernant leur analyse de la situation de la MINUSCA :

- Quels sont les comportements que vous souhaitez renforcer et modifier grâce aux modes d'action que vous proposez ?
- Avons-nous considéré les points suivants :
  - Comment les normes sociales poussent-elles les hommes à rejoindre les groupes criminels ?
  - Groupes pouvant influencer l'évolution des normes sociales : Les chef-fe-s communautaires et religieux, les femmes leaders, les jeunes leaders et les chef-fe-s traditionnels.
  - Les gardien-ne-s qui sont les chef-fe-s religieux?
  - L'utilisation de lieux publics communs pour promouvoir la paix, tels que les hôpitaux et les écoles.
- Demandez aux groupes 1, 2 et 4 de formuler une critique positive et une critique négative (sur la base de la définition des critiques positives et négatives de la leçon 3.4) concernant la présentation du groupe 3 au-de la commandant-e de la force.
- Passez en revue les 2 comportements irrationnels suivants
  - Changer votre point de vue en écoutant un point de vue extrémiste.
  - Les gens recherchent des revenus et des résultats à court terme.
- Pour le premier comportement irrationnel — changer son point de vue en entendant un point de vue extrémiste expliquer le défi du programme pour le changement à Fogo Canada (<https://fogoislandinn.ca/our-island/the-fogo-process/>)
  - “Challenge for Change” (Défi pour le changement) était un programme qui permettait aux communautés d'utiliser le cinéma comme catalyseur du changement social.
  - L'île de Fogo a une longue histoire dans l'industrie cinématographique. À la fin des années 1960, l'île a été le théâtre d'un projet légendaire de cinéma communautaire, connu dans le monde entier sous le nom de Fogo Process (processus de Fogo). Le processus de Fogo est né du programme “Défi pour le changement” de l'Office national du film du Canada (ONF), qui utilisait le cinéma pour promouvoir la collaboration communautaire et le changement social. L'ONF et le service de sensibilisation de

l'Université Memorial de Terre-Neuve se sont rendus sur l'île Fogo afin d'éclairer et de faire entendre la voix des communautés de l'île Fogo aux prises avec l'effondrement de la pêche côtière. Face à la menace imminente d'une relocalisation par le gouvernement, les habitant·e·s de l'île Fogo ont dû développer rapidement un système de collaboration qui n'avait jamais existé auparavant sur l'île, afin de surmonter la perte de la pêche traditionnelle et de conserver leur maison.

- Le cinéaste Colin Low, le travailleur communautaire Fred Earle et le responsable de la sensibilisation de l'Université Memorial Donald Snowden ont travaillé à partir d'une vision commune. Colin Low a réalisé 27 courts métrages documentant la vie sur l'île Fogo, puis à projeter ses films aux habitant·e·s de l'île. Pour la première fois, les habitant·e·s de l'île Fogo ont constaté que toutes les communautés de l'île étaient confrontées aux mêmes problèmes et défis. Le fait de voir leurs concitoyen·ne·s de l'île s'exprimer par le biais de films a contribué à susciter de nouveaux dialogues au-delà des frontières communautaires autrefois divisées. L'esprit de collaboration engendré par les films du processus de Fogo et le nouveau comité d'amélioration de l'île Fogo a finalement conduit à la formation de la Fogo Island Fishing Co-op. Cette coopérative, qui appartient à des pêcheur·se·s et à des ouvrier·ère·s locaux, a été le fer de lance de l'adaptation à la pêche semi-hauturière et demeure à ce jour un pilier de l'économie.

## 2. Révision de la leçon 3.7

 10 min

### Revoir le contenu de la leçon 3.7

 05 min

- Examinez avec les participant·e·s la signification de l'expression « participation significative des femmes aux opérations de maintien de la paix ».
- Discutez avec eux·elles des différents défis qui existent en matière de participation significative en fonction de la définition donnée précédemment.
- Lorsque nous parlons de représentativité en termes de pourcentage. Des études ont identifié que le seuil minimum était de 35% pour que la représentativité soit suffisamment importante pour avoir un impact. Cela signifie que 35 % des soldat·e·s de la paix déployé·e·s doivent être des femmes.
- Lorsque nous parlons de représentativité en termes de poste de décision, le défi est le nombre de femmes qualifiées pour remplir cette tâche. Avec le temps, le nombre de femmes qualifiées augmentera si les pays contributeurs de troupes leur donnent la possibilité de suivre des cours préalables tels que des cours de l'école de guerre, de maniement des armes et d'anglais.
- Lorsque nous parlons de représentativité dans tous les types d'opérations, y compris les opérations de combat, le défi est souvent la réglementation nationale des pays contributeurs de troupes.
- Discutez avec eux·elles de ce que les CMG pourraient faire et des autres défis sur lesquels les CMG pourraient avoir un impact.

### Répondre aux questions des participant·e·s fournies à la fin de la leçon 3.7

 05 min

- Demandez-leur s'il·elle·s ont d'autres questions et répondez-leur.
- Si les participant·e·s n'ont pas identifié de questions dans le formulaire Google, revoyez avec eux·elles la signification d'environnement favorable. Demandez-leur dans quelle mesure les éléments suivants contribuent à un environnement favorable :
  - Infrastructure
  - Leadership
  - Les femmes aux postes de direction

- Collègues de travail
- Formation pré-déploiement

### 3. Introduction du sujet de la leçon 3.8

 10 min

**Présentez** les thèmes de la leçon : Récit narratif

 08 min

- Demandez aux participant-e-s de regarder la vidéo suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=TPyy9gsu86Y>.
- Demandez aux participant-e-s quels sont les messages clés de cette légende et comment il-elle-s pourraient contribuer à une participation significative des femmes aux opérations de maintien de la paix et à la mise en place d'un environnement favorable. Cela pourrait être par exemple:
  - Les femmes ont déjà été des guerrières célèbres dans le passé, et cela, partout dans le monde.
  - Les femmes doivent revendiquer leur espace et être reconnues comme des partenaires égaux dans les opérations de maintien de la paix.
- Demandez aux participant-e-s s'il existe d'autres légendes dans leur pays qui ont encore un impact sur les croyances aujourd'hui.
- Demandez-leur si certaines de ces légendes ont pour rôle d'être les gardiennes des normes sociales liées au genre.
- Dites-leur qu'aujourd'hui, il-elle-s doivent garder à l'esprit que les légendes parlent aux gens, si l'on peut envisager de les inclure dans leur stratégie militaire genre pour mobiliser les gens, les motiver à agir de la manière souhaitée par votre plan, par exemple en permettant aux femmes de participer à la prise de décision dans les communautés. Envisagez également d'utiliser ces histoires avec vos coéquipier-ère-s militaires pour susciter et maintenir leur intérêt.

**Introduire** les objectifs d'apprentissage de la leçon 3.8

 02 min

- Faire preuve de confiance en soi lors du briefing matinal avec le-la CF ou l'état-major militaire.
- Identifier les facteurs favorables et les obstacles à la mise en œuvre de sa stratégie.
- Effectuer une analyse personnalisée du public cible.
- Formaliser l'approche de la mise en œuvre de la stratégie basée sur l'évaluation de l'audience.
- Préparer une présentation efficace et un concept concis de la stratégie.
- Utiliser le feedback constructif pour modifier les présentations.

### Notes

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant-e-s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Facteurs favorables et obstacles

 60 m

## Leçon 3.8 Stratégie militaire genre – Préparation

### Objectifs

- Identifier les facteurs favorables et les obstacles à la mise en œuvre de leur stratégie.

### Matériels

- ✓ Affiche pour que les équipes identifient les agent-e-s de changement, les obstacles et les légendes/récits.

### Pas à pas

#### 1. Réflexion sur les catalyseurs et les obstacles

 50 min

**Rappelez** aux participant-e-s que, lors de la leçon 3.7, nous avons développé la partie suivante de la stratégie militaire genre:

- Vision
- État final / impact
- Stratégie/approche
- Ligne d'action
- Tâches et mécanismes de coordination liés à l'analyse SWOT

**Expliquez** que dans l'heure qui suit, il-elle-s vont devoir identifier les :

- Tâches supplémentaires.
- Mécanismes de réduction des risques.
- Mécanismes de coordination supplémentaires.
- Demandes adressées au Bureau des opérations d'information pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie.

**Demandez** à chaque équipe d'identifier chaque ligne d'opération de leur stratégie :

 20 min


- Qui pourrait être un-e agent-e de changement ou un-e catalyseur-trice pour le succès de cette ligne d'opération / ligne d'action ?
- Qui pourrait être un obstacle, un-e gardien-ne des normes sociales ou quelqu'un-e souhaitant le maintien de la mission militaire telle qu'elle est sans envisager un changement qui pourrait entraver votre ligne d'opération ?
- Y a-t-il des légendes ou des histoires qui pourraient être utilisées pour soutenir vos lignes d'opérations ?
- Rappelez-leur de tenir compte des comportements irrationnels. Par exemple, nous avons appris que les gens n'aiment pas être les derniers. Pensez donc au groupe marginalisé, qui sera plus marginalisé que les femmes si vous mettez en œuvre la stratégie? Ce groupe pourrait devenir un obstacle.

**Demandez** à chaque équipe de présenter en moins de 5 minutes ses lignes d'opération


 **30 min**

- Après chaque présentation, demandez aux deux autres équipes de prendre 5 minutes pour identifier au moins 2 facilitateur·rice·s, 2 obstacles et peut-être 2 légendes à prendre en compte par l'équipe qui a fait la présentation.

## **2. Tâches et partenariats**

 **10 min**

**Demandez** que chaque équipe identifie des tâches et des partenariats supplémentaires pour mettre en œuvre sa stratégie

 **10 min**

- En considérant les acteur·rice·s (facilitateur·rice·s et obstacles) et les légendes, il·elle·s doivent identifier :
  - Les tâches qu'il·elle·s peuvent confier aux catalyseur·rice·s et aux agent·e·s de changement qui se trouvent dans la chaîne de commandement militaire.
  - Des mécanismes de coordination qu'il·elle·s peuvent mettre en place avec des catalyseur·rice·s et des agent·e·s de changement qui ne font pas partie de la chaîne de commandement militaire.
  - Mécanismes permettant de réduire l'impact des obstacles.
  - Leurs suggestions pour le bureau des opérations d'information concernant la narration pour soutenir leurs campagnes, comme l'utilisation de légendes et d'histoires.

## **Notes**

- ✓ Suivi d'une pause de 10 minutes.

# Préparation de la présentation : Public cible

 50 m

## Leçon 3.8 Stratégie militaire genre – Préparation

### Objectifs

- Effectuez une analyse personnalisée du public cible.

### Matériels

- ✓ Document carte d'engagement vierge utilisé lors de la leçon 3.4 et 3.6.

### Pas à pas

#### 1. Identification de l'approbation formelle et informelle de la stratégie

 20 min

**Demandez** aux équipes d'identifier les éléments suivants :

 10 min

- Qui, dans la composante militaire, approuve la stratégie militaire genre ?
- Qui aura un impact sur le succès de la stratégie militaire genre ?

**Demandez** à chaque équipe de présenter sa liste

 10 min

- Il-elle-s doivent d'abord identifier le personnel U2, U3, U4, U5, U6, U9 et le bureau des opérations d'information parce que ce personnel doit aider lors de l'élaboration de la stratégie, à comprendre comment celle-ci s'inscrit dans le cadre de ce que la composante militaire fait déjà, des ressources disponibles et des partenaires qui travaillent déjà avec la composante militaire et sont essentiels à la mise en œuvre de la stratégie.
- Les sous-chef-fe-s d'état-major militaires (Ops et Logistique — selon la structure de la mission), car il-elle-s sont l'intermédiaire entre les officiers d'état-major et le-la commandant-e de la force. Si il-elle croit en la stratégie, il-elle les soutiendra pour présenter la stratégie au-la commandant-e de la force et s'assurera que les officiers d'état-major (U2-U3-U4-U5-U6-U9 et opérations d'information) mettront la stratégie en œuvre.
- Le-la commandant-e de la force et le-la commandant-e adjoint de la force, car il-elle-s doivent approuver la stratégie. Il s'agit de la stratégie militaire genre pour la composante militaire, et non de la stratégie du-de la conseiller-ère militaire genre. La stratégie appartient au-la commandant-e de la force.
- Le bureau des opérations d'information travaille pour changer ou amplifier les normes sociales, il est crucial pour la mise en œuvre des campagnes d'information destinées à la population civile.
- Le bureau U9 est déjà en contact avec des ONG et des organisations civiles. Il est essentiel de les aider à identifier les agent-e-s de changement.

**Réviser** avec les participant-e-s les cartes d'engagement militaire

 05 min

- La carte d'engagement est utilisée pour comprendre le public cible lors des réunions avec les ONG et les partenaires de la mission. Elle peut également être utilisée pour préparer les réunions avec le-la commandant-e de la force ou d'autres militaires influent-e-s avant de présenter la stratégie militaire genre pour approbation.
- Cette carte d'engagement doit vous aider à gagner l'intérêt de votre public cible en connaissant ses intérêts en matière de sport, par exemple, pour établir des parallèles avec la stratégie et/ou lancer la conversation.

- Rappelez aux participant-e-s que le temps des chef-fe-s militaire est compté. Il-elle doit garder à l'esprit de ne pas prendre trop de temps lorsqu'il-elle présente leur stratégie:
  - Soyez concis-e et concentrez-vous sur les informations qui sont importantes pour le public cible.
  - Démontrer comment la stratégie militaire genre augmentera la capacité opérationnelle de la composante militaire et soutiendra la réalisation du mandat de la force.
- Il-elle-s devraient envisager de rendre leur présentation accessible avec un bref résumé à leur public cible quelques jours avant la présentation afin que celui-ci ait déjà une idée de ce dont vous allez lui parler.

## 2. Analyse du public cible

 25 min

**Demandez** à chaque équipe de réaliser une analyse du public cible à l'aide de la carte d'engagement.

**Informez** les équipes qu'elles devront présenter la stratégie au personnel de la mission le lendemain, lors de la leçon 3.9 :

- Équipe 1 - Chef-fe d'état-major militaire adjoint (Opérations) de la MONUSCO
- Équipe 2 - Chef-fe des opérations d'information de la MINUSMA
- Équipe 3 - Personnel de l'ONU (U2, U3 et U5) de la MINUSCA

**Ask** each team to conduct a target audience analysis to explain their presentation strategy considering the interest of their target audiences.

## Notes

- ✓ Suivi d'une pause de 10 minutes.

# Présentation de l'analyse du public cible

 50 m

## Leçon 3.8 Stratégie militaire genre – Préparation

### Objectifs

- Formaliser l'approche de la mise en œuvre de la stratégie en fonction de l'évaluation de l'audience.

### Pas à pas

#### 1. Présentation de leur public cible

 50 min

**Demandez** que chaque équipe présente en 10 min :

 30 min

- Leur évaluation de leur public cible
- L'approche qu'il·elle·s envisagent·e·s pour présenter leur stratégie

**Donnez** vos commentaires :

 20 min

- Après chaque présentation, les 2 autres équipes et les facilitateur·rice·s fournissent des commentaires et des considérations supplémentaires.

**Voici quelques éléments à prendre en compte :**

#### Équipe 1 - MONUSCO

- Le·la chef·fe d'état-major des opérations militaires de la MONUSCO est généralement un·e colonel·le canadien·ne qui parle français et anglais.
- Vous avez accès à la description de la chaîne de commandement de la MONUSCO en vous rendant sur la page de la mission: <https://monusco.unmissions.org/leadership>.
- DCOS Ops – son principal intérêt est la stabilisation de la région. Il·elle s'intéressera à ce que la stratégie pourrait faire pour réduire le recours à la violence par les communautés et les groupes armés.

#### Équipe 2 - MINUSMA

- À la MINUSMA, le·la conseiller·ère militaire genre travaille au sein de la cellule des opérations d'information. Ce sont vos collègues de tous les jours.
- Les opérations d'information visent à comprendre le comportement de la population locale face à l'usage de la violence. Le personnel de ce bureau sera intéressé par votre analyse des normes sociales et par ce qui pourrait être fait comme campagne d'information et plan d'engagement pour changer les comportements.

### Équipe 3 - MINUSCA

- Les officier·ère·s de l'état-major (U2, U3 et U5) sont intéressé·e·s par tout ce qui peut les aider à accomplir leur mission. Leurs priorités sont les suivantes :
  - La protection des civils est une priorité absolue.
  - Faciliter l'aide humanitaire: la promotion et la protection des droits humains.
  - Faciliter les processus de désarmement, de démobilisation, de réintégration et de rapatriement.
  - Vous devez expliquer comment votre stratégie soutiendra ces trois tâches principales de la composante militaire de la MINUSCA.

### Notes

- ✓ Pause déjeuner après cette section.

# Préparation de la présentation

 **90 m**

## Leçon 3.8 Stratégie militaire genre – Préparation

### Objectifs

- Formaliser l'approche de la mise en œuvre de la stratégie en fonction de l'évaluation de l'audience.
- Préparer une présentation efficace et un concept concis de la stratégie.
- Utiliser les commentaires constructifs pour modifier les présentations.

### Matériels

- ✓ Accès à un ordinateur pour produire des PPT et des documents Word.

### Pas à pas

#### 1. Préparation de la présentation

 **90 min**

**Informez** la classe qu'il-elle-s ont le temps de travailler en équipe sur la préparation de :

 **90 min**

- Un document présentant la stratégie militaire genre incluant au moins : la vision, l'état final souhaité, les objectifs, les lignes d'opérations et le concept d'opération (de mise en œuvre).
- Une présentation PowerPoint de maximum 5 diapositives (à l'exclusion de la diapositive de couverture, de la diapositive de présentation de votre équipe et de la diapositive d'introduction).
- Un résumé d'une page maximum qui devra être envoyée en fin de journée (aujourd'hui) à leur public cible pour introduire leur présentation.
- Passez parmi les équipes pour les aider/guider si nécessaire.

### Notes

- ✓ Suivi d'une pause de 15 minutes.

# Préparation de la présentation : Session de rétroactions

 **75 m**

## Leçon 3.8 Stratégie militaire genre – Préparation

### Objectifs

- Préparer une présentation efficace et un concept concis sur la stratégie.
- Utiliser les commentaires constructifs pour modifier les présentations.

### Pas à pas

#### 1. Présentation et rétroaction

 **45 min**

**Informez** le groupe que chaque équipe doit :

- Faire sa présentation et remettre une copie de la note d'introduction à envoyer au public cible.
- Donnez une rétroaction à l'autre équipe qui a présenté.
- Enregistrez/filmez chaque présentation à l'aide d'un téléphone portable et remettez l'enregistrement à chaque équipe pour qu'elle puisse voir comment elle pourrait améliorer sa présentation.
- Expliquez aux équipes qu'elles doivent utiliser cette pratique de présentation pour s'améliorer. Lorsqu'elles sont déployées, il est important de pratiquer la présentation au moins une à deux fois avant de la présenter à la chaîne de commandement et d'obtenir une rétroaction de la part de ses collègues afin d'améliorer leur présentation.

**15 min pour chaque équipe.**

#### 2. Révisez votre présentation et votre note d'introduction

 **30 min**

**Demandez** aux participant-e-s de réviser/modifier leur présentation et leur note d'introduction

 **30 min**

- Modification sur la base du retour d'information qu'il-elle-s ont reçues.
- Demandez aux participant-e-s d'envoyer la version finale à leur public cible. (donnez-leur les adresses électroniques)

# Conclusion : Révision et autoréflexion

 **30 m**

## Leçon 3.8 Stratégie militaire genre – Préparation

### Objectifs

- Revoir les principaux concepts de la leçon
- Autoévaluer leurs ODI
- Compléter leur journal de bord de la journée
- Préparer la leçon 3.9

### Pas à pas

#### 1. Révision

 **10 min**

**Révision** des concepts principaux liés aux compétences et connaissances de la journée

 **10 min**

- Demandez à chaque équipe quelles stratégies elle utilisera pour sa présentation afin de gagner et de maintenir l'intérêt de son public cible lors de la leçon 3.9.
- Revoyez avec eux-elles le concept de briefing militaire qu'il-elle-s ont mis en pratique lors des BMCF de la leçon 3.6 jusqu'à la leçon 3.9.

**Passez** en revue les principaux concepts liés aux ODI et à la vision du monde discutés pendant la leçon

**Demandez** aux équipes de prendre 10 minutes avec leur équipe pour identifier comment il-elle-s vont procéder pendant la présentation, pour écouter activement et ajuster leur présentation en fonction des signaux reçus du public cible et comment être conscient-e de leurs angles morts.

**Demandez** à chaque équipe de présenter sa tactique en 2-3 minutes.

#### 2. Préparer la leçon 3.9

 **05 min**

**Demandez** aux équipes si elles ont des questions supplémentaires concernant leurs présentations lors de la leçon 3.9 et leur présentation sur les ODI lors de la leçon 3.10.

#### 3. Autoréflexion

 **05 min**

**Demandez** aux participant-e-s de compléter :


- Leur journal d'apprentissage personnel.
- Le formulaire Google de feedback pour la leçon 3.8.

## ≡ Notes

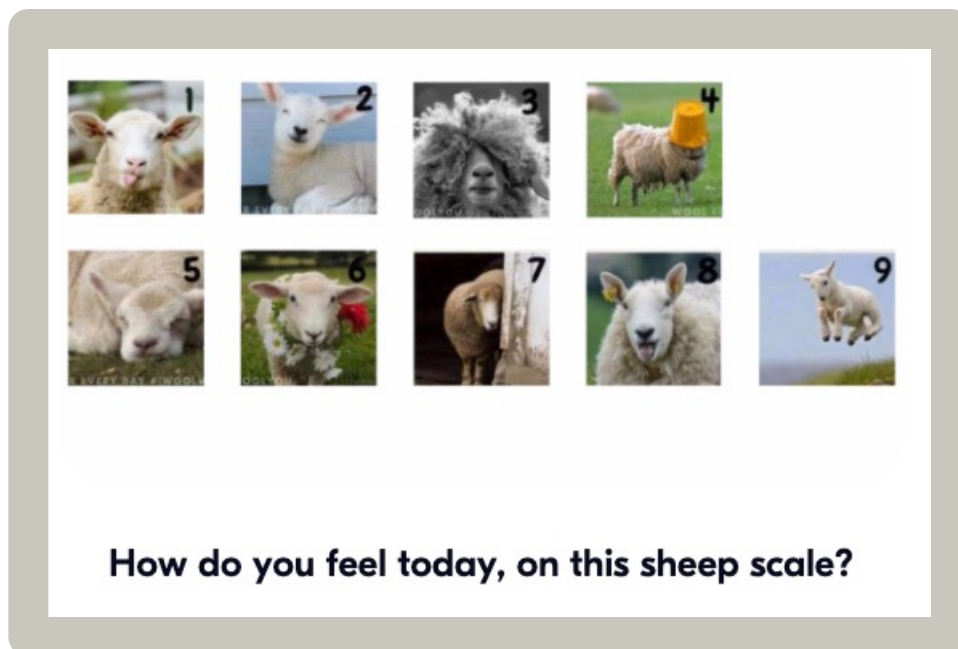
- ✓ Envoyez le PowerPoint et la note d'introduction des 3 missions si les participant-e-s n'ont pas les outils pour le faire.
- ✓ Rappelez aux participant-e-s l'heure à laquelle il-elle-s doivent être présent-e-s pour rencontrer les facilitateur-ric-e-s pour les entretiens individuels.
- ✓ Faites un test de connexion Zoom ou Team avec les représentant-e-s de la mission qui écouteront et donneront leur avis sur les présentations des équipes lors de la leçon 3.9. Si possible, demandez à des militaires du grade de lieutenant-colonel ou plus élevé ayant une expérience opérationnelle au sein des Nations Unies de se tenir prêt-e-s à jouer ce rôle et demandez à la personne jouant le rôle de commandant-e de la force pendant le briefing matinal d'être le-la troisième remplaçant-e.
- ✓ Fournissez les informations suivantes aux représentant-e-s de la mission ;
  - Le DCOS Ops militaire de la MONUSCO fournira un feedback à l'équipe 1. Nous aimerions qu'il-elle fournisse un feedback de 10 minutes concernant les points suivants :
    - La stratégie correspond-elle au concept d'opérations actuel de la MONUSCO ?
    - Qu'est-ce que vous trouvez intéressant dans la stratégie que vous aimeriez mettre en œuvre et pourquoi ?
    - Qu'est-ce qui vous semble impossible et pourquoi ?
  - Le-la chef-fe des opérations d'information de la MINUSMA donnera son avis à l'équipe 2. Nous aimerions qu'il-elle fournisse 10 minutes de feedback concernant les points suivants :
    - La stratégie correspond-elle au concept actuel des opérations de la cellule des opérations d'information de la MINUSMA ?
    - Qu'est-ce que vous trouvez intéressant dans la stratégie que vous aimeriez mettre en œuvre et pourquoi ?
    - Qu'est-ce qui vous paraît impossible et pourquoi ?
  - Le personnel militaire de la MINUSCA (U2, U3, U5) fournira un feedback à l'équipe 3. Nous aimerions qu'il-elle-s fournissent un feedback de 10 minutes sur les points suivants :
    - Avez-vous déjà mis en œuvre les éléments proposés dans la stratégie ?
    - Qu'est-ce que vous trouvez intéressant dans la stratégie que vous aimeriez mettre en œuvre et pourquoi ?
    - Qu'est-ce qui vous semble impossible et pourquoi ?
- ✓ Mettez en place un mentimètre pour les équipes afin de pouvoir fournir un retour sur les présentations des équipes lors de la leçon 3.9. Si le mentimètre n'est pas disponible, utilisez une autre application de sondage. Cela peut également se faire sur un tableau de papier préparé à l'avance où les équipes vont ajouter leurs commentaires. Les équipes devraient être en mesure de réfléchir à la performance sur une échelle de 1 à 10, 10 étant la meilleure note. Les points suivants devraient être considérés/évalués :
  - Identification claire de la STRATÉGIE.
  - Mise en place de processus permettant une participation significative des femmes en uniforme à la prise de décision au sein de la mission et dans tous les types d'opérations menées par les contingents militaires.
  - Mise en place de processus permettant une participation significative des femmes du pays hôte aux opérations et activités organisées par les contingents militaires.
  - Mise en place d'un environnement dans la zone d'opération des bataillons militaires pour soutenir la mise en place des 4 piliers de la RCSNU 1325.

- Identification des normes sociales à prendre en compte pour le succès de la stratégie militaire.
- Identification du plan de mobilisation pour la mise en œuvre de la stratégie.
- Identification des “gatekeepers”/gardien-ne-s (personnes susceptibles de résister à la stratégie) et des agent-e-s de changement.

### Activité énergisante - Vérification de l'échelle des moutons

 05 - 10 min

- Placez la photo sur un PPT pour que tout le monde puisse la voir.



- Les participant-e-s indique le mouton qui représente leur humeur du moment. Ensuite, invitez quelques personnes à expliquer pourquoi elles ont choisi ce mouton.
- Ce “check-in” léger et drôle est parfait pour créer de l’énergie dans les grands groupes au début d’une session ou lorsque vous revenez d’une pause. C’est aussi un excellent moyen d’évaluer le niveau d’énergie des participant-e-s.



## LESSON

# 3.9 Stratégie militaire genre – Présentation

### Aperçu

Leçon 3.9 offre aux participant·e·s la possibilité de pratiquer leurs compétences de présentation et de recevoir des rétroactions afin d'améliorer leurs techniques de présentation.

### Objectifs d'apprentissage

- Faire preuve de confiance en soi lors du briefing avec le·la CF ou l'état-major militaire.
- Démontrer la capacité à demander et à assimiler les commentaires constructifs reçus de leurs collègues.
- Développer un plan de mobilisation destiné au leadership et au personnel des contingents pour implémenter la stratégie militaire genre (par groupe).
- Estimer l'impact probable de la mise en œuvre de la stratégie (par groupe).

### Évaluations

- L'objectif 2 sera évalué au cours de la journée, en équipe, lors de la réalisation des activités en classe.
- Les objectifs 1, 3 et 4 seront évalués lors d'une présentation lors de la leçon 3.9.

## Activités

- Simulation : Briefing matinal du-de la Commandant-e de la force
- Présentation de groupe : Stratégie militaire genre
- Entretien individuel des participant-e-s avec le/la facilitateur-ric-e.

## Documents à distribuer (aux participant-e-s)

1. Manuel d'évaluation rurale participative
2. IOM KLE Annexe 3 – Carte d'engagement (vierge)

## Aperçu du programme de la leçon



Simulation : Briefing matinale du-de la CF	30 min
Introduction au thème et aux objectifs d'apprentissage de la leçon	30 min
Évaluation et vérification	40 min
Présentation du Groupe 1 : Chef-fe d'état-major Ops de la MONUSCO	45 min
Soutien de l'état-major militaire à la stratégie militaire genre	30 min
ODI : Collaborer	30 min
Présentation du Groupe 2 : Info Ops MINUSMA	45 min
Estimation de l'impact	30 min
Présentation du Groupe 3 : Personnel militaire de la MINUSCA	45 min
Révision de la stratégie militaire genre	20 min
Conclusion : Révision et autoréflexion	35 min
Réunion des facilitateur-ric-e-s: Préparation de la leçon 3.10	45 min
Évaluation du cours des facilitateur-ric-e-s	60 min

# Simulation: Force Commander Morning Brief 30 m

## Leçon 3.9 Stratégie militaire genre – Présentation

### Objectifs

- Faire preuve d'assurance lors d'un briefing avec le-la CF ou le personnel militaire.

### Matériels

- ✓ La salle de classe est organisée en deux cercles de chaises ; le cercle intérieur est autour d'une table de conférence pour le briefing matinal du-de la commandant-e de la force et un cercle extérieur pour que le reste de la classe puisse observer.

### Pas à pas

#### 1. Simulation du briefing matinal du-de la commandant-e de la force (BMCF)

 05 min

**Procédez** à la simulation du groupe 4 aura reçu le scénario suivant lors de la leçon 3.5 – Scénario MINUSMA: Réduction de la violence communautaire:

- Au Mali, en raison du conflit prolongé et des difficultés économiques qui en résultent, il est devenu difficile pour de nombreux hommes d'assumer le rôle traditionnellement attribué aux hommes, qui est d'assurer le bien-être économique et la sécurité physique de leur famille. En rentrant chez eux, de nombreux réfugiés et hommes déplacés à l'intérieur du pays ont constaté que les femmes jouaient désormais les rôles qui leur étaient réservés par le passé.
- Selon le système tribal malien, la virilité est associée à la vieillesse, tandis que le pouvoir et le statut appartiennent traditionnellement à un petit nombre d'hommes âgés. Les jeunes hommes peuvent devenir des aînés, notamment par une conduite personnelle respectable, et par des choses socialement valorisées comme le mariage, les enfants et l'emploi. Cependant, dans un contexte où le chômage et l'insécurité sont répandus, les jeunes hommes ont moins de chances d'obtenir ce statut.
- Pour certains jeunes hommes, rejoindre un groupe armé offre la perspective de la survie économique, ainsi que le statut social et le pouvoir, ce qui constitue une voie alternative vers la masculinité. Il a également été suggéré que la volonté de défendre sa masculinité est une question de conflit entre les communautés : les hommes sans emploi sont en concurrence pour le statut et l'acceptation au sein de la communauté. Les femmes maliennes ont également joué un rôle dans tout cela, car elles ont encouragé cette perception de la masculinité en préparant les repas de la milice et en déshonorant les hommes battus lors des affrontements.
- Mission : Le-la Commandant-e des forces militaires de la Mission Multidimensionnelle Intégrée des Nations Unies pour la Stabilisation au Mali (MINUSMA) vous demande de proposer des pistes d'action visant à prévenir les conflits entre tribus et communautés et le recrutement de jeunes hommes par des groupes armés au Mali.
- Pensez à répondre aux questions suivantes:
  - U2 : Quelles sont les principales causes du problème que vous devez essayer de résoudre ?
  - Conseiller-ère militaire genre : Devez-vous remettre en question les attitudes et les pratiques liées au genre dans ce contexte ?

- U9: Existe-t-il des systèmes, des institutions, des lois ou des politiques, ou d'autres facteurs matériels, qui doivent être pris en compte parce qu'il-elle-s renforcent certaines normes de genre nuisibles ?
- Opérations d'information : Au sein de cette communauté, avec qui devez-vous dialoguer dans le cadre du projet ?
- U3 : Quelles actions pouvez-vous recommander ? Comment comptez-vous changer la situation ?
- U4 : Quels sont les défis logistiques que vous pourriez rencontrer ?

**Expliquez** le déroulement de la simulation :

- Le groupe 4 est assis autour de la table avec leur PowerPoint prêt pour le briefing matinal du-de la commandant-e de la force.
- Le-la commandant-e de la force est assis au bout de la table avec une vue directe sur l'écran.
- Les groupes 1, 2 et 3 sont assis dans le cercle extérieur et observent la simulation.

**Procéder** à la simulation:

 **25 min**

- Le-la commandant-e de la force accueille le groupe 4 et lui demande de procéder à la présentation.
- Le-la commandant-e de la force doit poser des questions pour obtenir des éclaircissements à quelques reprises au cours de la présentation et exprimer ses préoccupations s'il-elle estime que ce qui est proposé ne fait pas partie du mandat militaire ou nécessite beaucoup de ressources.
- Le-la commandant-e de la force prend des notes sur les points suivants pour débriefer les participant-e-s à la fin de la simulation :
  - Écoute active : L'équipe écoute activement et ajuste sa présentation en fonction des réactions verbales et non verbales du-de la commandant-e de la force ;
  - Se concentre sur les faits: L'équipe est honnête et ouverte d'esprit ; elle veille à ce que les faits soient exacts et actualisés et elle évalue et répond aux besoins des différents publics ;
  - Langage adapté au public: Utilisez un langage clair, sans jargon, adapté au public et exempt de tout préjugé.

## **Notes**

- ✓ Il serait bon d'enregistrer le briefing du-de la commandant-e de la force sur un téléphone portable et de fournir l'enregistrement au groupe 4 afin qu'il puisse observer son non verbal pendant la présentation.

# Introduction aux thèmes et aux objectifs d'apprentissage de la leçon

 **30 m**

## Leçon 3.9 Stratégie militaire genre – Présentation

### Objectifs

- Fournir une rétroaction concernant l'analyse des conflits entre les genres et le briefing matinal du/de la commandant-e de la force.
- Discuter de leur rôle en tant qu'agent-e de changement lors de présentations à l'état-major militaire.

### Pas à pas

#### 1. Retour sur le BMFC

 **10 min**

**Donnez** vos impressions sur le BMFC

 **10 min**

**Posez** les questions suivantes au groupe 4 concernant leur analyse de la situation de la MINUSMA :

- Quels sont les comportements que vous souhaitez renforcer et modifier grâce aux modes d'action que vous proposez ?
- Avons-nous considéré les points suivants :
  - Quels sont les rôles des femmes qui maintiennent des normes de masculinité pouvant alimenter la violence ?
  - Les rôles des femmes, des enfants et des personnes âgées qui fournissent la logistique organisationnelle nécessaire aux milices.
  - Les femmes sont souvent les gardiennes des normes sociales d'hypermasculinité.
- Comment les comportements irrationnels suivants, étudiés lors de la leçon 3.1, pourraient-ils avoir un impact sur les plans d'action proposés lors du briefing matinal du/de la commandant-e de la force ?
  - Les délinquant-e-s se sentent puissant-e-s
  - Instaurer la confiance pour la coopération
- Demandez aux groupes 1, 2 et 3 de formuler une critique positive et une critique négative (sur la base de la définition des critiques positives et négatives vu lors de la leçon 3.4) de la présentation du groupe 4 au/de la commandant-e de la force.

#### 2. Révision de la leçon 3.8

 **10 min**

**Revoir** le contenu de la leçon 3.8

 **05 min**

- Demandez aux participant-e-s ce qu'il-elle-s retiennent de la journée d'hier concernant le retour d'information qu'il-elle-s ont reçues de leurs collègues au sujet des présentations qu'il-elle-s ont préparé pour aujourd'hui.
- Demandez-leur s'il-elle-s ont fait des changements au cours de la nuit en pensant à ce retour d'information.
- Demandez-leur comment il-elle-s ont choisi les membres de l'équipe qui feront la présentation aujourd'hui.

- Demandez-leur comment leur sélection est liée aux caractéristiques d'un-e agent-e de changement identifiée lors de la leçon 3.1 :
  - Enthousiaste, passionné-e et inspirant-e (ODI: Agir)
  - Communicateur-riche fort-e, engageant-e et dynamique (ODI: Collaborer)
  - Réseautage et animation efficaces (ODI: Collaborer)
  - Capable de s'engager dans l'auto-évaluation, l'autoréflexion et l'analyse (ODI: Être)
  - Engagé-e-s dans l'apprentissage tout au long de sa vie, pour eux-elles-mêmes et pour les autres (ODI: Penser)
  - Comprend les liens entre l'environnement, la société et l'économie (ODI: Penser)
  - Capacité à agir en tant que citoyen-ne responsable (ODI: Connecter)
  - Penseur-se critique et systémique, capable de résoudre les problèmes de manière créative (ODI: Penser).
  - Travailler en coopération avec les autres (ODI: Collaborer)
  - Proactif-ve et non réactif-ve (ODI: Agir)

**Répondre** aux questions des participant-e-s fournies à la fin de la leçon 3.8

 **05 min**

- Demandez aux participant-e-s s'il-elle-s ont d'autres questions et répondez-y.
- Si les participant-e-s n'ont pas identifié de questions dans le formulaire Google à la fin de la leçon 3.8 et n'ont pas de questions en classe, posez-leur la question suivante :
  - Demandez aux participant-e-s ce dont il-elle-s se souviennent concernant l'impact de la narration pour mobiliser ou obtenir un soutien à une stratégie de changement.
  - Demandez-leur s'il-elle-s peuvent partager une histoire qu'il-elle-s ont trouvée et qui pourrait soutenir leur stratégie militaire genre. Demandez-leur comment il-elle-s prévoient diffuser cette histoire.

### 3. Introduction des sujets de la leçon

 **10 min**

**Introduire** le thème de la journée : Agir — mener le changement

 **05 min**

- Expliquez qu'aujourd'hui est la synthèse de tout ce qu'il-elle-s ont appris et discuté au cours des huit leçons précédentes.
- C'est un travail d'équipe, et il s'agit d'agir en tant qu'agent-e de changement et de conduire le changement.
- Passez en revue les sous-composantes du jeu d'acteur-riche et demandez-leur comment il-elle-s pensent appliquer ces compétences pendant leur présentation d'aujourd'hui (en équipe et individuellement).
  - Courage
  - Créativité
  - Optimisme
  - Persévérance

**Introduire** les objectifs d'apprentissage de la leçon

 **05 min**

- Expliquez qu'aujourd'hui est l'occasion de s'exercer à interagir avec la chaîne de commandement et de confirmer ou de modifier leur perception des points de vue des différents acteur-riche-s militaires concernant l'intégration de la dimension de genre et la conduite des opérations militaires.
- Les objectifs d'apprentissage de la leçon 3.9 sont les suivants :

- Faire preuve de confiance en soi lors du briefing avec le-la CF ou l'état-major militaire.
- Démontrer la capacité à demander et à assimiler les commentaires constructifs reçus de leurs collègues.
- Développer un plan de mobilisation destiné au leadership et au personnel des contingents pour implémenter la stratégie militaire genre (par groupe).
- Estimer l'impact probable de la mise en œuvre de la stratégie (par groupe).

## **Notes**

- ✓ Une pause de 10 minutes est prévue après cette activité. Informez les participant-e-s de cette pause et de l'heure de retour en classe.

# Évaluation et vérification

 40 m

## Leçon 3.9 Stratégie militaire genre – Présentation

### Objectifs

- Évaluer le niveau de compréhension du contenu de la formation.
- Discutez avec les participant-e-s des concepts qui ne sont pas encore clairs.

### Matériels

- ✓ Évaluation du niveau 2 sur le formulaire Google.

### Pas à pas

#### 1. Évaluation du niveau 2

 40 min

##### Introduire l'évaluation de niveau 2

 15 min

- Fournir le lien électronique aux participant-e-s pour qu'il-elle-s remplissent le formulaire d'évaluation de niveau 2.
- Pour les participant-e-s qui n'ont pas accès à un téléphone ou à un ordinateur, fournissez une copie papier.
- Demandez aux participant-e-s de répondre aux questions. Informez-les qu'il-elle-s disposent de 25 minutes.

##### Donnez aux participant-e-s le temps de compléter l'évaluation

 25 min

#### 2. Revoir l'évaluation

 10 min

##### Offrez aux participant-e-s d'un peu de temps pour poser des questions :

 10 min

- Vous pouvez réviser le questionnaire et les réponses reçues en projetant les résultats du formulaire Google. Lorsque les résultats sont amalgamés par Google Form, l'identité des répondant-e-s n'est pas visible à l'écran.

### Notes

- ✓ Suivi d'une pause de 10 minutes.

# Présentation du Groupe 1 : Chef·fe d'état-major Ops de la MONUSCO

 45 m

## Leçon 3.9 Stratégie militaire genre – Présentation

### Objectifs

- Faire preuve d'assurance lors d'un briefing avec le·la CF ou le personnel militaire.
- Capacité à demander et à assimiler les commentaires reçus par des collègues.

### Matériels

- ✓ Accès au WIFI
- ✓ Écran de projection
- ✓ Caméra

### Pas à pas

#### 1. Présentation équipe 1

 20 min

**Installez** la salle de classe pour que l'équipe qui présente soit vue par les militaires sur Zoom et que leur présentation soit partagée sur l'écran. L'équipe doit également être en mesure de voir leur interlocuteur·rice, car une partie de l'écoute active consiste à prêter attention au non verbal des personnes pour lesquelles on présente.

**Connectez-vous** avec le·la chef·fe d'état-major Ops de la MONUSCO ([monusco-hq-dcosopscoord@un.org](mailto:monusco-hq-dcosopscoord@un.org) et [monusco-hq-dcosops@un.org](mailto:monusco-hq-dcosops@un.org)). Tel qu'indiqué dans la note de la leçon 3.8, ce rôle peut être joué par la personne jouant le rôle du·de la commandant·e de la force pendant le briefing matinal ou par des militaires du pays hôte où se déroule le cours ayant le grade de lieutenant-colonel ou un grade supérieur et ayant une expérience opérationnelle des Nations Unies. Il est préférable d'avoir le·la chef·fe d'état-major Ops militaires de la MONUSCO, car il·elle peut mieux analyser la pertinence de ce qui est proposé par l'équipe.

**Informez** le groupe 1 qu'il a 20 minutes pour présenter et laissez-le se présenter aux invités.

#### 2. Rétroaction du·de la chef·fe d'état-major OPS de la MONUSCO

 10 min

**Donner** 10 min au·à la chef·fe d'état-major OPS de la MONUSCO pour procéder à une session de questions/réponses

 10 min

- Le personnel OPS de la MONUSCO doit réfléchir aux points suivants :
  - La stratégie correspond-elle au concept d'opérations actuel de la MONUSCO ?
  - Qu'est-ce que vous trouvez intéressant dans la stratégie? Qu'aimeriez-vous mettre en œuvre et pourquoi ?
  - Qu'est-ce qui vous semble impossible et pourquoi ?

### 3. Rétroaction des équipes 2 et 3 et des facilitateur·rice·s

 15 min

**Utilisez** le Mentimètre, demandez au groupe 2 et au groupe 3 de faire une rétroaction au groupe qui a présenté.

- Mettez en place un mentimètre pour les équipes afin de pouvoir fournir un retour sur les présentations des équipes lors de la leçon 3.9. Si le mentimètre n'est pas disponible, utilisez une application de sondage. Cela peut également se faire sur un tableau de papier préparé à l'avance où les équipes vont ajouter leurs commentaires. Les équipes devraient être en mesure de réfléchir à la performance sur une échelle de 1 à 10, 10 étant excellent pour les points suivants :
  - Identification claire de la stratégie.
  - Mise en place de processus permettant une participation significative des femmes en uniforme à la prise de décision au sein de la mission et dans tous les types d'opérations menées par les contingents militaires.
  - Mise en place de processus permettant une participation significative des femmes du pays hôte aux opérations et activités organisées par les contingents militaires.
  - Mise en place d'un environnement favorable dans la zone d'opération des bataillons militaires pour soutenir la mise en place des 4 piliers de la RCSNU 1325.
  - Identification des normes sociales à prendre en compte pour le succès de la stratégie militaire.
  - Identification du plan de mobilisation pour la mise en œuvre de la stratégie.
  - Identification des "gatekeepers"/gardien·ne·es (personnes susceptibles de résister à la stratégie) et des agent·e·s de changement.

**Faciliter** la rétroaction concernant le résultat de l'évaluation des équipes

 10 min

### Notes

- ✓ Suivi d'une pause de 15 minutes.

# Soutien de l'état-major militaire à la stratégie militaire genre

 30 m

## Leçon 3.9 Stratégie militaire genre – Présentation

### Objectifs

- Identifier comment obtenir le soutien de l'état-major pour mettre en œuvre la stratégie militaire genre.

### Matériels


- ✓ Tableau à feuilles mobiles

### Pas à pas

#### 1. Plan de mobilisation

 30 min

**Informez** les participant·e·s qu'il·elle·s doivent élaborer un plan pour obtenir du soutien pour la stratégie de l'équipe 1

 15 min

- Chacun·e doit compléter les éléments suivant :
  - Examinez les réactions du·de la chef·fe d'état-major de la MONUSCO et des équipes 2 et 3.
  - Identifier comment obtenir le soutien de la chaîne de commandement pour la mise en œuvre de la stratégie militaire de genre de l'équipe 1.
  - Il·elle·s ont 15 minutes pour préparer leur plan et 5 minutes pour présenter leurs idées.
  - Dites-leur qu'il·elle·s doivent :
    - › Identifier les agent·e·s de changement ;
    - › Identifier les "gatekeepers" et les gens contre le changement ;
    - › Soyez créatif·ve ;
    - › Faire une évaluation de leur public cible, identifier ce qui les motive et comment leur parler.

**Donnez** la parole aux participant·e·s pour leur présentation :

 15 min

- Chaque groupe a 5 min pour présenter son plan de mobilisation.
- Prêtez attention à la façon dont il·elle·s considèrent leur public cible.
- Demandez-leur ce qu'il·elle·s comprennent de ce qui pourrait motiver l'état-major militaire à soutenir la stratégie.
- Demandez-leur quelle partie de leur évaluation est constituée de faits et quelle partie est basée sur leur opinion.
- Il·elle·s auraient dû envisager d'autres moyens pour atteindre l'état-major :
  - Événements de lancement
  - Présentation officielle à chaque branche (bureaux U)
  - Twitter, Instagram, TikTok, etc.

**Demandez-leur** quelle est la partie de ces canaux de communication de la MONUSCO qui, selon eux-elles, atteint l'état-major militaire : <https://twitter.com/MONUSCO>.



Home



Explore



Notifications



Messages



Bookmarks



Twitter Blue



Profile



More



**MONUSCO** ✓

29.1K Tweets



Follow

**MONUSCO** ✓

@MONUSCO

Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo 🇷🇵 - MONUSCO

[Translate bio](#)

Non-Governmental & Nonprofit Organization ⓘ Kinshasa

[monusco.unmissions.org](https://monusco.unmissions.org) 📅 Joined June 2009

924 Following 502.2K Followers

# ODI : Collaborer

 30 m

## Leçon 3.9 Stratégie militaire genre – Présentation

### Objectifs

- Identifier comment la collaboration, la confiance et la sécurité psychologique sont liées.
- Identifier les approches à envisager pour que les acteur·rice·s clés soient intéressé·e·s à soutenir la stratégie militaire genre.

### Matériels

- ✓ Tableau à feuilles mobiles

### Pas à pas


#### 1. ODI : Collaborer

 30 min

**Demandez** aux participant·e·s de reproduire le cycle de collaboration sur un tableau à feuilles mobiles.




**Demandez-leur** de prendre 15 minutes pour identifier les acteur·rice·s clé·e·s au sein des composantes militaire, policière et civile qui devraient participer à chaque partie du cycle de collaboration pour la création et la mise en œuvre de leur stratégie militaire genre.

 15 min

**Demandez-leur** d'indiquer lequel des 4 cercles a été le moins considéré dans leur stratégie actuelle et pourquoi.

**Donnez** la parole à chaque équipe pour une présentation de 3-4 minutes.

 **15 min**

**Posez** les questions suivantes aux équipes après chaque présentation :

- Qu'est-ce qui les pousse à faire confiance à une organisation plutôt qu'à une autre ?
- Laquelle des 4 composantes du cercle de collaboration les rend plus vulnérables à la collaboration ?
- Que doivent-il·elle·s faire pour créer une sécurité psychologique pour que les autres acteur·rice·s clés aient envie de collaborer avec eux·elles ?

## **Notes**

- ✓ Pause déjeuner après cette section.

# Présentation du Groupe 2 : Info Ops MINUSMA 45 m

## Leçon 3.9 Stratégie militaire genre – Présentation

### Objectifs

- Faire preuve d'assurance lors d'un briefing matinal avec le-la CF ou le personnel militaire.
- Capacité à demander et à assimiler les commentaires/rétroactions reçus des collègues.

### Matériels

- ✓ Accès au WIFI
- ✓ Écran de projection
- ✓ Caméra

### Pas à pas

#### 1. Présentation équipe 2

 20 min

**Installez** la salle de classe pour que l'équipe qui présente soit vue par les militaires sur Zoom et que leur présentation, soit partagée sur l'écran. L'équipe doit également être en mesure de voir leur interlocuteur-riche, car une partie de l'écoute active consiste à prêter attention au non verbal des personnes pour lesquelles on présente.

**Communiquez** avec le-la Chef-fe des opérations d'information de la MINUSMA ([Minusma-fhq-u3-infoops-chief@un.org](mailto:Minusma-fhq-u3-infoops-chief@un.org)). Tel qu'indiqué dans la note de la leçon 3.8, ce rôle peut être joué par la personne jouant le rôle du-de la commandant-e de la force pendant le briefing matinal ou par des militaires du pays hôte où se déroule le cours ayant le grade de lieutenant-colonel ou un grade supérieur et ayant une expérience opérationnelle des Nations Unies. Il est préférable d'avoir le-la Chef des opérations d'information de la MINUSMA, car il-elle peut mieux analyser la pertinence de ce qui est proposé par l'équipe.

**Informez** le groupe 2 qu'il a 20 minutes pour présenter et laissez-le se présenter aux invités.

 20 min

#### 2. Rétroaction du-de la Chef-fe des opérations d'information de la MINUSMA

 10 min

**Donnez** 10 min au-à la Chef-fe des opérations d'information de la MINUSMA pour procéder à une session de questions-réponses

 10 min

- Le-la Chef-fe des opérations d'information de la MINUSMA doit analyser les points suivants :
  - La stratégie correspond-elle au concept actuel des opérations de la cellule des opérations d'information de la MINUSMA ?
  - Qu'est-ce que vous trouvez intéressant dans la stratégie que vous aimeriez mettre en œuvre et pourquoi ?
  - Qu'est-ce qui, selon vous, est impossible et pourquoi ?


### 3. Rétroaction des groupes 1 et 3 et des facilitateur·rice·s

 15 min

**Utilisez** le Mentimètre, demandez au groupe 2 et au groupe 3 de faire une rétroaction au groupe qui a présenté.

- Mettez en place un mentimètre pour les équipes afin de pouvoir fournir un retour sur les présentations des équipes lors de la leçon 3.9. Si le mentimètre n'est pas disponible, utilisez une application de sondage. Cela peut également se faire sur un tableau de papier préparé à l'avance où les équipes vont ajouter leurs commentaires. Les équipes devraient être en mesure de réfléchir à la performance sur une échelle de 1 à 10, 10 étant excellent pour les points suivants :
  - Identification claire de la stratégie.
  - Mise en place de processus permettant une participation significative des femmes en uniforme à la prise de décision au sein de la mission et dans tous les types d'opérations menées par les contingents militaires.
  - Mise en place de processus permettant une participation significative des femmes du pays hôte aux opérations et activités organisées par les contingents militaires.
- Mise en place d'un environnement favorable dans la zone d'opération des bataillons militaires pour soutenir la mise en place des 4 piliers de la RCSNU 1325.
- Identification des normes sociales à prendre en compte pour le succès de la stratégie militaire.
- Identification du plan de mobilisation pour la mise en œuvre de la stratégie.
- Identification des "gatekeepers"/gardien·ne·es (personnes susceptibles de résister à la stratégie) et des agent·e·s de changement.

**Faciliter** la rétroaction concernant le résultat de l'évaluation des équipes

 10 min

### Notes

- ✓ Suivi d'une pause de 15 minutes.

# Estimation de l'impact

 **30 m**

## Leçon 3.9 Stratégie militaire genre – Présentation

### Objectifs

- Réaliser une évaluation de l'impact sur le genre

### Matériels

- ✓ Tableau à feuilles mobiles

### Pas à pas

#### 1. Estimation de l'impact

 **25 min**

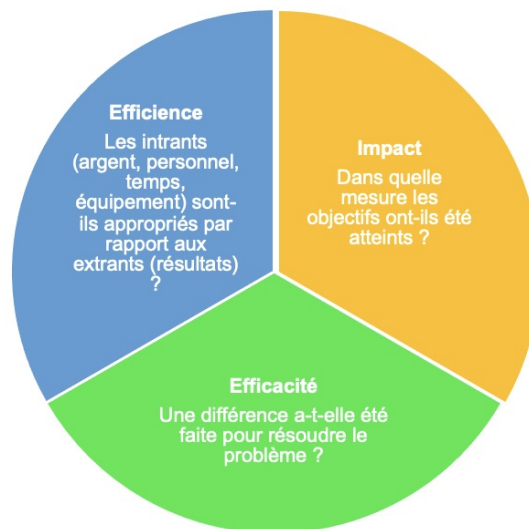
**Revoir** avec les participant·e·s le concept de suivi et d'évaluation du cours en

 **05 min**

- Chaque fois que la composante militaire élabore un plan ou une opération, un plan de suivi et d'évaluation doit faire partie des ordres d'opérations.
- Le plan de suivi et d'évaluation nous permettra d':
  - Évaluer si les opérations ou les activités ont atteint les objectifs visés. C'est ce que l'on appelle mesurer l'impact.
  - Évaluer si les moyens et ressources militaires affectés aux opérations ou aux activités étaient appropriés par rapport aux résultats obtenus. C'est ce que l'on appelle mesurer l'efficacité.
  - Évaluer si une différence a été faite. C'est ce que l'on appelle mesurer l'efficacéité.
- Être sensible au genre dans la conduite du suivi et de l'évaluation signifie :
  - Inclure tous les genres dans la collecte des données (personnes en uniforme participant·e·s à la collecte des données).
  - Interroger tous les genres lors de l'évaluation de la perception du public cible visé (y compris les facteurs d'intersectionnalité tels que (mais pas seulement) les différents groupes d'âge, d'ethnicité, d'éducation et de religion).
  - Évaluer l'impact sur tous les genres (impacts positifs et négatifs).

**Informez** les participant·e·s qu'il·elle·s doivent reproduire le graphique suivant sur le tableau de papier:

 **05 min**



**Demandez** aux participant·e·s de répondre aux questions suivantes, en tenant compte de la stratégie de l'équipe 2

**10 min**

- Identifiez ce qui pourrait limiter l'impact et comment l'équipe de la MINUSMA pourrait modifier légèrement sa stratégie pour augmenter l'impact.
- Il·elle·s doivent éclairer leur réponse en examinant l'impact, l'efficience et l'efficacité de la stratégie militaire genre proposée.
- Le retour d'information pour le·la chef·fe des opérations d'information de la MINUSMA devrait leur fournir quelques informations.

**Donnez** la parole aux participant·e·s pour leur présentation (2 min par équipe)

**10 min**

- Chaque groupe a 5 min pour présenter son plan de mobilisation.

## **Notes**

- ✓ Suivi d'une pause de 15 minutes.

# Présentation du Groupe 3 : Personnel militaire de la MINUSCA

 45 m

## Leçon 3.9 Stratégie militaire genre – Présentation

### Objectifs

- Faire preuve d'assurance lors du briefing matinale avec le-la CF ou le personnel militaire.
- Capacité à demander et à assimiler les commentaires constructifs reçus de leurs collègues.

### Matériels

- ✓ Accès au WIFI
- ✓ Écran de projection
- ✓ Caméra

### Pas à pas

#### 1. Présentation équipe 3

 20 min

**Installez** la salle de classe pour que l'équipe qui présente soit vue par les militaires sur Zoom et que leur présentation soit partagée sur l'écran. L'équipe doit également être en mesure de voir leur interlocuteur·rice, car une partie de l'écoute active consiste à prêter attention au non verbal des personnes pour lesquelles on présente.

**Communiquer** avec les états-majors militaires de la MINUSCA (U2, U3, U5). Comme spécifié dans la note du jour 8, ce rôle peut être joué par la personne jouant le rôle du·de la commandant·e de la force pendant le briefing matinal ou par du personnel militaire du pays hôte où se déroule le cours, ayant le grade de lieutenant-colonel ou un grade supérieur et ayant une expérience opérationnelle des Nations Unies. Il est préférable des membres de l'état-major de la MINUSCA, car il·elle·s peuvent mieux analyser la pertinence de ce qui est proposé par l'équipe.

**Informez** le groupe 3 qu'il a 20 minutes pour présenter et laissez-le se présenter aux invités.

 20 min


#### 2. Rétroactions à l'état-major de la MINUSCA (U2, U3, U5)

 10 min

**Donnez** 10 min à l'état-major de la MINUSCA pour procéder à une séance de questions-réponses

- Les membres de l'état-major de la MINUSCA doivent analyser les points suivants :
  - Avez-vous déjà mis en œuvre les éléments proposés dans la stratégie ?
  - Qu'est-ce que vous trouvez intéressant dans la stratégie proposée que vous aimeriez mettre en œuvre et pourquoi ?
  - Qu'est-ce qui vous semble impossible et pourquoi ?

### 3. Rétroactions des groupes 1 et 2 et des facilitateur·rice·s

 15 min

**Utilisez** le Mentimètre, demandez au groupe 1 et au groupe 2 de faire une rétroaction au groupe qui a présenté.

**Mettez** en place un mentimètre pour les équipes afin de pouvoir fournir un retour sur les présentations des équipes lors de la leçon 3.9. Si le mentimètre n'est pas disponible, utilisez une application de sondage. Cela peut également se faire sur un tableau de papier préparé à l'avance où les équipes vont ajouter leurs commentaires. Les équipes devraient être en mesure de réfléchir à la performance sur une échelle de 1 à 10, 10 étant excellent pour les points suivants :

- Identification claire de la stratégie.
- Mise en place de processus permettant une participation significative des femmes en uniforme à la prise de décision au sein de la mission et dans tous les types d'opérations menées par les contingents militaires.
- Mise en place de processus permettant une participation significative des femmes du pays hôte aux opérations et activités organisées par les contingents militaires.
- Mise en place d'un environnement favorable dans la zone d'opération des bataillons militaires pour soutenir la mise en place des 4 piliers de la RCSNU 1325.
- Identification des normes sociales à prendre en compte pour le succès de la stratégie militaire.
- Identification du plan de mobilisation pour la mise en œuvre de la stratégie.
- Identification des "gatekeepers"/gardien·ne·es (personnes susceptibles de résister à la stratégie) et des agent·e·s de changement.

**Faciliter** la rétroaction concernant le résultat de l'évaluation des équipes

 10 min

### Notes

- ✓ Suivi d'une pause de 10 minutes.

# Révision de la stratégie militaire genre

 20 m

## Leçon 3.9 Stratégie militaire genre – Présentation

### Objectifs

- Analyser différentes techniques participatives pour partager la stratégie militaire genre.

### Matériels

- ✓ Copie électronique du manuel d'évaluation rurale participative.

### Pas à pas

#### 1. Collecte d'informations sensibles

 05 min

**Demandez** aux participant-e-s d'identifier les informations sensibles dont il-elle-s ont besoin pour élaborer et suivre l'impact de leur stratégie militaire genre.

- Écrivez leurs réponses sur un tableau blanc.

**Présenter** le concept de l'évaluation rurale participative (ERP).

- L'évaluation rurale participative est une méthode de développement axée sur les citoyen-ne-s, qui vise à responsabiliser les communautés en faisant participer le public cible aux processus d'identification des problèmes, de mise en œuvre des solutions et de suivi de l'évaluation.
- Le succès de chaque processus d'ERP dépend largement des outils et des méthodes utilisées, ainsi que de l'engagement des organisateur-ice-s envers l'aspect «participatif» de la pratique.
- Le succès dépend également du niveau de sécurité psychologique qui permet aux participant-e-s de s'exprimer librement au cours du processus.

**Fournissez** le diagramme de Venn sur les institutions comme exemple de l'ERP.

- Le diagramme de Venn sur les institutions montre les institutions, les organisations, les groupes et les individus importants présents dans le village, ainsi que l'opinion des villageois-es sur leur importance dans la communauté. En outre, le diagramme explique qui participe à ces groupes en termes de genre et de classe économique. Le diagramme des relations institutionnelles indique également à quel point le contact et la coopération entre ces organisations et groupes sont étroits.
- Comment procéder :
  - Si le temps le permet, il sera préférable de former des groupes de discussion séparés pour les femmes et les hommes. Veillez à ce que les gens des classes socio-économiques les plus pauvres et les plus défavorisé-e-s fassent également partie du groupe.
  - Demandez aux participant-e-s quelles organisations/institutions/groupes se trouvent dans le village et quelles organisations provenant d'ailleurs travaillent avec eux-elles. Veillez à ce qu'il-elle-s pensent également aux petits groupes non formels, comme les comités de quartier.
  - Ces questions seront utiles à poser :

- Quels types d'entraide existent-ils entre les gens ?
- Quels sont les groupes locaux organisés autour de questions environnementales (eau, pâturages, terres arables), économiques (épargne, crédit, agriculture, élevage) et sociales (santé, alphabétisation, religion, tradition, éducation, sport) ?
- S'agit-il de groupes politiques ?
- Qui prend les décisions importantes dans le village ?

**Demandez** à l'un-e des villageois-s d'écrire toutes les institutions mentionnées et de donner à chaque organisation un symbole compréhensible par tous.

**Demandez** aux participant-e-s de dessiner un grand cercle au centre du papier ou sur le sol qui les représente.

**Demandez-leur** de discuter de l'importance de chaque organisation pour eux-elles. Les plus importantes sont ensuite dessinées sous forme de grands cercles et les moins importantes sous forme de petits cercles. Demandez aux participant-e-s de comparer les tailles des cercles et de les ajuster de manière à ce que les tailles des cercles représentent l'importance de l'institution, de l'organisation ou du groupe.

- Chaque organisation/groupe doit être identifiée par un nom ou un symbole.

**Demandez-leur** de discuter de la manière dont il-elle-s bénéficient des différentes organisations.

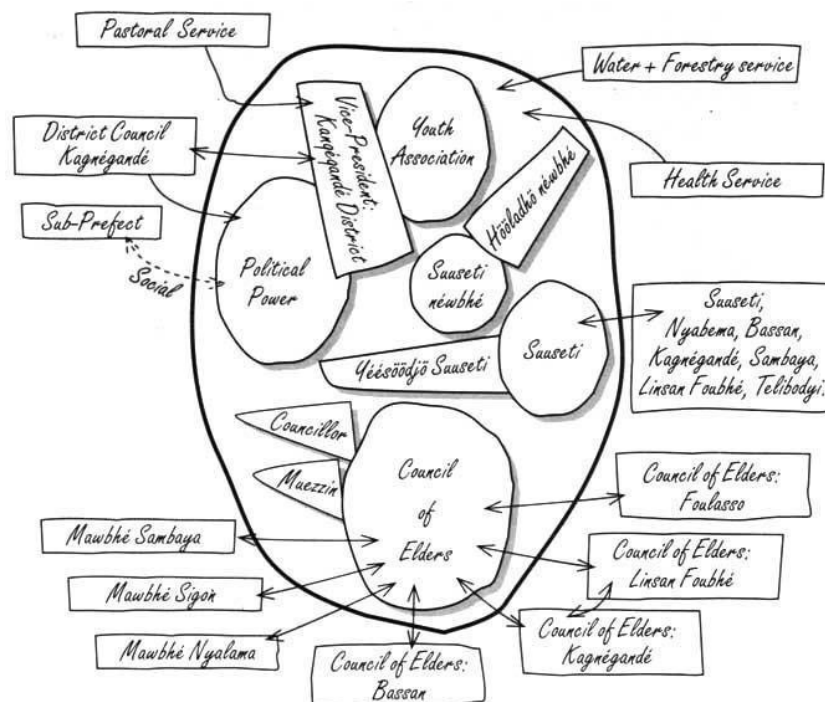
**Demandez-leur** de montrer le degré de contact/coopération entre eux-elles et ces institutions par la distance entre les cercles. Les institutions avec lesquelles il-elle-s n'ont pas beaucoup de contacts doivent être éloignées de leur grand cercle. Les institutions qui sont en contact étroit avec les participant-e-s et avec lesquelles il-elle-s coopèrent le plus doivent être à l'intérieur de leur propre cercle. Le contact entre toutes les autres institutions doit également être indiqué par la distance entre les cercles sur la carte :

- Cercles très éloignés : pas ou peu de contact ou de coopération,
- Cercles proches les uns des autres : seuls des contacts faibles existent,
- Cercles qui se touchent: une certaine coopération,
- Cercles qui se chevauchent : coopération étroite.

**Demandez-leur** quelles sont les institutions qui n'acceptent que des femmes ou des hommes comme membres. Existe-t-il des institutions ou des groupes qui fournissent des services uniquement pour les hommes ou uniquement pour les femmes ? Montrez les réponses en marquant les cercles avec un symbole commun pour les hommes ou les femmes.

**Demandez-leur** de discuter des organisations auxquelles les gens plus pauvres ne participent pas et pourquoi. Demandez-leur s'il existe des services de certaines organisations qui excluent généralement les pauvres. Marquez ces institutions sur la carte en utilisant un symbole pour les pauvres. Vous pouvez également demander s'il existe d'autres groupes de personnes qui sont généralement exclus de certaines de ces institutions ou services.

**Demandez** aux participant-e-s quelles institutions/groupes s'occupent des questions de sécurité alimentaire et de nutrition. Demandez-leur de discuter de la manière dont il-elle-s abordent ces questions. Marquez les institutions mentionnées avec un symbole commun.



**Invitez-les** à faire d'autres recherches sur l'ERP en consultant différents documents sur l'ERP.

## ≡ Notes

- Les participant·e·s peuvent facilement trouver différents manuels sur l'ERP. En voici un bon : [https://liberiafti.files.wordpress.com/2013/08/cavestro\\_participatory-rural-appraisal-concepts-methodologies-techniques.pdf](https://liberiafti.files.wordpress.com/2013/08/cavestro_participatory-rural-appraisal-concepts-methodologies-techniques.pdf)

# Conclusion : Révision et autoréflexion

 **35 m**

## Leçon 3.9 Stratégie militaire genre – Présentation

### Objectifs

- Revoir le concept principal de la leçon
- Autoévaluer leurs ODI
- Compléter leur journal de bord de la journée
- Préparer la leçon 3.10

### Pas à pas

#### 1. Révision

 **20 min**

**Fournir** et recevoir des commentaires constructifs en équipe

 **05 min**

- Demandez à chaque participant-e de prendre 5 minutes pour écrire sur un post-it ce qu'il-elle-s ont admiré dans chaque équipe (autres que la sienne) de présentation en ce qui concerne le niveau de créativité et d'objectivité qu'elle a projeté lorsqu'elle présente sa stratégie militaire genre.
- Placez les post-its sur la feuille du tableau de conférence de l'équipe correspondante.

**Prenez** quelques minutes pour passer en revue les commentaires reçus par votre équipe.

 **05 min**

**Fournir** et recevoir des commentaires constructifs de la part de ses collègues de travail:

 **05 min**

- Demandez à chaque participant-e de prendre 5 minutes pour écrire un post-it pour chaque membre de son équipe. Il-elle-s doivent expliquer ce qu'il-elle-s ont particulièrement appréciées en termes de contribution des membres de son équipe au cours des trois derniers jours. Expliquez pourquoi.
- Donnez les post-its à chaque membre de son équipe

**Prenez** quelques minutes pour passer en revue les commentaires que votre équipe a reçus

 **05 min**

#### 2. Préparer la leçon 3.10

 **05 min**

**Préparez** les participant-e-s pour la leçon 3.10 :

- Expliquez-leur qu'il-elle-s devront faire une présentation sur les Objectifs de Développement Intérieurs. Il-elle-s ont reçu les instructions pour cette présentation lors de la leçon 3.2.
- Expliquez quel est le programme pour la cérémonie de clôture et le code vestimentaire.

#### 3. Autoréflexion

 **10 min**

**Demandez** aux participant-e-s de compléter :


 **10 min**

- Leur journal d'apprentissage personnel.

- Le formulaire Google de feedback pour la leçon 3.9.
- Distribuez l'auto-évaluation pour l'ODI «Agir» de votre organisation.

## Notes

### Activité énergisante - Je fais ma valise

 10-15 min

- Cette activité est basée sur un jeu de mémoire pour enfants. Chaque membre de l'équipe doit partager un objet qu'il-elle souhaite mettre dans la valise imaginaire du groupe. Pour chaque nouvel objet ajouté dans la valise, vous devez répéter tout ce qui a déjà été mis dans la valise en incluant le nom de la personne qui a ajouté l'objet.
- Le·la premier·ère participant·e commence par dire : «Dans notre valise, je mets une banane.» Le·la participant·e suivant dit alors : «Dans notre valise, Jane a mis une banane et moi un parapluie.» Et ainsi de suite.
- Pour rendre l'exercice plus intéressant, au lieu d'utiliser des objets pris au hasard, utilisez l'une de ces propositions (ou créez la vôtre !):
  - Objets que vous emporteriez sur une île déserte
  - Objets que vous avez achetés qui ont fait une différence dans votre vie
  - Objets que vous regrettez d'avoir achetés
  - Objets que vous avez sur votre bureau
- Cela vous permet d'apprendre les noms de chacun·e et quelques faits intéressants sur les autres.



## LESSON

# 3.10 Devenir un·e Conseiller·ère Militaire Genre

### Aperçu

Leçon 3.10 consolide les apprentissages faits dans les leçons précédentes avec le développement de l'agenda mensuel d'un·e CMG qui tient compte des tâches des CMG et des acteur·rice·s avec qui il·elle·s devront collaborer. Du temps est également consacré à la rétroaction des participant·e·s à l'endroit du cours et de leurs collègues.

### Objectifs d'apprentissage

- Démontrer une application réussie des objectifs de développement intérieur appris pendant la semaine.
- Hiérarchiser les tâches dans le cadre de leur plan de préparation pour devenir un·e CMG mieux équipée.
- Réfléchir à leur parcours personnel en utilisant les commentaires constructifs reçus de leurs pairs.

### Évaluations

- Les objectifs 1 et 2 seront évalués lors d'une présentation lors de la leçon 3.10.
- L'objectif 3 sera autoévalué et le participant·e·s prendra des notes sur ses progrès dans son journal personnel. Le·la facilitateur·rice discutera une fois par semaine avec chaque participant·e·s de ses progrès.

### Activités

- Exercice de groupe : Développer un agenda hebdomadaire de CMG
- Évaluation de groupe : Roue de Margolis

## Documents à distribuer (aux participant·e·s)

1. Agenda hebdomadaire d'un·e CMG
2. Instruction roue de Margolis

## Aperçu du programme de la leçon



Mise en œuvre des ODI	100 min
Développement de l'agenda d'un·e CMG	70 min
Roue de Margolis : Rétroaction individuel	80 min
Évaluation du cours et AAR	60 min
Cérémonie de clôture	120 min

# Mise en œuvre des ODI

 100 m

## Leçon 3.10 Devenir un-e Conseiller-ère Militaire Genre

### Objectifs

- Démontrer une application réussie des ODI apprises pendant la semaine.

### Matériels

- ✓ Fourni par les participant-e-s pour leur propre présentation

### Pas à pas

#### 1. Présentation du groupe : ODI

 100 min

**Demandez** aux participant-e-s de se regrouper dans leurs groupes d'ODI qui leur ont été attribués lors de la leçon 3.2 de formation.

- Groupe 1: Pensée critique
- Groupe 2: Conscience de la complexité
- Groupe 3: Compétences en perspective
- Groupe 4: Logique
- Groupe 5: Orientation et vision à long terme
- Groupe 6: Écoute active

Les groupes ont été informés lors des leçons 3.1 et 3.2 de cette présentation. Ils ont dû rassembler des informations pendant les 10 jours de formation pour compléter cette présentation.

**Donnez** la parole aux participant-e-s pour leur présentation sur :

- Ce qu'il-elle-s ont appris concernant l'ODI de leur groupe pendant la formation ?
- Qu'ont-il-elle-s observé au cours de la formation concernant cet ODI ? (exemples spécifiques observés concernant les lacunes et les bonnes applications)
- Comment cet ODI va-t-il les aider dans leur futur travail de CMG ?
- Quels outils suggéreraient-il-elle-s pour améliorer/approfondir leurs compétences dans cet ODI ?

**Chaque** groupe dispose de 10 minutes pour faire sa présentation, suivie d'une session de feedback de 5 minutes.

**Les** facilitateur-ric-e-s doivent tenir compte des commentaires suivants :

- Commentez leur créativité et les outils visuels qu'il-elle-s ont utilisés pour faire leur présentation.
- Commentez la façon dont il-elle-s se considèrent et considèrent la classe comme un public cible spécifique et comment il-elle-s maintiennent l'intérêt pendant leur présentation de 10 minutes.
- Commentez la manière dont il-elle-s mettent en œuvre leur compétence ODI/SMART et font le lien avec le mandat des CMG.

- Commentez leur capacité à trouver d'autres outils pour mieux appliquer ou apprendre les différents ODI.
- Expliquez qu'une grande partie de leurs tâches en tant que CMG consiste à faire des recherches et à rendre opérationnels de nouveaux concepts.

### **Notes**

- Suivi d'une pause de 10 minutes.

# Développement de l'agenda d'un·e CMG

 70 m

## Leçon 3.10 Devenir un·e Conseiller·ère Militaire Genre

### Objectifs

- Classer les tâches par ordre de priorité dans le cadre de leur plan de préparation pour devenir un·e CMG.

### Matériels

- ✓ Distribution de l'agenda hebdomadaire des CMG — une copie par table

### Pas à pas

#### 1. Ordre du jour des CMG

 05 min

**Revoir** l'agenda des CMG du cours en ligne

 05 min

- Expliquez qu'il est crucial qu'il·elle·s participent au briefing matinal du·de la commandant·e de la force afin de :
  - Comprendre la priorité du·de la commandant·e de la force ;
  - Identifier les défis auxquels sont confrontés les contingents militaires dans la zone d'opération ; et
  - Faire participer le·la chef·fe de chaque branche/bureau (U) à l'intégration de la dimension de genre.
- Expliquez-leur qu'il·elle·s doivent identifier les agent·e·s de changement au sein de la mission de l'ONU et des partenaires et les engager. Faites une place dans leur agenda pour avoir des réunions régulières, une planification conjointe et un échange d'informations.
- Expliquez-leur qu'il·elle·s doivent garder à l'esprit qu'il·elle·s peuvent engager des partenaires et établir des relations de multiples façons ; par le biais de groupes de travail, d'événements sociaux, d'appels téléphoniques réguliers, de plateformes en ligne, de clubs de lecture... Il·elle·s doivent trouver des intérêts communs et la meilleure façon de communiquer avec eux·elles.

#### 2. Développer un agenda CMG

 25 min

**Divisez** la classe en 4 groupes de travail.

**Demandez** à chaque groupe de créer un agenda/plan de travail d'un mois pour un·e CMG

 25 min

- Utilisez Miro ou SessionLab.
- Demandez-leur d'inclure les éléments suivants :
  - Identifier d'abord leurs tâches prioritaires en tant que CMG.
  - Identifier les partenaires clés dont il·elle·s ont besoin pour échanger des informations et mener une planification conjointe ou des activités conjointes.
  - Identifiez le type d'engagement qu'il·elle·s peuvent avoir : appel téléphonique, réunion, etc.

- Expliquez-leur qu'il-elle-s doivent tenir compte de leur public cible (quels sont leurs intérêts et leur temps pour être en contact avec le-la CMG) et du temps limité dont disposent les CMG.

### 3. Rétroaction


 40 min

**Demandez** aux participant-e-s de présenter leur agenda mensuel pour un-e CMG en répondant aux questions suivantes :

 20 min

- Comment hiérarchisent-il-elle-s leurs tâches ?
- Pourquoi valorisent-il-elle-s certaines organisations ou certains types d'engagement ?
- 5 min pour présenter.

**Donnez** une rétroaction après chaque présentation :

 20 min

- Discussion de groupe après chaque présentation (5 min/présentation)

### Notes

- Les participant-e-s remplissent en même temps leur journal personnel sur leur plan de préparation pour devenir un-e CMG.
- Les participant-e-s devraient recevoir une version PDF de leur travail après le cours.
- Suivi d'une pause de 10 minutes.

# Roue de Margolis : Rétroaction individuel

 80 m

Leçon 3.10 Devenir un·e Conseiller·ère Militaire Genre

## Objectifs

- Réfléchir à leur parcours personnel grâce aux rétroactions/commentaires reçus par les pairs.

## Matériels

- ✓ Document sur la roue de Margolis
- ✓ Placer les chaises au milieu de la salle de manière à former deux cercles

## Pas à pas

### 1. Roue de Margolis

 70 min

**Informez** les participant·e·s de la procédure de l'exercice de la roue de Margolis:

 05 min

- Pendant 90 secondes, les membres du cercle extérieur donnent leur avis aux personnes du cercle intérieur :
  - La force qu'il·elle·s ont observée pendant la formation concernant la personne du cercle intérieur qui est devant eux·elles : le sens des responsabilités, l'ouverture, l'intégrité, l'authenticité et la présence.
  - Une compétence qu'il·elle·s pensent qu'il·elle·s pourraient/devraient améliorer pour être meilleur dans leur rôle de CMG.
  - LA qualité qu'il·elle·s apprécient le plus chez lui·elle et expliquez pourquoi.
- Après un tour de roue, les participant·e·s passent du cercle extérieur au cercle intérieur.
- Les participant·e·s du cercle intérieur prennent des notes dans leur journal personnel sur le retour d'information et la proposition de plan d'action exprimée par le cercle extérieur.

**Continuez** l'exercice de la roue Margolis

 65 min

### 2. Autoréflexion

 10 min

**Donnez** du temps aux participant·e·s pour réfléchir aux commentaires qu'il·elle·s ont reçu

 10 min

- À la fin de l'exercice, chaque participant·e·s prend 10 minutes pour réfléchir à l'aide de son journal personnel aux commentaires qu'il·elle a reçu et identifie trois pistes d'action qu'il·elle compte adopter pour développer ses compétences en tant que CMG.

# Évaluation du cours et AAR

 **60 m**

## Leçon 3.10 Devenir un·e Conseiller·ère Militaire Genre

### **Matériels**

- ✓ Document sur la roue de Margolis
- ✓ Placer les chaises au milieu de la salle de manière à former deux cercles

### **Objectifs**

- Réfléchir à leur parcours personnel en s'appuyant sur les commentaires constructifs reçus de leurs pairs.

### **Pas à pas**

#### 1. Évaluation de niveau 2

 **30 min**

**Introduire** l'évaluation de niveau 2

- Fournir le lien aux participant·e·s pour qu'il·elle·s remplissent le formulaire d'évaluation de niveau 2.
- Pour les participant·e·s qui n'ont pas accès à un téléphone ou à un ordinateur, fournissez une copie papier.
- Demandez aux participant·e·s de répondre aux questions. Informez-les qu'il·elle·s disposent de 25 minutes.

**Donnez** aux participant·e·s le temps de compléter l'évaluation

 **25 min**

### **Notes**

- Suivi d'une pause déjeuner d'une heure.

# Cérémonie de clôture

 **120 m**

Leçon 3.10 Devenir un·e Conseiller·ère Militaire Genre

## **Matériels**

- ✓ Certificat d'achèvement.
- ✓ Appareil photo pour prendre des photos.

# Glossaire et directives terminologiques

## Glossaire

**Agenda pour les Femmes, la Paix et la Sécurité** L'Agenda pour les femmes, la paix et la sécurité (FPS) est une architecture politique mondiale soutenant l'égalité des genres et est aujourd'hui un point de référence important dans la gestion et la résolution des conflits violents, ainsi que dans leur rétablissement. Le programme pour les femmes, la paix et la sécurité s'appuie sur les accords internationaux de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1979); Déclaration et programme d'action de Beijing (1985); le Statut de Rome de la Cour pénale internationale (2002) et les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité. Le programme pour les femmes, la paix et la sécurité a poussé à l'intégration des considérations de genre dans tous les domaines de la paix et de la sécurité.

**Allié masculin** La participation des hommes en tant qu'alliés et partenaires pour soutenir l'émancipation des femmes est une condition préalable à la réalisation de l'égalité des genres. Le progrès des femmes peut souvent être remis en cause par des pairs masculins, des membres de la famille, des membres de la communauté et des dirigeants, qui adhèrent souvent aux attitudes et aux normes patriarcales.

**Analyse Comparative entre les Genres Plus (ACG+)** Analyse comparative entre les genres plus (ACG+), est un processus analytique créé pour analyser comment les différents rôles de genre et les normes de genres (expériences de femmes, d'hommes et de personnes non binaires) impactent et seront impactés par les opérations ou activités militaires.

Cela devrait inclure l'examen des données ventilées ainsi que l'intersectionnalité avec d'autres facteurs identitaires (comme la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge, l'éducation, l'orientation sexuelle, la culture, le revenu, la langue et les handicaps mentaux ou physiques).

**Analyse de conflit sensible au genre** L'analyse de conflit sensible au genre permet d'intégrer une perspective spécifique au genre dans l'analyse des conflits. En plus d'explorer les acteur·rice·s, les causes et la dynamique d'un conflit, une analyse de conflit sensible au genre examine également comment le genre façonne et est façonné par le conflit. Il explore les rôles de genre, les normes de genre, les dynamiques de pouvoir et les différentes violences basées sur le genre.

**Analyse de genre** L'analyse de genre est réalisée pour comprendre les différences qualitatives relatives aux femmes et aux hommes dans un contexte donné. L'analyse de genre examine les différents rôles et responsabilités des femmes et des hommes, les biens dont il·elle·s disposent et le contrôle qu'il·elle·s exercent sur ceux-ci (pouvoir économique). L'analyse de genre exige d'examiner comment une question est affectée par le sexe, le genre et d'autres facteurs identitaires croisés (âge, ethnicité, statut marital, etc.). Cela doit inclure l'examen de données désagrégées ainsi que des conditions et normes sociales, économiques et culturelles. Elle identifie, par exemple, la mesure dans laquelle le genre et les relations de pouvoir, y compris les causes structurelles et les autres formes de causes, donnent lieu à des inégalités, à la discrimination et à des relations de pouvoir inéquitables.

**Androgyne** L'androgyne est une personne qui ne se présente ni comme un homme ni comme une femme.

**Approche d'équité** L'égalité peut être atteinte en utilisant une approche d'équité, ce qui implique de traiter les personnes différemment selon leurs besoins. L'égalité des genres par l'équité implique un traitement équitable pour tous les genres, en fonction de leurs besoins respectifs. Cela peut inclure un traitement égal ou différencié, mais il est considéré comme équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et de possibilités.

**Approche égalitaire** L'approche égalitaire se manifeste lorsque nous traitons tout le monde de manière égale en traitant tout le monde de la même façon et leur offrant les mêmes choses. Cependant, comme chacun a des besoins différents, cela ne garantit pas l'égalité.

**Asexuel·le ou ace** Les personnes qui ne ressentent qu'une attirance romantique, mais pas sexuelle envers quelqu'un·e, peuvent s'identifier comme «asexuelles» ou «ace».

**Attirance sexuelle** L'attirance sexuelle fait référence au désir de s'engager dans des activités physiquement intimes avec une personne, y compris des baisers et des rapports sexuels.

**Attraction émotionnelle** L'attraction émotionnelle fait référence au désir de s'engager dans des comportements émotionnellement intimes avec une autre personne, comme partager, faire confiance et se confier.

**Autonomisation des femmes et des filles** L'autonomisation des femmes et des filles consiste à leur donner le pouvoir et le contrôle sur leurs propres vies. Cela comprend la sensibilisation du public à ce sujet, la construction de la confiance en soi, l'augmentation de ses choix, plus de contrôle et d'accès sur les ressources ainsi que des actions pour transformer les structures et les institutions qui renforcent et perpétuent le sexisme et les inégalités. Cela implique que pour parvenir à l'autonomisation, elles doivent non seulement avoir les mêmes capacités (comme l'éducation ou la santé) et le même accès aux ressources et aux opportunités (comme la propriété foncière et l'emploi), mais elles doivent aussi avoir le pouvoir d'exercer leurs droits, capacités, ressources et opportunités pour faire des choix et prendre des décisions stratégiques (tel qu'offert à travers des postes de leadership et la participation dans des institutions politiques).

Par ailleurs, l'UNESCO explique que : «Nul ne peut émanciper un·e autre : seul l'individu peut lui ou elle-même s'habiliter à faire des choix ou à s'exprimer. Toutefois, les institutions, y compris les agences de coopération internationale, peuvent soutenir des procédés qui encouragent l'autonomisation d'individus ou de groupes».

Des contributions pour promouvoir l'émancipation des femmes doivent pouvoir aider les femmes dans l'articulation de leurs besoins et de leurs priorités, et obtenir un rôle plus actif dans la promotion de ces intérêts et besoins. L'émancipation des femmes ne peut avoir lieu en vase clos; les hommes doivent faire partie du processus de changement. L'autonomisation ne doit pas être vue comme un jeu à sommes nulles, où des gains pour les femmes impliquent automatiquement des pertes pour les hommes. Accroître le pouvoir des femmes dans des stratégies d'autonomisation ne signifie pas «le pouvoir sur», ou des formes de pouvoir qui impliqueraient un contrôle, mais plutôt des formes de pouvoir alternatives : «le pouvoir de» ; «le pouvoir avec» et «le pouvoir intérieur», qui se concentrent sur l'utilisation des forces individuelles et collectives afin de travailler pour des buts communs sans coercition ou domination.

**Biais de genre** Les biais de genre sont la tendance à préférer ou soutenir un genre à un autre. Les biais de genre peuvent être inconscients et non-intentionnels, ils peuvent néanmoins entraîner une discrimination s'ils ne sont pas reconnus et traités de manière proactive. Les biais de genre peuvent prendre la forme d'une préférence pour le recrutement d'hommes ou de femmes dans des emplois spécifiques. Les stéréotypes peuvent définir l'acceptation inconsciente de l'aptitude des femmes et des hommes à certaines fonctions, par exemple, une plus grande présence des femmes dans les postes d'enseignement, en tant que professionnels de la santé et comme personnel administratif, tandis que les hommes sont vus comme des leaders dans les domaines politique, commercial et militaire. Cela revient aux biais de genre dans le recrutement.

**Cisgenre** Le terme «cisgenre» désigne les personnes dont le sexe biologique correspond à la façon dont elles s'identifient. Par exemple, une personne née avec des organes reproducteurs et des organes génitaux masculins, élevée comme un garçon, s'identifiant comme un homme et s'exprimant de manière masculine, sera «cisgenre». Le même cas de figure s'applique aux femmes nées avec des organes reproducteurs féminins. Si quelqu'un naît avec des organes reproducteurs féminins, est élevé comme une fille, s'identifie en tant que femme et s'exprime avec féminité, son identité sera appelée «cisgenre».

Être cisgenre accorde de nombreux privilèges. Les personnes cisgenres ne sont pas confronté-e-s aux conséquences sociales généralement associées au fait de ne pas être cisgenres, tels que la discrimination et un plus grand risque de violence.

**Conseiller-ère en protection des femmes (CPF)** Au sein de la mission de maintien de la paix de l'ONU, les conseiller-ère-s pour la protection des femmes sont des expert-e-s professionnel-le-s, généralement identifié-es parmi les conseiller-ère-s civil-e-s pour l'égalité des genres et les unités de protection des droits humains des missions de maintien de la paix, chargé-e-s de lutter contre la violence sexuelle liée aux conflits (VSLC) au sein des missions de maintien de la paix de l'ONU. Il-elle-s sont chargé-e-s de promouvoir des stratégies de protection des femmes et des filles contre la VSLC et signalent les incidents pour que le Conseil de sécurité puisse prendre des mesures contre les auteur-ric-e-s de ces actes.

Le-la CPF est un-e Conseiller-ère genre ayant pour tâche de traiter spécifiquement les enjeux de VSLC, toutefois les missions des Nations Unies ont également d'autres «conseiller-ère-s genre». Les autres «conseiller-ère-s genre» ont pour rôle de promouvoir une perspective spécifique aux genres dans tous les domaines d'intervention des missions de maintien de la paix, de la protection des civil-e-s à la participation électorale, en passant par la promotion de l'égalité des genres au sein même de la mission. Toutes les missions de maintien de la paix multidimensionnelles comprennent un Bureau des genres, généralement dirigé par des conseiller-ère-s genre, appuyé-e-s dans leur travail par l'ensemble de l'Équipe de conseiller-ère-s genre.

**Conseiller-ère militaire genre (CMG)** Les conseiller-ère-s militaires genre (CMG) ont comme devoir principal de conseiller le-la Commandant-e de la Force ainsi que le personnel militaire sur les aspects liés aux questions de genre. Il-elle-s doivent soutenir la composante militaire dans la planification et la mise en œuvre d'opérations tenant compte des sensibilités de genre et assurant l'intégration de la dimension de genre. Les CMG ont cinq responsabilités principales: conseiller sur les enjeux de genre; effectuer des analyses spécifiques au genre; surveiller les aspects de la mission liés au genre et production de rapports; collaborer avec les différentes parties prenantes; et assurer la création de documents opérationnels de base portant sur le genre.

**Consolidation de la paix** Implique une transformation vers des relations et des structures de gouvernance plus faciles à gérer et plus pacifiques ; il s'agit d'un processus à long terme consistant à s'attaquer aux causes et aux effets profonds des conflits, à concilier les différences, à normaliser les relations et à mettre en place des institutions capables de gérer les conflits sans recourir à la violence.

**Désarmement, démobilisation et réintégration (DDR)** Par le biais d'un processus consistant à retirer les armes des mains des membres des groupes armés, à retirer ces combattant-e-s de leurs groupes et à les aider à se réintégrer en tant que civils dans la société, le désarmement, la démobilisation et la réintégration cherchent à soutenir les ex-combattant-e-s et les personnes associées aux groupes armés, afin qu'il-elle-s puissent devenir des participant-e-s actif-ve-s au processus de paix. Comme voie alternative, permettre à certain-e-s ex-combattant-e-s d'intégrer les services des forces officielles de l'État permettant de régulariser leur statut et d'assurer un lien étroit entre le DDR et la réforme du secteur de la sécurité.

**Discrimination** La discrimination est définie comme «toute distinction, exclusion ou restriction fondées sur le sexe/genre ayant pour effet de compromettre ou annuler la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les

femmes, indépendamment de leur état matrimonial, sur la base de l'égalité des hommes et des femmes, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou dans tout autre domaine». La discrimination peut provenir à la fois du droit (de jure) ou de la pratique (de facto). La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes reconnaît et traite les deux formes de discrimination, qu'elles soient contenues dans les lois, les politiques, les procédures ou les pratiques :

- «Discrimination de jure», par exemple, dans certains pays, une femme n'est pas autorisée à quitter le pays ou d'occuper un emploi sans le consentement de son mari.
- «Discrimination de facto», par exemple, un homme et une femme peuvent occuper le même poste et exercer les mêmes fonctions, mais leurs avantages respectifs peuvent différer.

**Discrimination à l'encontre des filles et des femmes** Discrimination à l'encontre des filles et des femmes signifie traiter directement ou indirectement les filles et les femmes différemment des garçons et des hommes, d'une manière qui les empêche de jouir de leurs droits. La discrimination peut être directe ou indirecte. La discrimination directe à l'encontre des filles et des femmes est en général plus simple à reconnaître, car la discrimination est assez évidente. La discrimination indirecte à l'encontre des filles et des femmes est plus difficile à reconnaître. Elle se réfère à des situations qui ne paraissent pas biaisées, mais qui ont pour conséquence un traitement inégal des filles et des femmes.

La discrimination est un traitement injuste d'une personne ou d'un groupe pour quelque raison, telle qu'être une fille ou un garçon, ou basé sur la couleur de sa peau, avoir une religion ou une orientation sexuelle différente.

**Discrimination systémique** La discrimination systémique est une discrimination répandue, mais souvent subtile, qui peut prendre diverses formes : différenciations, exclusions ou restrictions fondées sur des facteurs identitaires spécifiques (par exemple, le genre, un handicap, la religion, l'âge ou l'origine ethnique). La discrimination systémique est souvent une combinaison d'actes intentionnels et non intentionnels qui affectent une population plus sévèrement (ou de manière disproportionnée) que les autres.

**Diversité des genres** Terme qui reconnaît que les préférences et l'expression de soi de certaines personnes ne correspondent pas aux normes de genre communément admises.

**Division du travail en fonction du genre (ou du sexe)** Ceci est un concept important concernant l'analyse comparative entre les genres, qui permet d'appuyer la compréhension des relations sociales comme un point d'entrée sur un changement durable grâce au développement. La division genrée du travail se réfère à la manière dont chaque société divise le travail entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles, selon des rôles liés au genre établis par la société ou selon ce qui est considéré comme convenable et utile pour chaque sexe. Quiconque prévoyant une intervention dans une communauté se doit de connaître et comprendre la division du travail et la répartition des actifs sur une base de données ventilées en fonction de l'âge et du sexe pour chaque communauté affectée par des interventions de développement. Au sein de cette division du travail, on retrouve plusieurs types de rôles :

- Les rôles productifs : activités menées par les hommes et les femmes afin de produire des biens et des services, pour la vente, l'échange ou pour répondre aux besoins de subsistance de la famille.
- Les rôles reproductifs : activités nécessaires pour assurer la reproduction de la main-d'œuvre de la société. Cela inclut des travaux ménagers comme le ménage, la cuisine, la grossesse, l'éducation des enfants et les soins prodigués aux membres de la famille. Ces tâches sont accomplies majoritairement par les femmes.
- Les rôles liés aux responsabilités communautaires : activités entreprises majoritairement par des femmes à un niveau communautaire, en extension de leur rôle reproductif, afin d'assurer l'approvisionnement et l'entretien des quelques ressources consommées collectivement, telles que l'eau, les soins médicaux et l'éducation.

- Les rôles liés à la vie politique locale : activités entreprises majoritairement par les hommes à un niveau communautaire, souvent dans le cadre de la vie politique nationale. Ce rôle de dirigeant officiellement reconnu peut être rémunéré directement ou avoir pour conséquence un pouvoir ou un statut accru.
- Rôle triple : ceci se réfère au fait que les femmes ont tendance à travailler plus longtemps et à avoir des journées plus fragmentées que les hommes, puisqu'elles sont souvent impliquées dans trois rôles différents : reproductifs, productifs, et responsabilités communautaires.

**Droits sexuels** Les droits sexuels englobent les droits humains déjà reconnus dans les lois nationales, les documents internationaux sur les droits humains et d'autres documents consensuels. Il s'agit notamment du droit de toute personne - sans contrainte, sans discrimination ou violence - au meilleur état de santé possible en matière de sexualité, cela inclut le droit à l'accès aux services de santé sexuelle et reproductive, droit à la recherche et à l'échange des informations relatives à la sexualité, droit à l'éducation sexuelle, au respect de l'intégrité corporelle, au choix du partenaire, à la décision d'être sexuellement actif ou non, aux relations sexuelles consensuelles, au mariage consensuel, à la décision d'avoir ou non des enfants au moment voulu, le droit d'avoir une vie sexuelle satisfaisante, sûre et agréable.

**Données ventilées** Les données ventilées sont des données croisées fournissant des informations essentielles distinctes. Les données ventilées sont au minimum divisées par âge et par sexe, mais peuvent également inclure le genre, l'origine ethnique, le revenu, l'éducation et d'autres facteurs d'identité pertinents pour le lieu de l'opération. Les données ventilées sont essentielles lors de la planification des opérations pour prendre en compte les besoins particuliers de la population. Elles sont également nécessaires pour soutenir l'alerte précoce et identifier un changement de situation.

**Données ventilées par genre** Les données ventilées par genre sont des données recoupées par genre, présentant des informations séparées pour les hommes et les femmes, les garçons et les filles. Les données ventilées par genre reflètent les rôles, les situations réelles, les conditions générales des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans tous les aspects de la société. Par exemple, le taux d'alphabétisation, le niveau de scolarité, la propriété d'une entreprise, l'emploi, les différences de salaire, les personnes à charge, les propriétaires de logements et de terres, les prêts et crédits, les dettes, etc. Lorsque les données ne sont pas ventilées par genre, il est plus difficile d'identifier les inégalités réelles et potentielles. Les données ventilées par genre sont nécessaires pour assurer une analyse comparative des genres efficace.

**Égalité des genres** L'égalité des genres fait référence au fait que les individus nés de sexe féminin et masculin bénéficient du même statut, de l'égalité de traitement et d'opportunités pour réaliser pleinement leur potentiel dans la dignité et le respect des droits humains et peuvent contribuer au développement économique, social, culturel et politique et en profiter. L'égalité des genres est donc la valorisation par la société des similarités et des différences des individus nés de sexe féminin et masculin, et des rôles qu'il-elle-s jouent. Elle est basée sur le fait que tous les individu-e-s sont des partenaires à part entière dans les foyers, dans la communauté et dans la société. L'égalité ne signifie pas que les hommes et les femmes doivent devenir «les mêmes». L'égalité implique d'attribuer un niveau égal d'importance aux différentes perceptions, intérêts, besoins et priorités des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans la planification et la prise de décisions.

**Équipe d'engagement féminine (EEF)** Les équipes d'engagement féminines (EEF) ont été initialement introduites par la Force Internationale d'Assistance et de Sécurité (FIAS) pour dialoguer avec les femmes en Afghanistan. Les EEF comprenaient des femmes bénévoles de rang , d'expérience et de maturité approprié pour développer des relations de confiance et durables avec les femmes afghanes lors des patrouilles. Le plan d'action reposait sur un meilleur engagement avec la population afghane pour accéder aux informations et instaurer la confiance au sein de la communauté locale.

**Équité des genres** L'équité des genres fait référence au fait d'être juste. Pour garantir l'équité, des mesures temporaires spéciales peuvent être nécessaires pour compenser les préjugés ou la discrimination historiques ou systémiques. L'équité entre les genres conduit à l'égalité des genres. Selon la recommandation générale 28 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la terminologie privilégiée au sein des Nations Unies est l'égalité des genres plutôt que l'équité des genres.

**Évaluation de l'impact sur le genre** Une évaluation de l'impact sur le genre fait référence à l'impact différentiel des opérations et des activités militaires sur tou-te-s. Elle permet aux décideur-se-s et aux praticien-ne-s de déterminer les effets (positifs, négatifs ou neutres) d'une politique ou d'une action donnée plus précisément afin de comparer et évaluer une situation et des tendances actuelles avec les résultats attendus de la politique ou de l'action proposée.

**Exploitation et abus sexuels (EAS)** Le terme «exploitation sexuelle» désigne l'acte d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégale ou d'une relation de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement, dans le but d'obtenir un avantage monétaire, social ou politique. Alors que le terme «abus sexuels» désigne un préjudice réel de nature sexuelle, commis avec la force, la coercition ou par une relation inégale, ou la menace d'un tel préjudice. Cela inclut l'esclavage sexuel, la pornographie, la maltraitance des enfants et les agressions sexuelles.

**Expression de genre** L'expression de genre fait référence à la façon, dont une personne présente, et exprime son genre à travers ses actions, ses vêtements et son comportement. Il fait référence au soi extérieur et à la façon dont les autres l'interprètent en fonction des normes de genre. Les trois expressions de genre sont masculin, féminin et androgyne (se présentant comme ni masculin ni féminin, généralement exprimé à travers les vêtements et les coiffures).

**Féminité** Les termes «féminin» et «féminité» sont liés à un ensemble d'attributs, de comportements et de rôles généralement associés aux filles et aux femmes. Le concept de féminité est partiellement construit socialement, étant composé à la fois de facteurs définis socialement et biologiquement. Bien que les caractéristiques déterminantes de la féminité ne soient pas universellement identiques, certains schémas préexistent, par exemple, la gentillesse, l'empathie, la sensibilité et la bienveillance sont souvent identifiés comme des traits prédominants féminins.

**Fluidité de genre** La fluidité de genre fait référence à l'identité de genre des personnes qui passent de l'homme à la femme (et vice-versa) au fil du temps. Les personnes de genre fluides peuvent avoir l'impression que les deux identités de genre constituent leur identité en tant que personnes. Ces personnes peuvent également changer de pronoms en fonction de la façon dont elles présentent leur genre à ce moment-là.

**Genre** Le genre fait référence aux rôles, comportements, activités et attributs qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes à un moment donné. Outre les caractéristiques et les possibilités socialement associées aux personnes de sexe masculin et féminin et les relations entre les femmes et les hommes et les filles et les garçons, le genre fait également référence aux relations entre les femmes et les hommes. Ces attributs, possibilités et relations sont socialement construits et résultent de la socialisation. Ils sont spécifiques à un contexte ou à une période particulière et sont susceptibles de changer. Ainsi, le genre définit les relations de pouvoir dans la société et détermine ce qui est attendu, permis et valorisé chez une femme ou un homme dans un contexte donné.

**Gouvernance sensible au genre** La gestion des affaires publiques d'une manière qui tienne compte des relations sociales qui nuisent à la participation des femmes aux décisions publiques et répondent aux bases et schémas d'exclusion des genres. L'inclusion des femmes dans les processus de surveillance et de promotion des droits fondamentaux des femmes est un élément clé dans l'évaluation des performances des fonctionnaires.

**Harcèlement sexuel** Le harcèlement sexuel est une forme de violence sexuelle. Ce terme fait référence à un comportement non désiré et non sollicité lors duquel la sexualité et/ou des constructions culturelles variées de la sexualité sont utilisées comme moyen d'opprimer et de positionner les gens et de produire ou de maintenir une vulnérabilité parmi eux. Le harcèlement sexuel est souvent compris en deux types : le harcèlement quid pro quo et le harcèlement en milieu hostile. La différence entre ces deux types de harcèlement est que, dans le cas du harcèlement quid pro quo, une faveur à caractère sexuel est fournie en échange de quelque chose comme un emploi ou des avantages académiques, une promotion ou de bonnes notes. Le harcèlement en milieu hostile fait référence au harcèlement sexuel qui crée un environnement intimidant, hostile ou offensant en général pour un groupe entier de personnes, y compris les femmes, les jeunes femmes, certains groupes ethniques de femmes ou certains groupes d'hommes, par exemple. Le harcèlement sexuel peut aller de contacts physiques non sollicités à des agressions à proprement parler.

**Hétéronormativité** L'hétéronormativité est une expression utilisée pour décrire ou identifier une norme sociale relative à la standardisation des comportements hétérosexuels, selon laquelle cette norme est considérée comme la seule forme de comportement socialement valable, et toute personne qui ne suit pas ce postulat social et culturel est désavantagée par rapport au reste de la société. Ce concept est à la base des arguments discriminatoires et préjudiciables à l'encontre des personnes LGBTQ+, principalement ceux relatifs à la formation des familles et à l'expression publique.

**Hommes, paix et sécurité** Bien que le soutien aux femmes et aux filles dans les situations de conflit et après les conflits soit crucial, il est de plus en plus reconnu qu'il est nécessaire d'examiner l'impact des identités masculines sur l'inégalité entre les genres, les conflits et la violence. Les preuves suggèrent que les notions violentes de masculinité, non seulement perpétuent la violence basée sur le genre, mais peuvent également alimenter les conflits armés, tandis que des notions plus positives de masculinité peuvent contribuer à promouvoir la paix. De plus, bien que les femmes et les filles soient les principales cibles des auteur·rice·s de violences sexuelles liées au conflit, les hommes et les garçons sont également exposés à la violence sexuelle en temps de guerre. Malgré cela, relativement peu de programmes et de politiques ont été menés dans ce domaine. Sida est un partenaire central des organisations mondiales et régionales travaillant sur les hommes et les garçons pour l'égalité des genres. Le travail de ces organisations a commencé dans des contextes de paix, mais s'étend maintenant au contexte de conflit et de post conflit.

**Homosexualité** Une attirance émotionnelle, romantique ou sexuelle durable, principalement ou exclusivement pour des personnes du même sexe. Les personnes homosexuelles s'identifient souvent comme «gays» ou «lesbiennes».

**Hypermasculinité** L'hypermasculinité est un terme utilisé pour décrire une augmentation des traits masculins agressifs et misogynes. Il s'agit d'un terme psychologique pour désigner l'exagération des comportements masculins stéréotypés, tels que l'accent mis sur la force physique, l'agressivité et la sexualité.

L'hypermasculinité devient associée au statut de guerrier en temps de conflit. C'est également une des bases utilisées pour expliquer pourquoi la violence basée sur le genre est pratiquement traitée comme une composante donnée de la guerre. Dans un contexte social donné, les hommes peuvent être motivés à utiliser la violence lors de conflits ou à la maison pour exprimer leur virilité et leur masculinité.

De plus, les hommes en temps de guerre doivent souvent prouver leur masculinité et parfois «ritualiser» leur virilité et leur domination sur les femmes. La participation à la guerre peut, dans certains contextes, devenir le rite d'initiation de la communauté pour que les adolescents deviennent de «vrais hommes», ce qui peut également motiver les adolescents à rejoindre des groupes armés.

**Identité de genre** L'identité de genre fait référence à la manière dont les individus s'identifient et vivent leur propre genre. Votre identité de genre est ce que vous savez être, en fonction de la façon dont vous vous alignez (ou

non) sur les choix de genre de votre société. La plupart des sociétés ne reconnaissent que deux genres (masculin ou féminin). Cette croyance est appelée genre binaire. L'identité de genre concerne l'expérience que vous avez de votre propre genre, malgré les attentes de la société. Votre genre peut se manifester par des étiquettes, des pronoms, votre apparence corporelle et votre expression de genre.

**Inégalité de genres** Le terme d'inégalité de genres se réfère à n'importe quel écart entre les conditions ou les positions des femmes et des hommes dans la société. Il est le plus souvent employé pour décrire une différence dans les salaires moyens entre les femmes et les hommes (ex : inégalité salariale entre hommes et femmes). Toutefois, des inégalités de genres se retrouvent dans de nombreux domaines, comme les quatre piliers que le Forum Économique Mondial utilise afin de calculer son Indice d'Inégalité de Genre, en l'occurrence : participation à la vie économique, niveau d'éducation, santé et survie, et autonomisation politique.

**Intégration de la dimension de genre / Perspective de genre** La perspective de genre - également appelée intégration de la dimension de genre - est le processus d'évaluation des implications pour toutes les parties de la population et de tout genre, lors de toute action, opération ou activité planifiée, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à faire des préoccupations et des expériences de tous les individus, quel que soit leur genre, une dimension intégrale de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des différentes activités et programmes.

La perspective de genre est une approche qui met en évidence les différences de statut et de pouvoir basées sur le genre et qui examine comment ces différences façonnent les besoins immédiats, ainsi que les besoins à long terme, de tous les individus, quel que soit leur genre.

**Intersectionnalité** La manière dont les différentes formes de discrimination (traitement injuste en raison du sexe/genre, de la race, etc.) sont simultanément subies. La théorie de l'intersectionnalité encadre les multiples voies par lesquelles l'oppression raciale et sexuelle sont vécues.

**Intersexe** Terme générique qui fait référence à une variété de conditions chromosomiques, hormonales et anatomiques selon lesquelles une personne ne semble pas correspondre aux définitions typiques de femme ou d'homme.

**Justice transitionnelle** Il s'agit d'une réponse aux violations systématiques ou généralisées des droits humains. Elle recherche la reconnaissance des victimes et favorise les possibilités de paix, de réconciliation et de démocratie. La justice transitionnelle n'est pas une forme particulière de justice, mais une justice adaptée aux sociétés qui se transforment après une période de violations généralisées des droits humains. Dans certains cas, ces transformations se produisent soudainement ; dans d'autres, elles peuvent s'étaler sur plusieurs décennies.

**LGBTQ+** LGBTQ est un acronyme pour lesbienne, gay, bisexuel, et transgenres. Cependant, cet acronyme peut désigner toute personne qui n'est pas hétérosexuelle ou cisgenre, et pas seulement les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres. Une variante populaire, LGBTQ+, ajoute la lettre «Q» pour ceux qui s'identifient comme queer ou qui remettent en question leur identité sexuelle ou de genre. Un symbole «+» est généralement ajouté à la fin pour inclure tous les groupes qui ne sont pas représentés dans les acronymes ci-dessus.

**Mandat de la mission de l'ONU** Un mandat de l'ONU est un ordre officiel, une directive ou une autorisation de prendre une action spécifique. Le personnel de maintien de la paix est déployé pour exécuter ou mettre en œuvre les tâches définies dans le mandat. Bien que chaque opération de paix de l'ONU soit différente, il existe un degré considérable de cohérence dans les types de tâches mandatées assignées par le Conseil de sécurité.

**Masculinité** Une perspective de genre, ou une façon d'analyser l'impact du genre sur les opportunités, les rôles sociaux et les interactions des personnes, nous permet de percevoir la pression exercée sur les hommes et les garçons pour qu'ils jouent et se conforment à des rôles spécifiques. Ainsi, le terme masculinité se réfère à

la signification sociale de la virilité, conçue et définie socialement, historiquement et politiquement, plutôt qu'à la biologie. Il existe de nombreuses définitions socialement conçues pour être un homme et celles-ci peuvent changer au fil du temps et d'un endroit à l'autre. Le terme se rapporte aux notions et idéaux perçus selon lesquels les hommes devraient se comporter dans un contexte donné. Les masculinités ne sont pas réservées aux hommes ; les femmes interprètent et produisent également la signification et les pratiques de la masculinité.

**Mécanismes de coordination** La coordination peut être comprise comme l'effort de différentes organisations qui travaillent vers un objectif commun pour s'assurer qu'elles partagent l'information, intègrent les activités des autres pour éviter la duplication des efforts et permettent l'activité des autres. La coordination peut être réalisée en utilisant différents mécanismes de coordination tels que des outils virtuels via l'échange de courriels et l'accès partagé à des documents et des rapports. Elle peut également être réalisée dans de grands groupes collaboratifs ou par une communication directe entre deux organisations ou individus.

**Mécanismes de suivi, d'analyse et de rapport (MSAR)** L'objectif du mécanisme de suivi, d'analyse et de rapport (MSAR) est d'assurer le recueil systématique d'informations opportunes, précises, fiables et objectives sur un sujet.

Le MSAR s'appuie sur les informations recueillies auprès de diverses sources, notamment les autorités et institutions gouvernementales locales, les prestataires de services de santé et psychosociaux, les civil·e·s de l'ONU, les policier·ère·s et les militaires des Nations Unies pour le maintien de la paix, les acteur·trice·s des équipes de pays des Nations Unies, les organisations non gouvernementales (ONG) locales et internationales, les organisations de la société civile, les institutions religieuses et les réseaux confessionnels. Ces arrangements devraient tenir compte de la spécificité de chaque pays et garantir une approche cohérente et coordonnée sur le terrain.

**Mission tenant compte de la dimension de genre** Une mission réussie tenant compte de la dimension de genre implique qu'un effort a été fait pour encourager une participation égale et une distribution équitable des avantages. Une mission tenant compte de la dimension de genre fait référence à la participation et à l'influence équitables des femmes et des hommes militaires lors de la planification et de la conduite des opérations militaires.

**Non-binaire** Les personnes dont le genre n'est pas celui d'un homme ou d'une femme utilisent de nombreux termes différents pour se décrire, le terme non-binaire étant l'un des plus courants. D'autres termes incluent non-binaire, agenre, bigenre, et plus encore. Aucun de ces termes ne signifie exactement la même chose – mais tous parlent d'une expérience de genre qui n'est pas simplement masculine ou féminine.

Notez qu'être non binaire n'est pas la même chose qu'être intersexué·e. Les personnes intersexué·e·s ont une anatomie ou des gènes qui ne correspondent pas aux définitions typiques des hommes et des femmes. La plupart des personnes intersexué·e·s s'identifient comme des hommes ou des femmes. Les personnes non binaires ne sont généralement pas intersexué·e·s: elles naissent généralement avec des corps qui peuvent correspondre aux définitions « typiques » de l'homme et de la femme, mais leur identité de genre innée est autre qu'homme ou femme.

**Normes de genre** Les normes de genre sont des idées sur la façon dont les hommes et les femmes devraient être et agir. Nous intériorisons et apprenons ces « règles » tôt dans notre vie, ce qui met en place un cycle de socialisation et de stéréotypes de genre pour toute la vie. En d'autres termes, les normes de genre sont les règles et les attentes auxquelles l'identité de genre se conforme, dans une société et une culture spécifique, à un moment donné.

**Objectifs de développement durable (ODD)** Les objectifs de développement durable sont un appel universel à l'action pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et améliorer la vie de tous les individus tout en créant des opportunités pour l'avenir.

**Officier·ère-s de Police Individuel·le-s (IPO)** Il s'agit de renforts policier·ère-s individuels au sein de la mission de l'ONU. Il·elle-s peuvent agir au niveau du quartier général de la police pour gérer à la fois les unités de police constituées (UPC) et les tâches d'appui à la police nationale du pays hôte s'il·elle-s en sont mandatés. Selon le type de mandat de la mission, il·elle-s peuvent avoir un mandat exécutif et assurer le maintien de l'ordre public. S'il·elle-s sont déployé·e-s dans le cadre d'un mandat non exécutif, il·elle-s travaillent au niveau du soutien spécialisé de la police, tel que le soutien au renseignement, et participent au développement et à la formation de la police locale.

**Opération de maintien de la paix (OMP)** Désigne le déploiement d'une présence des Nations Unies ou d'une présence régionale sur le terrain d'un conflit, avec le consentement de toutes les parties concernées, impliquant normalement des militaires et/ou des policier·ère-s et des civil·e-s. Le maintien de la paix est une technique qui élargit les possibilités de prévention des conflits et de rétablissement de la paix.

**Orientation sexuelle** L'orientation sexuelle fait référence aux gens vers qui vous êtes physiquement, spirituellement et émotionnellement attiré. Les labels d'orientation sexuelle ont tendance à décrire les relations entre votre genre et les types de genre qui vous attirent. L'orientation sexuelle désigne donc l'attraction profonde, émotionnelle, affective et sexuelle envers des individus de sexe/genre différent ou de même sexe/genre ou de plus d'un sexe/genre. Les labels d'orientation sexuelle ont tendance à décrire les relations entre votre genre et les types de genre qui vous attirent. Fondamentalement, il existe trois orientations sexuelles prédominantes : vers le même sexe/genre (homosexualité), vers le sexe/genre opposé (hétérosexualité) ou vers les deux sexes/genre (bisexualité).

**Pansexuel·le** Les personnes qui définissent et vivent l'attraction sans tenir compte du sexe peuvent s'identifier comme «pansexuelles».

**Parité des genres** La parité entre les genres est un autre terme pour désigner la représentation égale des femmes et des hommes dans un domaine donné, par exemple, la parité entre les genres dans la direction d'une organisation ou dans l'enseignement supérieur. La recherche de la parité entre les genres (représentation égale) est un élément clé de la réalisation de l'égalité entre les genres, et l'une des stratégies jumelles, avec l'intégration de la dimension de genre.

**Patriarcat** Forme traditionnelle d'organisation sociale dans laquelle la propriété, la résidence, la descendance, ainsi que la prise de décision concernant la plupart des aspects de la vie relèvent du domaine des hommes. Cela repose souvent sur un raisonnement biologique (l'idée que les femmes sont plus naturellement aptes à être aidantes, par exemple), et continue de sous-tendre de nombreux types de discrimination de genre.

Le patriarcat est une organisation systémique du pouvoir du mâle/masculin sur la femme/féminin. Il renvoie à un système créé pour soutenir et recréer la domination masculine et la subordination féminine. Il donne aux hommes le pouvoir dans toutes les institutions importantes de la société et prive les femmes de l'accès à ce pouvoir. Les croyances patriarcales soutiennent que les hommes sont supérieurs et les femmes sont inférieures.

Dans la société patriarcale, on estime qu'il n'y a que deux sexes et deux genres – homme et femme, masculin et féminin. Ceci est considéré comme naturel.

**Perspective spécifique au genre** Évaluation des différences entre les femmes, les hommes et les enfants dans leurs rôles et interactions sociales, dans la répartition du pouvoir et l'accès aux ressources.

**Plans d'action national (PAN)** Les plans d'action nationaux pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sont des documents stratégiques de niveau national qui décrivent l'approche et le plan d'action d'un gouvernement pour localiser l'action sur le programme «Femmes, paix et sécurité». Ces documents décrivent les objectifs et les activités que les pays entreprennent, tant au niveau national qu'international, pour garantir les droits fondamentaux des femmes et des filles dans les situations de conflit, prévenir les conflits

armés et la violence, notamment à l'égard des femmes et des filles, et assurer la participation significative des femmes à la paix et à la sécurité.

**Point focal militaire genre (PFMG)** Les PFMG sont des militaires nommé-e-s par leur chaîne de commandement dans toutes les unités, tous les sites d'équipes d'observateur-ice-s militaires et dans toutes les branches U au quartier général de la force et branche G au niveau quartier général de secteur comme principal point de contact pour le-la conseiller-ère militaire genre (CMG). Les PFMG soutiennent les CMG dans l'intégration de la dimension de genre dans la composante militaire. Les PFMG sont chargé-e-s d'intégrer une perspective spécifique de genre dans leur fonction ou unité respective et de soutenir la mise en œuvre des mandats sur les femmes, la paix et la sécurité dans les activités opérationnelles et tactiques de la composante militaire.

**Pouvoir** Le pouvoir peut être défini comme la capacité de faire faire quelque chose à quelqu'un qu'il/elle ne ferait pas autrement. Il peut être exercé en utilisant la force physique - par ex. coercition - ou le pouvoir social - par exemple, influencer les autres et faciliter l'accès aux ressources. La force physique et le pouvoir social se trouvent dans les lois, les règles et les normes sociales d'un pays.

Le pouvoir implique également l'aptitude, l'habileté ou la capacité de prendre des décisions ou d'agir ; force physique ou endurance. L'exercice du pouvoir est un aspect important des relations. Plus une personne a de puissance, plus elle a de choix. Les personnes qui manquent de puissance ont moins de choix et sont donc plus vulnérables aux abus. Lorsque les mouvements de femmes, les groupes féministes et les organisations de développement aident les gens à acquérir le « pouvoir » individuellement et collectivement, ils ne comprennent pas nécessairement le pouvoir dans son sens traditionnel de domination ou de « pouvoir sur ». Au contraire, ils ont convenu qu'il existe plusieurs types de pouvoir impliquer dans le processus d'autonomisation. Ces quatre dimensions sont appelées : « pouvoir sur », « pouvoir de », « pouvoir avec » et « pouvoir intérieur ».

**Pouvoir physique** En termes de force physique, les femmes sont souvent perçues comme impuissantes (calmes, obéissantes, accommodantes). Un « vrai homme », en revanche, est souvent perçu comme un individu puissant et fort (au franc-parler, qui contrôle la situation, qui est capable d'imposer sa volonté), notamment à l'égard des femmes.

**Pouvoir social** Les femmes, lorsque leurs rôles socialement assignés sont ceux d'épouse et de mère, remplissant ainsi un rôle de soutien, les femmes sont considérées comme ayant une forte capacité à favoriser la capacité des autres plutôt que de les dominer. Elles sont censées être patientes, pour pouvoir gérer différents agendas en même temps, et pouvoir mener des négociations en douceur dans leurs cercles sociaux. Les hommes, pour leur part, occupent des rôles de leadership et sont généralement censés adopter un comportement social dominant, indépendant, compétitif et agressif.

**Protection des civils (PdC)** La protection des civils est définie dans la politique de l'ONU comme les activités intégrées et coordonnées de toutes les composantes civiles et en uniforme d'une mission pour prévenir, dissuader et répondre aux menaces de violence physique envers les civils par tous les moyens disponibles, y compris la force létale.

**Projets à impact rapide (PIR)** Les projets à impact rapide (PIR) sont des projets à petite échelle et à faible coût, financés par les missions de l'ONU, qui sont planifiés et mis en œuvre dans un court délai. Les PIR répondent aux besoins exprimés par les communautés locales. Par conséquent, ils couvrent un large éventail d'activités de programme passant de la rénovation d'une école à l'accès à des points d'eau potable sécuritaires pour les femmes. Les PIR sont principalement mis en œuvre par des acteur-ice-s locaux-ales, notamment les autorités locales, les organisations non gouvernementales et les organisations communautaires. À ce titre, la mise en œuvre des projets PIR contribue à renforcer leurs capacités de gestion tout en élargissant la portée de la mission au niveau local.

**Queer** Queer est un terme générique utilisé pour décrire un large éventail d'identités sexuelles et de genre non normatives. Certaines de ces identités font partie des identités sexuelles des bisexuel-le-s, lesbiennes, gays, pansexuel-le-s, etc. Certaines de ces identités sont liées au genre: transgenre, cisgenre, non-binaire, fem, genre flexible, etc. Ce terme est parfois utilisé comme une étiquette d'orientation sexuelle ou d'identité de genre pour désigner une identité non hétérosexuelle ou cisgenre sans avoir à en définir les spécificités. «Queer» est un mot récupéré qui était autrefois utilisé uniquement comme une insulte, mais qui a été récupéré par certaines personnes de la communauté LGBTQ+. Néanmoins, un pourcentage non négligeable de personnes auxquelles ce terme pourrait s'appliquer considèrent toujours «queer» comme une insulte haineuse, et son utilisation par des personnes hétérosexuelles est souvent considérée comme offensante.

**Quotas** Les systèmes de quotas ont été considérés comme l'une des mesures spéciales ou actions positives les plus efficaces pour renforcer la participation des femmes en politique. Il y a maintenant 77 pays qui garantissent des quotas constitutionnels, électoraux ou politiques aux femmes. Dans les pays où les problèmes des femmes sont les moins prioritaires, l'augmentation du nombre de femmes aux postes décisionnels contribue à faire passer l'agenda des femmes à un niveau de priorité plus élevé.

**Réconciliation** Processus à long terme par lequel les parties impliquées dans un différend construisent leur confiance l'un envers l'autre, apprennent à vivre ensemble et à instaurer une paix stable. Cela peut se produire au niveau individuel, au niveau communautaire et/ou au niveau national.

**Réduction de la violence communautaire (RVC)** Les programmes de réduction de la violence communautaire (RVC) sont des activités importantes pour rétablir et maintenir la sécurité et la stabilisation dans toute zone d'opération. Ces programmes sont des outils liés au Désarmement, à la Démobilisation et à la Réintégration (DDR) qui répond directement à la présence de membres actifs et/ou d'ancien-ne-s membres de groupes armés dans une communauté et sont conçus pour promouvoir la sécurité et la stabilité. L'objectif principal est de favoriser la cohésion sociale et de fournir aux ancien-ne-s combattant-e-s et aux autres personnes à risque des alternatives à l'adhésion à des groupes armés. Ces programmes jouent également un rôle clé dans la réduction des tensions au niveau local afin d'accroître les possibilités de cohésion sociale et de résolution des conflits.

**Réforme du secteur de la sécurité (RSS)** Ceci se réfère à la transformation du secteur/système de la sécurité (qui inclut tous les acteur-ric-e-s, leurs rôles, responsabilités et actions) en tant que moyen de gérer et de faire fonctionner le système d'une manière plus conforme aux normes démocratiques et aux principes de bonne gouvernance afin de contribuer à un cadre de sécurité efficace.

**Résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité** La résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCSNU 1325), sur les femmes, la paix et la sécurité, a été adoptée à l'unanimité par le Conseil de sécurité des Nations Unies le 31 octobre 2000. Cette résolution révolutionnaire a reconnu l'impact disproportionné et unique des conflits armés sur les femmes et les filles. La résolution réaffirme le rôle important des femmes dans la prévention et le règlement des conflits, les négociations de paix, la consolidation de la paix, le maintien de la paix, la réponse humanitaire et dans la reconstruction post-conflit et souligne l'importance de leur participation égale et de leur pleine implication dans tous les efforts pour le maintien et promotion de la paix et de la sécurité. La résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies exhorte tous les acteur-ric-e-s à accroître la participation des femmes et à intégrer des perspectives spécifiques de genre dans tous les efforts de paix et de sécurité des Nations Unies. Il appelle également toutes les parties au conflit à prendre des mesures spéciales pour protéger les femmes et les filles contre la violence basée sur le genre, en particulier le viol et d'autres formes d'abus sexuels, dans les situations de conflit armé.

Collectivement, les neuf résolutions constituent le programme pour les femmes, la paix et la sécurité. Les résolutions du Conseil de sécurité sur le programme pour les femmes, la paix et la sécurité comprennent:

- RCSNU 1325 (2000): souligne l'importance d'une participation égale et pleine des femmes en tant qu'agentes actives dans la prévention et le règlement des conflits, la consolidation de la paix et le maintien de la paix. La résolution 1325 aborde deux points principaux - l'impact démesuré des conflits violents et de la guerre sur les femmes et les filles, ainsi que le rôle crucial que les femmes devraient et jouent déjà dans la prévention des conflits, la résolution des conflits, le rétablissement de la paix et la consolidation de la paix. La résolution repose sur quatre piliers principaux: participation, protection, prévention et secours et relèvement.
- RCSNU 1820 (2008): renforce la résolution 1325 en liant directement la violence sexuelle en tant que tactique de guerre aux questions de paix et de sécurité des femmes.
- RCSNU 1888 (2009): demande à l'ONU de déployer des conseiller·ères pour la protection des femmes (CPF-WPA); met en place le·a Représentant·e spécial·e du Secrétaire général sur la violence sexuelle dans les conflits (RSSG-VSLC). Un complément de la résolution 1820.
- RCSNU 1889 (2009): demande l'élaboration d'indicateurs pour suivre et mesurer les progrès de la résolution 1325.
- RCSNU 1960 (2010): se concentre sur les dispositions de suivi, d'analyse et de communication sur la violence sexuelle liée aux conflits (VSLC).
- RCSNU 2106 (2013): met l'accent sur la protection; s'appuie et approfondit l'agenda pour les femmes, la paix et la sécurité sur les VSLC.
- RCSNU 2122 (2013): met l'accent sur la participation; demande un renforcement accru de l'engagement des femmes à tous les niveaux de la prise de décision.
- RCSNU 2242 (2015): met l'accent sur l'utilisation de l'analyse comparative entre les genres à toutes les étapes de la mission, du démarrage au retrait, et une responsabilisation accrue du·de la chef·fe de mission principal sur l'égalité des genres.
- RCSNU 2467 (2019): met l'accent sur la violence sexuelle dans les conflits. La nouvelle résolution se concentre sur la reconnaissance des enfants nés de viol, l'adoption d'une approche centrée sur les survivant·e·s, l'imposition de sanctions, la garantie de la justice et de la responsabilité, et l'octroi de réparations aux victimes de violences sexuelles dans les conflits.

**Rôles de genre** Se réfèrent aux normes sociales et comportementales qui, dans une culture spécifique, sont largement considérées comme socialement appropriées pour les individus. Ceux-ci déterminent souvent les responsabilités et tâches traditionnelles assignées aux hommes, aux femmes, aux garçons et aux filles. Les rôles spécifiques au genre sont souvent conditionnés par la structure des ménages, la division du travail, l'accès aux ressources, les impacts spécifiques de l'économie mondiale, les conflits armés et de catastrophes, et d'autres facteurs locaux pertinents tels que les conditions écologiques. Tout comme le genre, les rôles de genre évoluent avec le temps. Il est possible que les rôles de genre évoluent vers l'autonomisation des femmes et la transformation de la masculinité visant à revoir les responsabilités et les tâches traditionnelles de tous et à leur donner accès à des moyens de subsistance non traditionnels.

**Secteur de la sécurité** Le secteur de la sécurité comprend ceux qui sont, ou devraient être, responsables de la protection de l'État, de ses citoyen·ne·s et des autres communautés au sein de l'État. Il représente les services militaires, paramilitaires, de renseignement, de contrôle des frontières et de police, ainsi que les structures civiles chargées de l'observation, de la surveillance et du contrôle des forces de sécurité et de l'administration de la justice.

**Sécurité** Traditionnellement, la sécurité signifie être à l'abri d'attaques militaires et est synonyme de sécurité nationale. Plus récemment, le concept s'est élargi pour inclure les préoccupations environnementales et économiques ; et le terme «sécurité humaine» est maintenant utilisé pour souligner la nécessité de se concentrer sur les besoins et de protéger les droits humains, y compris les droits à la vie et à l'intégrité physique et le droit

de vivre à l'abri de la peur et des besoins, ainsi que la réponse aux besoins spécifiques tels que la sécurité alimentaire et l'accès à la justice.

**Sensibilité au genre** La sensibilité au genre fait référence aux résultats qui reflètent une compréhension des rôles et des inégalités entre les genres au sein d'une mission.

**Sensibilisation au genre dans les opérations** Practical Action a identifié que tous les programmes et opérations peuvent se situer dans un continuum allant de la méconnaissance du genre à la pratique de la transformation du genre, selon la mesure dans laquelle ils identifient et reconnaissent les rôles de genre et le déséquilibre du pouvoir, et mettent en œuvre des stratégies en conséquence.

**Sexe (sexe biologique)** Le terme «sexe» désigne les caractéristiques physiques et biologiques qui distinguent les hommes des femmes. Ces caractéristiques sont congénitales, et leurs différences se limitent aux fonctions physiologiques de la reproduction.

**Skoliosexuel·les** Les personnes attirées par les personnes androgynes ou transgenres peuvent s'identifier comme «skoliosexuel·les». Il s'agit d'une identité sexuelle se caractérisant par une attirance vers des personnes indépendamment de leur sexe ou genre.

**Stéréotypes de genre** Sont des généralisations simplistes concernant les attributs de genre, les différences et les rôles des femmes et des hommes. Les caractéristiques stéréotypées qui définissent les hommes sont leurs traits compétitifs, acquisitifs, autonomes, indépendants, conflictuels, soucieux des biens privés, tandis que les stéréotypes des femmes soutiennent qu'elles sont coopératives, nourissantes, attentionnées, connectées, orientées vers le groupe, soucieuses des biens publics. Les stéréotypes sont souvent utilisés pour justifier plus largement la discrimination fondée sur le genre et peuvent être reflétés et renforcés par les théories, les lois et les pratiques institutionnelles traditionnelles et modernes. Des messages renforçant les stéréotypes de genre et l'idée que les femmes sont inférieures proviennent à travers divers «dispositifs» - allant des chansons et de la publicité jusqu'aux proverbes traditionnels.

**Structures de pouvoir spécifiques au genre** Ce concept fait référence aux structures qui déterminent la répartition du pouvoir entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la société. En termes de pouvoir physique, les femmes sont souvent perçues comme étant impuissantes (calmes, obéissantes, accommodantes). Un «vrai homme», en revanche, est souvent perçu comme un individu puissant et fort (franc, contrôlant, capable d'imposer sa volonté), en particulier à l'endroit des femmes. En termes de pouvoir social, lorsque les femmes se voient attribuer socialement des rôles tels que ceux d'épouse et de mère, elles remplissent souvent un rôle de soutien, car elles sont considérées comme ayant une forte capacité à favoriser les capacités des autres plutôt qu'à les dominer. On attend d'elles qu'elles soient patientes, qu'elles puissent gérer différents agendas en même temps et qu'elles soient capables de mener des négociations sans heurts au sein de leur cercle social.

**Trans** Une abréviation utilisée pour désigner une personne transgenre, queer ou non-conforme au genre. Cette utilisation permet à une personne d'affirmer une identité de genre différent sans révéler son statut/son intention hormonale ou chirurgicale. Ce terme est parfois utilisé pour faire référence à l'ensemble de la communauté non-conforme au genre qui peut regrouper (sans s'y limiter) les personnes transgenres, genderqueer, genre fluide, non-binaire, genderf\*ck, transsexuelles, agenre, troisième genre, un genre culturellement distinct du genre masculin et féminin (twospirit), bigenre, trans homme, trans femme, non-conforme au genre, masculin de centre, et en questionnement de genre.

**Transgenre** L'appellation «transgenre» (parfois abrégée en «trans») est un terme générique qui désigne un large éventail d'identités associées à une apparence et à des caractéristiques sexuelles perçues comme atypiques, et qui englobe les transsexuels, les travestis et les personnes qui se revendiquent d'un troisième genre.

Les femmes transgenres se sentent femmes, mais ont été considérées comme appartenant au sexe masculin à la naissance, les hommes transgenres se sentent hommes, mais ont été considérés comme appartenant au sexe féminin à la naissance, tandis que d'autres personnes transgenres ne se reconnaissent pas dans l'identité de genre binaire. Certaines ont recours à la chirurgie ou à la prise d'hormones pour mettre leur corps en conformité avec leur identité de genre, d'autres pas.

Lorsque vous effectuez une analyse comparative entre les genres, si des données sont disponibles, vous devez déterminer si les personnes transgenres sont spécifiquement ciblées dans votre zone d'opérations ou si elles ont plus de difficultés à accéder à des services spécifiques et comment ces difficultés peuvent les stigmatiser.

**Transition** Ce terme est principalement utilisé pour désigner le processus que subit une personne dont le genre est différent lorsqu'elle modifie son apparence corporelle pour qu'elle corresponde davantage au genre/sexe auquel elle s'identifie et/ou pour qu'elle soit en harmonie avec son expression de genre préféré.

**U1 - Bureau du personnel** Il s'agit du bureau du personnel qui s'occupe de la gestion du personnel militaire et du personnel civil local.

**U2 - Bureau du renseignement** Il s'agit du bureau du renseignement qui effectue l'analyse des menaces ainsi que l'analyse de l'environnement civil.

**U3 - Bureau des opérations** Il s'agit du bureau des opérations qui coordonne toutes les opérations et activités des contingents militaires.

**U4 - Bureau de la logistique** Il s'agit du bureau logistique qui coordonne le soutien logistique et médical des contingents militaires.

**U5 - Bureau de planification** Il s'agit du bureau de planification qui planifie les opérations militaires.

**U6 - Bureau des communications** Il s'agit du bureau des communications qui coordonne le soutien des équipements de communication pour les contingents militaires, tels que les radios de communication pour les troupes.

**U7 - Bureau de la formation** Il s'agit du bureau de formation qui coordonne la formation des troupes et parfois du personnel militaire du pays hôte.

**U8 - Bureau d'ingénierie** Il s'agit du bureau du génie qui coordonne le soutien technique (construction et routes) pour les opérations militaires.

**U9 - Bureau COCIM** Il s'agit du bureau de coopération militaire qui coordonne les efforts avec les organisations civiles et soutient l'U-2 dans l'analyse de l'environnement civil.

**Unité civile genre** L'objectif de cette unité est de: 1) promouvoir l'égalité des genres en intégrant une perspective de genre dans toutes les opérations de la mission des Nations Unies, 2) protéger les femmes et les filles de la violence, et 3) soutenir et engager activement l'autonomisation économique, sociale et politique des femmes dans le pays hôte.

**Unité de police constituée (UPC)** Il s'agit d'unités de police constituées, formées et spécialisées dans le maintien de l'ordre, la protection des civils, le personnel des Nations Unies et les installations. Leur structure est similaire à celle de l'armée. Ces unités sont formées en sections, pelotons et compagnies et disposent d'équipements spécialisés de contrôle des foules. Certains pelotons sont entièrement féminins et leurs rôles dans la protection des civils sont principalement de répondre aux menaces à l'ordre public, effectuer des patrouilles à haute visibilité et d'assurer la protection des patrouilles non armées ou des escortes de convoi.

**Unité des affaires civiles** L'Unité des Affaires civiles est un-e acteur-riche indispensable dans la réalisation du mandat de la mission de protection des communautés. L'unité a le rôle d'assurer la liaison, le suivi et faciliter les relations entre les missions au niveau local. De plus, l'unité a la tâche de renforcer la confiance via des projets à impact rapide, la gestion des conflits et encourager la réconciliation. L'unité doit également soutenir la restauration et l'extension de l'autorité de l'État.

**Violence Basée sur le Genre (VBG)** La violence basée sur le genre (VBG) est un terme générique pour tous les actes préjudiciables commis contre la volonté d'une personne et sur la base des différences entre les genres (c'est-à-dire les différences socialement associées au fait d'être une femme ou un homme). C'est la forme ultime d'expression du déséquilibre de pouvoir entre les genres. La nature et l'ampleur de certains types de VBG varient selon les cultures, les pays et les régions. Les exemples incluent la violence sexuelle, y compris l'exploitation, les abus sexuels et la prostitution forcée ; la violence domestique ; la traite des êtres humains ; le mariage forcé/précoce ; les pratiques traditionnelles néfastes telles que les mutilations génitales féminines ; les crimes d'honneur ; et l'héritage des veuves. Il existe différents types de violence, notamment (mais pas uniquement) la violence physique, verbale, sexuelle, psychologique et socio-économique.

**Violence à l'encontre des femmes et des filles** Tous actes de violence basée sur le genre causant ou pouvant causer à l'individu un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. (Art. 1. Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes)

**Violence physique** La violence physique est un acte qui a pour but ou pour effet de causer de la douleur et/ou des blessures physiques. Elle comprend les coups, les brûlures, les coups de pied, les coups de poing, les morsures, le démembrement, l'utilisation d'objets ou d'armes, ou le fait de tirer les cheveux. Dans les cas extrêmes, la violence physique peut conduire au féminicide, c'est-à-dire au meurtre d'une femme en raison de son genre. Certaines classifications incluent également la traite et l'esclavage dans la catégorie de la violence physique en raison des contraintes dont souffrent souvent les victimes en premier lieu et parce que les jeunes, les femmes et les hommes qui s'y soumettent finissent par subir d'autres actes de violence en raison de leur asservissement.

**Violence psychologique** La violence psychologique peut inclure, par exemple, un comportement menaçant qui ne se traduit pas nécessairement par une violence physique ou même verbale. Elle peut inclure des actions qui se rapportent à des actes de violence passés, ou l'indifférence ou l'abandon délibéré de l'autre.

La violence psychologique peut également être perpétrée par l'isolement ou la détention, la rétention d'informations, la désinformation, etc.

**Violence sexuelle** La violence sexuelle comprend de nombreux actes tout aussi néfastes, réalisés en public comme en privé. Les exemples incluent le viol (violence sexuelle accompagnée d'une certaine forme de pénétration du corps de la victime), le viol conjugal et la tentative de viol.

D'autres types d'activités sexuelles forcées incluent le fait d'être forcé à regarder des actes de masturbation, de forcer une personne à se masturber en public, des rapports sexuels forcés non protégés, le harcèlement sexuel et, dans le cas des femmes, des violences liées à la procréation (grossesse forcée, avortement forcé, stérilisation forcée).

**Violence Sexuelle Liée aux Conflits (VSLC)** Lorsque la violence sexuelle est utilisée ou commandée comme tactique de guerre pour viser délibérément des civils ou dans le cadre d'une attaque généralisée ou systématique contre des populations civiles, elle peut exacerber considérablement les situations de conflit armé et entraver le rétablissement de la paix et la sécurité internationales. En vertu du droit international, il existe huit formes différentes de violence sexuelle liée aux conflits : le viol, l'esclavage sexuel, la prostitution, la grossesse forcée, l'avortement forcé, la stérilisation forcée, le mariage forcé et toutes autres formes de violence sexuelle de gravité

comparable. La résolution 1820 (2008) du Conseil de sécurité des Nations Unies concernant les femmes, la paix et la sécurité (FPS) a souligné que la violence sexuelle peut menacer la sécurité internationale lorsqu'elle est utilisée ou commandée comme tactique de guerre afin de viser délibérément des civils ou dans le cadre d'une attaque généralisée ou systématique contre les populations civiles.

**Violence socio-économique** La violence socio-économique est une cause et un effet des relations de pouvoir de domination entre les hommes et les femmes dans les sociétés. Certaines manifestations traditionnelles de la violence socio-économique consistent à s'emparer du revenu de la victime, à ne pas lui permettre d'avoir un revenu distinct (statut de « femme au foyer » forcée, travail non rémunéré dans la sphère familiale), ou à la rendre inapte à l'emploi par des violences physiques ciblées.

En public, la violence socio-économique peut se manifester par le refus d'accès à l'éducation ou au travail (rémunéré de manière égale, surtout pour les femmes), l'accès aux services, l'exclusion de certains emplois, le refus de permettre l'exercice de ses droits civils, culturels, sociaux ou politiques.

**Violence verbale** La violence verbale peut consister en des railleries en privé ou devant d'autres personnes, des taquineries, l'utilisation de gros mots particulièrement embarrassants pour le-la partenaire, menacer de commettre d'autres formes de violence contre la victime ou une personne ou un objet qui lui est proche.

La violence verbale peut également être une attaque contre les origines de la victime, ou consister en des insultes et des menaces pour des raisons de religion, de culture, de langue, d'orientation sexuelle (perçue) ou de tradition.

## Directives terminologiques

L'intégration d'une perspective de genre rend l'œuvre pour la paix et la sécurité plus efficace et inclusive. En fait, pour créer une paix durable, nous avons besoin de la voix et du leadership de la femme. Les questions relatives à la femme, à la paix et à la sécurité relèvent de la sécurité internationale et leur respect est prescrit par le droit international. Les agences des Nations Unies sont chargées d'inclure une dimension de genre dans leur travail et de soutenir la femme en tant qu'agent de changement.

La langue joue un rôle-clé dans notre appréhension du monde, des comportements et des attitudes culturelles et sociales. Elle peut véhiculer des stéréotypes de genre et peut déterminer positivement ou négativement la conscience des gens au fil du temps et peut être interprétée comme biaisée, discriminatoire ou dégradante, même si elle n'est pas destinée à l'être. Sur ce, l'adoption d'un langage inclusif et spécifique au genre est essentielle pour promouvoir l'égalité des genres.

Terminologie générale à éviter :

- Stéréotypage des rôles/attributs : Faites référence aux femmes et aux hommes sans leur assumer des rôles ou d'attributs stéréotypés liés à leur sexe.
- Identité de genre et orientation sexuelle : Faites attention au genre et à l'orientation sexuelle. Lorsque vous mentionnez une personne transgenre ou non-binaire, utilisez des noms et pronoms cohérents avec l'identité de genre de la personne, quel que soit son sexe à la naissance. Dans la mesure du possible, utilisez le pronom préféré par cette personne.
- L'utilisation des étiquettes ethniques, tribales ou religieuses, lesquelles peuvent créer des dissensions ou suggérer des préjugés.
- L'utilisation des expressions qui utilisent la forme masculine quand vous faites des références génériques aux hommes et aux femmes.
- Il y a une grande tendance à utiliser « genre » comme synonyme de « femmes », il est important de l'éviter. Ces mots ne signifient pas la même chose.

- Préférez l'emploi du mot « survivant·e » au lieu de « victime » lorsque vous parlez d'exploitation et d'abus sexuels, de violence sexiste, etc.
- Évitez les expressions sexistes ou les expressions qui renforcent les stéréotypes de genre, comme le montrent les exemples discriminatoires suivants :
  - « Elle lance/court/se bat comme une fille. »
  - « D'une manière virile. »
  - « Oh, c'est le travail des femmes. »
  - « Merci aux dames d'avoir embelli la pièce. »
  - « Les hommes ne comprennent pas. »

À ÉVITER	À FAVORISER
Homme·s	Les gens, l'humanité, l'être humain, les personnes, nous.
Gars (se référant aux hommes et aux femmes)	Tous
Policier	Agent de police
Mari, femme, copain, copine	Partenaire
Hommes (pour désigner les soldats)	Troupe, unités militaires, personnel en uniforme
Femme de ménage	Agent d'entretien
Homme infirmier	Infirmier
Femme docteur	Docteur
Mademoiselle, Madame	Madame
La fraternité des hommes	Fraternité humaine, parenté d'êtres humains, solidarité
Dame	Femme

# Sources

**Cambridge Dictionary.** <https://dictionary.cambridge.org/fr/dictionnaire/anglais/intersectionality>

**Council of Europe, Committee on Legal Affairs and Human Rights, Doc. 12185** <http://semantic-pace.net/tools/pdf.aspx?>

**Concepts and Definitions Women, Peace and Security in NATO.** [https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2019\\_07/20190709\\_1907-wps-glossary.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_07/20190709_1907-wps-glossary.pdf).

**Gender Spectrum.** <https://www.genderspectrum.org/articles/understanding-gender>

**International Court of Justice website.** <https://www.icj-cij.org/>

**1325 National Action Plans.** <http://1325naps.peacewomen.org/>

**OECD-DAC.2007. The OECD DAC Handbook on Security Sector Reform (SSR).** [https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/120683/mod\\_scorm/content/3/story\\_content/external\\_files/OECD%20SSR%20Handbook.pdf](https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/120683/mod_scorm/content/3/story_content/external_files/OECD%20SSR%20Handbook.pdf)

**Oxford English Dictionary.** SIDA, Women, Peace and security/ March 2015. <https://www.sida.se/contentassets/3a820dbd152f4fca98bacde8a8101e15/women-peace-and-security.pdf>

**United Nations Development Programme and National Democratic Institute for International Affairs. 2012.** Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation.

**United Nations Peacekeeping.** <https://peacekeeping.un.org/en/disarmament-demobilization-and-reintegration>

**United Nations Peacekeeping.** <https://peacekeeping.un.org/en/quick-impact-projects-communities>

**UNICEF, UNFPA, UNDP, UN Women.** “Gender Equality, UN Coherence and You”; Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women (now part of UN Women) (2001) “Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming”; UNESCO GENIA Toolkit for Promoting Gender Equality in Education <https://www.unicef.org/gender-equality>

**UN Women Gender-inclusive English language guidelines.** <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/gender-inclusive%20language/guidelines-on-gender-inclusive-language-en.pdf?la=en&vs=2129>

**World Health Organization, Gender and human rights.** [http://www.who.int/reproductivehealth/topics/gender\\_rights/sexual\\_health/en/](http://www.who.int/reproductivehealth/topics/gender_rights/sexual_health/en/)

# Documents à distribuer

## Module 1 : Cadre conceptuel

**Cours** en ligne pour les Conseiller·ère·s militaires genre, chapitres 1,2,4 et 5.

## Module 2 : Cadre légal

**Cours** en ligne pour les Conseiller·ère·s militaires genre, chapitre 3.

## Module 3 : Cadre opérationnel

### Leçon 3.1 : Introduction aux termes de référence des CMG

1. Agenda de la formation
2. Objectifs de développement intérieur
3. Compétences SMART
4. Comportements irrationnels
5. Jeu de carte : Comportements irrationnels
6. ACG+, intersectionnalité et normes sociales
7. Modèle des comportements humains
8. Croyances fondamentales
9. Processus de changement
10. Termes de référence des CMG
11. Principales tâches des CMG
12. Principales tâches des PFMG
13. Caractéristiques d'un·e agent·e de changement
14. Exercice des valeurs fondamentales
15. Exercice des angles morts

### Leçon 3.2 : Analyse de conflit sensible au genre

1. Contenu d'un rapport militaire
2. Écoute active et questions percutantes
3. Exercice sur les valeurs fondamentales
4. Exercice sur la vision du monde
5. Échelle sur l'inférence
6. Six exercices sur les ODI

7. Analyse de conflit sensible au genre (10 questions)
8. Saferworld – Analyse de conflit sensible au genre
9. Cartes des facteurs et acteur·rice·s du conflit au Darfour

### **Leçon 3.3 : Prévention des violences sexuelles liées aux conflits et de l'exploitation et des abus sexuels et soutien des survivant·e·s**

1. Atlas du cœur – Liste des émotions
2. Objectif de développement intérieur
3. Manuel des Nations unies pour la prévention de la VSLC
4. Indicateurs sensibles au genre pour l'alerte précoce de la violence et des conflits : Un cadre mondial

### **Leçon 3.4 : Engagement avec les partenaires des Nations Unies**

1. Modèle de confiance de Richard Barrett
2. BRAVING – Acronyme
3. BRAVING – Confiance en vous
4. BRAVING – Confiance envers les autres
5. Écoute active et questions percutantes
6. Exercice équipe béton
7. IPI Femme peloton d'engagement
8. Manuel du peloton d'engagement de l'ONU (Handbook)
9. Document sur l'engagement de l'ONU (Training package)
10. Exercice des angles morts
11. IOM KLE – Interoffice memorandum
12. IOM KLE Annexe 1 – Processus cyclique
13. IOM KLE Annexe 2 – Matrice d'engagement
14. IOM KLE Annexe 3 – Carte d'engagement (vierge)

### **Leçon 3.5 : Estimer genre des CMG et processus de planification opérationnelle**

1. Modèle agent·e de changement
2. Estimé genre CMG – Processus de Planification Opérationnelle
3. Annexe genre aux ordres opérationnels – Format Proposé
4. Instructions briefing matinale du-de la CF
5. Dossier sur les ONG
6. UNW/2021/6 – Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes)
7. Système de soutien entre pairs

### **Leçon 3.6 : Collaborer avec les sociétés civiles et les ONG locales**

1. IOM KLE Annexe 3 – Carte d’engagement (vierge)
2. Plan stratégique d’ONU-Femme 2022-2025
3. Aide-mémoire – Donner des présentations (briefing) militaires

### **Leçon 3.7 : Stratégie militaire genre - Participation significative et environnement favorable**

1. Cartes de pensées positives
2. Exemple de stratégie militaire genre
3. Stratégie américaine au Japon après la Seconde Guerre mondiale
4. Indicateurs de type Myers-Briggs (ITMB)
5. Spectre de la collaboration
6. Définition d’une participation significative et d’un environnement favorable
7. Plan stratégique d’ONU-Femme 2022-2025
8. Proposition de cadre de stratégie militaire genre
9. Spectre des raisons de l’échec
10. Stratégie pour apprendre de ses échecs

### **Leçon 3.8 : Stratégie militaire genre – Préparation**

1. IOM KLE Annexe 3 – Carte d’engagement (vierge)

### **Leçon 3.9 : Stratégie militaire genre – Présentation**

1. Manuel d’évaluation rurale participative
2. IOM KLE Annexe 3 – Carte d’engagement (vierge)

### **Leçon 3.10 : Devenir un-e CMG**

1. Agenda hebdomadaire d’un-e CMG
2. Instruction roue de Margolis

# Références

## Principes et instruments légaux

[Conventions de Genève et Protocoles additionnels;](#)

[Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;](#)

Résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité : 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019), 2493 (2019) and 2538 (2020);

[Statut de Rome de la Cour pénale internationale](#)

## Sources des Nations Unies

Conseil d'administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, [Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes \(ONU-Femmes\) - Plan stratégique 2022-2025, 2021;](#)

Conseil de sécurité des Nations Unies, [Rapport du Secrétaire général portant sur les femmes et la paix et la sécurité, 2022;](#)

Conseil de sécurité des Nations Unies, [Rapport du Secrétaire général sur les violences liées aux conflits, 2021;](#)

[Déclaration et Programme d'action de Beijing, 1995;](#)

DPKO/DFS, [Guidelines on Integrating a Gender Perspective into the Work of the United Nations Military in Peacekeeping Operations, 2010;](#)

DPPA, [Gender/Women, Peace and Security Training Gender-sensitive Political/Conflict Analysis Framework;](#)

DOP, [Guidelines on Implementing a Gender Perspective into the Military Component of United Nations Peacekeeping Operations, 2023;](#)

DOP, [L'Égalité des Genres et Les Femmes, La Paix et la Sécurité, 2020;](#)

DOP, [Manuel pour les missions des Nations Unies sur la prévention et la lutte contre la violence sexuelle liée aux conflits, 2020;](#)

DOP, [Politique - Prise en compte des questions de genre dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, 2018;](#)

DOP, [United Nations Engagement Platoon Handbook First Edition, 2022;](#)

ONU Femmes, [Analyse des conflits sensible au genre, 2012;](#)

ONU Femmes, [Mécanisme d'alerte précoce tenant compte de la problématique du genre : Présentation et Guide pratique, 2012;](#)

ONU Femmes, [Plan stratégique d'ONU-Femmes 2022-2025: Bâtir un monde égalitaire](#), 2021;

ONU Femmes, [Répondre à la violence sexuelle en temps de conflit Inventaire analytique des Pratiques de maintien de la paix](#), 2012.

Nations Unies, [Reinforcement Training Package: UN Engagement Platoon](#), 2022;

## Sources hors Nations Unies

Cavestro, Luigi. Università Degli Studi di Padova, P.R.A. - [Participatory Rural Appraisal Concepts Methodologies and Techniques](#), 2003;

Baldwin, Gretchen. International Peace Institute (IPI), [Passer d'équipes d'engagement féminines à des sections d'engagement : Évolution de l'engagement communautaire tenant compte des questions de genre dans les opérations de paix de l'ONU](#), 2021.

Fondation Internationale pour les Systèmes Électoraux (IFES), [Indicateurs sensibles au genre pour l'alerte précoce de la violence et des conflits - Un cadre mondial](#), 2021;

Ghittoni, Marta, Léa Lehouck et Callum Watson, [Initiative Elsie Sur Les Femmes Dans Les Opérations De Paix - Étude de référence](#), 2018;

Saferworld, [Guide du facilitateur: Analyse des conflits sensible au genre](#), 2020.

## Sites internet

DCAF, Initiative D'Elsie, <https://www.dcaf.ch/elsie-initiative>

ONU Femmes, Les femmes, la paix et la sécurité, <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/peace-and-security>

Nations Unies, Participation des femmes, <https://peacekeeping.un.org/fr/promoting-women-peace-and-security>

Nations Unies, Normes de conduite, <https://peacekeeping.un.org/fr/standards-of-conduct>

Gouvernement du Canada, Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations, [https://www.international.gc.ca/world-monde/issues\\_development-enjeux\\_developpement/gender\\_equality-egalite\\_des\\_genres/elsie\\_initiative-initiative\\_elsie.aspx?lang=fra](https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=fra)