

**Formation pour les Conseiller-ère-s Militaires Genre** **Leçon 2**



 United Nations  
Peacekeeping

 **unitar**  
United Nations Institute for Training and Research

 MILITARY  
GENDER  
ADVISOR

## Diapositive 2

Objectifs d'apprentissage	2
<p><b>Objectif 1:</b> Discuter des perspectives lors de l'exploration des faits et des opinions liés aux minorités de genre.</p> <p><b>Objectif 2:</b> Analyser comment le contexte, la culture et la diversité profonde influencent le développement d'une analyse de conflit sensible au genre.</p> <p><b>Objectif 3:</b> Traduire et construire le récit fourni par d'autres pour lui donner un sens.</p> <p><b>Objectif 4:</b> Identifier les angles morts qui affectent l'objectivité de l'analyse de conflit sensible au genre.</p> <p><b>Objectif 5:</b> Évaluer comment les visions du monde et la dissonance cognitive influencent le développement d'une analyse de conflit sensible au genre.</p> <p><b>Objectif 6:</b> Préparer une analyse de conflit sensible au genre.</p> <p><b>Objectif 7:</b> Spécifier l'impact de l'intersectionnalité sur l'analyse des conflits.</p>	

08.00-08.10:

- Révision de la Leçon 3.1
- Réponses aux questions des participant·e·s

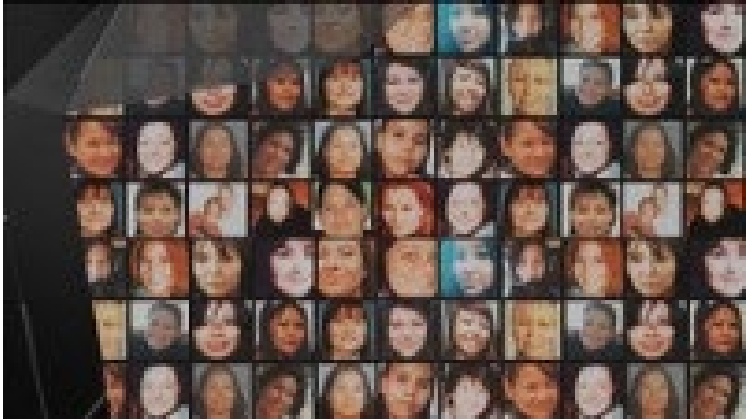
08.10-08.15

- Traduire et construire le récit de ce qu'il·elle·s entendent, de ce qu'il·elle·s lisent et des informations fournies par les autres pour donner un sens à l'information au-delà de ce qu'elle semble être.
- Évaluer comment sa vision du monde et sa dissonance cognitive influencent le développement d'une analyse des conflits sensible au genre.
- Analyser l'impact du contexte, de la culture et de la diversité profonde sur le développement d'une analyse des conflits sensible au genre.
- Identifiez les angles morts qui affectent l'objectivité lors de l'évaluation et de l'analyse des informations pour développer une analyse des conflits sensible au genre.
- Développer une analyse de conflit sensible au genre.

Exercice	3
<p><b>Écouter 5 vidéos pour connaître les 5 études de cas</b> Chaque table doit faire <u>un résumé</u> de 90 secondes</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Étape 1: Chaque personne à la table fait un résumé individuel (5 minutes)</li><li>• Étape 2: Les membres de chaque table se regroupent pour faire un résumé d'équipe (10 min)</li></ul> <p><b>Présentation des résumés (90 secondes par équipe)</b> Les autres équipes doivent faire une rétroaction à l'équipe au niveau de la qualité de leur résumé en spécifiant les éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Si l'information transmise est juste</li><li>• Si une partie de l'information manque</li><li>• Si le résumé est biaisé par des opinions et des préjugés</li></ul>	

**Situation des femmes des Premières Nations**

4



08.20-08.23

<https://www.youtube.com/watch?v=f0wectMLZIM>

Diviser la classe en 4 et remettre à chaque équipe une étude de cas concernant les perspectives divergentes à propos de la situation d'un groupe dans une société.

Demander à chaque participant·e, de lire individuellement l'étude de cas et de faire un résumé de 90 secondes, à l'écrit, de leur analyse de la situation. (10 min)

Demander aux participant·e·s de comparer leur résumé au sein de leur équipe et d'identifier les divergences d'opinions. Demander à chaque équipe de faire un résumé d'équipe qui obtient l'accord de tous les membres de l'équipe. (10 min)

Demander à chaque équipe de : (20 min)

- Présenter leur résumé en 90 sec
- Exprimer les divergences d'opinions au niveau de leur équipe

**Situation des personnes transgenres** 5



08.23-08.25

<https://www.youtube.com/watch?v=OSilpZSnJsQ>

Diviser la classe en équipe de 4 et remettre à chaque équipe une étude de cas concernant les perspectives divergentes à propos de la situation d'un groupe dans une société.

Demander à chaque participant·e, de lire individuellement l'étude de cas et de faire un résumé de 90 secondes, à l'écrit, de leur analyse de la situation. (10 min)

Demander aux participant·e·s de comparer leur résumé au sein de leur équipe et d'identifier les divergences d'opinions. Demander à chaque équipe de faire un résumé d'équipe qui obtienne l'accord de tous les membres de l'équipe. (10 min)

Demander à chaque équipe de : (20 min)

- Présenter leur résumé en 90 sec
- Exprimer les divergences d'opinions au niveau de leur équipe

**Situation des migrant·e·s mineur·e·s en Europe**

**6**



08.25-08.27

<https://www.youtube.com/watch?v=4w5T0ff04Pw>

Diviser la classe en équipe de 4 et remettre à chaque équipe une étude de cas concernant les perspectives divergentes à propos de la situation d'un groupe dans une société.

Demander à chaque participant·e, de lire individuellement l'étude de cas et de faire un résumé de 90 secondes, à l'écrit, de leur analyse de la situation. (10 min)

Demander aux participant·e·s de comparer leur résumé au sein de leur équipe et d'identifier les divergences d'opinions. Demander à chaque équipe de faire un résumé d'équipe qui obtienne l'accord de tous les membres de l'équipe. (10 min)

Demander à chaque équipe de : (20 min)

- Présenter leur résumé en 90 sec
- Exprimer les divergences d'opinions au niveau de leur équipe

**Situation des mutilations génitales féminines** 7



Rejoignez le mouvement mondial,  
**#stopMGF** d'ici 2030

08.27-08.30

<https://www.youtube.com/watch?v=6f3NlxcjHrU>

Diviser la classe en équipe de 4 et remettre à chaque équipe une étude de cas concernant les perspectives divergentes à propos de la situation d'un groupe dans une société.

Demander à chaque participant·e, de lire individuellement l'étude de cas et de faire un résumé de 90 secondes, à l'écrit, de leur analyse de la situation. (10 min)

Demander aux participant·e·s de comparer leur résumé au sein de leur équipe et d'identifier les divergences d'opinions. Demander à chaque équipe de faire un résumé d'équipe qui obtienne l'accord de tous les membres de l'équipe. (10 min)

Demander à chaque équipe de : (20 min)

- Présenter leur résumé en 90 sec
- Exprimer les divergences d'opinions au niveau de leur équipe

**Situation de la criminalisation de l'homosexualité**

8

A photograph of a man in a dark suit and red tie, speaking at a podium. He is gesturing with his right hand. The podium has a microphone and a small sign with the number '9830' in red. The background is a plain, light-colored wall.

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

08.30-0.832

Diviser la classe en équipe de 4 et remettre à chaque équipe une étude de cas concernant les perspectives divergentes à propos de la situation d'un groupe dans une société.

Demander à chaque participant·e, de lire individuellement l'étude de cas et de faire un résumé de 90 secondes, à l'écrit, de leur analyse de la situation. (10 min)

Demander aux participant·e·s de comparer leur résumé au sein de leur équipe et d'identifier les divergences d'opinions. Demander à chaque équipe de faire un résumé d'équipe qui obtienne l'accord de tous les membres de l'équipe. (10 min)

Demander à chaque équipe de : (20 min)

- Présenter leur résumé en 90 sec
- Exprimer les divergences d'opinions au niveau de leur équipe

Résumé des équipes et rétroaction	9
<p data-bbox="325 517 1070 551">Situation des femmes des premières Nations au Canada</p> <p data-bbox="325 568 895 602">Situation des personnes transgenre en Iran</p> <p data-bbox="325 620 951 654">Situation des migrant·e·s mineur·e·s en Europe</p> <p data-bbox="325 672 1112 705">Situation des mutilations génitales féminines dans le monde</p> <p data-bbox="325 723 1117 757">Situation de la criminalisation de l'homosexualité en Hongrie</p> <p data-bbox="331 808 796 869">Faits versus Opinions</p>	

0832-0842 Demander à chaque participant·e, de lire individuellement l'étude de cas et de faire un résumé de 90 secondes, à l'écrit, de leur analyse de la situation. (10 min)

0842-0855 Demander aux participant·e·s de comparer leur résumé au sein de leur équipe et d'identifier les divergences d'opinions. Demander à chaque équipe de faire un résumé d'équipe qui obtienne l'accord de tous les membres de l'équipe. (10 min)

0855-0915 Demander à chaque équipe de : (20 min)

- Présenter leur résumé en 90 sec
- Exprimer les divergences d'opinions au niveau de leur équipe

## Biais et préjugés : Prendre en compte les faits et les opinions

10

Les **faits** sont des déclarations vérifiables.  
**vs.**

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 qu'il fait beau.

**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 d'esprit à l'égard de cette personne, de cette chose

**Discrimination.** Il y a discrimination lorsque quelqu'un agit selon ses croyances pleines de préjugés. Elle peut également être systémique lorsque l'on considère des préjugés comme des faits pour écrire des lois ou des politiques.

Toilettes



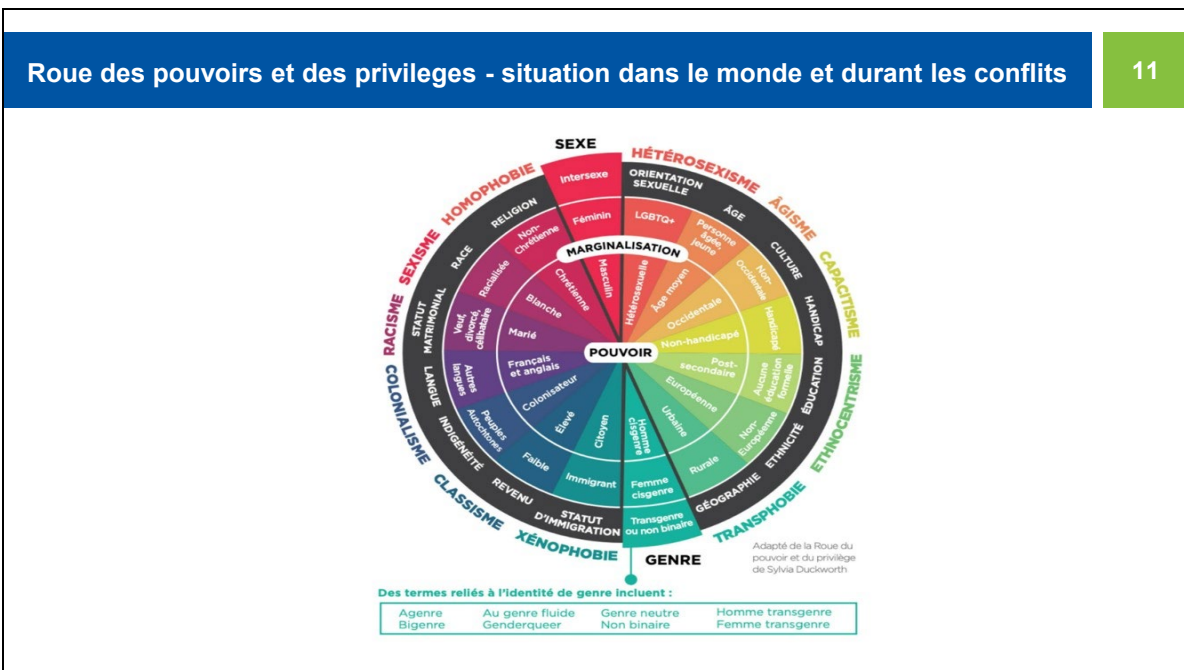
### Faits et contexte (CMG et PFMG)

- Des chercheuses féministes ont affirmé avoir découvert que les hommes parlent plus que les femmes, monopolisant la parole dans les lieux publics et sur leur lieu de travail.
- Pourtant, de plus en plus de scientifiques ont découvert qu'il n'y avait pas de différence entre les sexes quant à qui parle le plus.

0915-0925

Concluez l'exercice en introduisant le concept de perspective et de biais qui sera exploré plus en profondeur au cours de cette formation. (7 minutes)

<https://www.hsph.harvard.edu/news/features/do-women-talk-more-than-men/>



0925-0930

Expliquer comment les préjugés et les discriminations systémiques impactent l'accès aux ressources et aux pouvoirs des individu·e·s selon leur intersectionnalité.

Cette roue des pouvoirs se traduit souvent par les normes sociales ; elle change en situation de conflit ou est exploitée en situation de conflit pour cibler particulièrement les personnes marginalisées. Par exemple, les groupes armés utilisent le viol sur les hommes pour que la population les associe au groupe marginalisé LGBTQ(IA)+ et qu'ils perdent leur accès au pouvoir.

**Peuples autochtones. Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA).**

Affirmant que les peuples autochtones sont égaux à tous les autres peuples, tout en reconnaissant le droit de tous les peuples d'être différents, de s'estimer différents et d'être respectés en tant que tels <https://fr.unesco.org/indigenous-peoples/undrip>

**LGBTQIs**

Depuis 2003, l'Assemblée générale des Nations Unies n'a cessé d'attirer l'attention sur les meurtres de personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre par l'entremise de ses résolutions sur les exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires.

<https://www.ohchr.org/fr/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity>



**Conseil des droits de l'homme**

Mandat de l'Expert indépendant chargé de la question de la protection contre la violence et la discrimination liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre (adoptée le 19 juillet 2019) – [A/HRC/RES/41/18](#)

Élimination de la discrimination à l'égard des femmes et des filles dans le sport (adoptée le 21 mars 2019) – [A/HRC/RES/40/5](#)

Protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (adoptée le 30 juin 2016) – [A/HRC/RES/32/22](#)

Résolution du Conseil des droits de l'homme – Droits de l'homme, orientation sexuelle et identité de genre (adoptée le 17 juin 2011) – [A/HRC/RES/17/19](#)

Résolution du Conseil des droits de l'homme – Droits de l'homme, orientation sexuelle et identité de genre (adoptée le 26 septembre 2014) – [A/HRC/RES/27/32](#)

0930-0940

Expliquer les différentes perspectives des Nations Unies concernant les 5 intersectionnalités abordées ce matin et le devoir du/de la CMG de les connaître et de les prendre en compte dans le cadre de son travail et dans le cadre des conseils qu'il-elle prodigue durant la planification opérationnelle militaire.

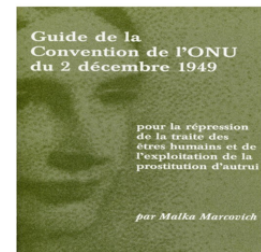
**Prostitution.** La Convention pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui.

[https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg\\_no=VII-11-a&chapter=7&clang=fr](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=VII-11-a&chapter=7&clang=fr)

**Personnes migrantes.** 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-%20La%20Convention%20des%20Nations%20Unies%20sur%20les%20droits%20des%20migrants%20%282003%29.pdf>



0930-0940

Expliquer les différentes perspectives des Nations Unies concernant les 5 intersectionnalités abordées ce matin et le devoir du·de la CMG de les connaître et de les prendre en compte dans le cadre de son travail et dans le cadre des conseils qu'il·elle prodigue durant la planification opérationnelle militaire.

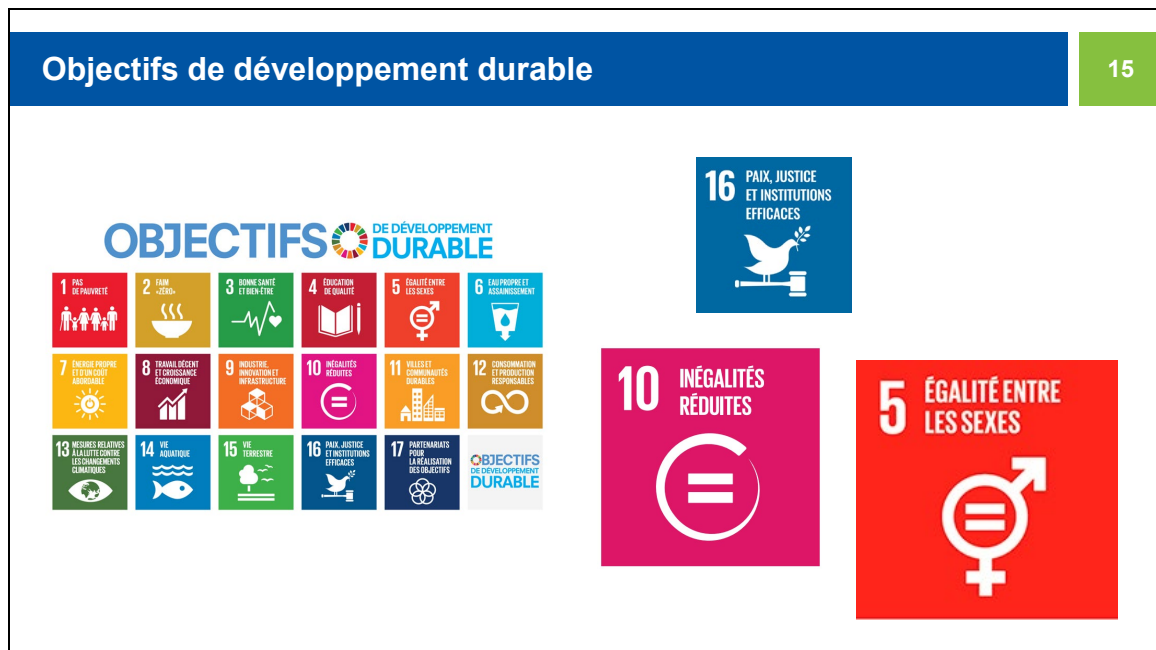
**Campagne Libre et égaux·ales de l'ONU** 14



pour faire en sorte que chaque personne

09.30-09.40

<https://www.youtube.com/watch?v=owC9AIG9E-4&t=6s>



0935-0940

En 2015, l'ensemble des gouvernements que compte notre planète ont pris l'engagement de réaliser 17 Objectifs de développement durable, autant d'injustices à combattre, ce, d'ici 2030.

Le cinquième **objectif** est spécifiquement dédié à l'autonomisation des filles et des femmes. Il concerne l'égalité entre les sexes et vise à mettre fin à toutes les formes de discriminations et de violences contre les femmes et les filles dans le monde entier

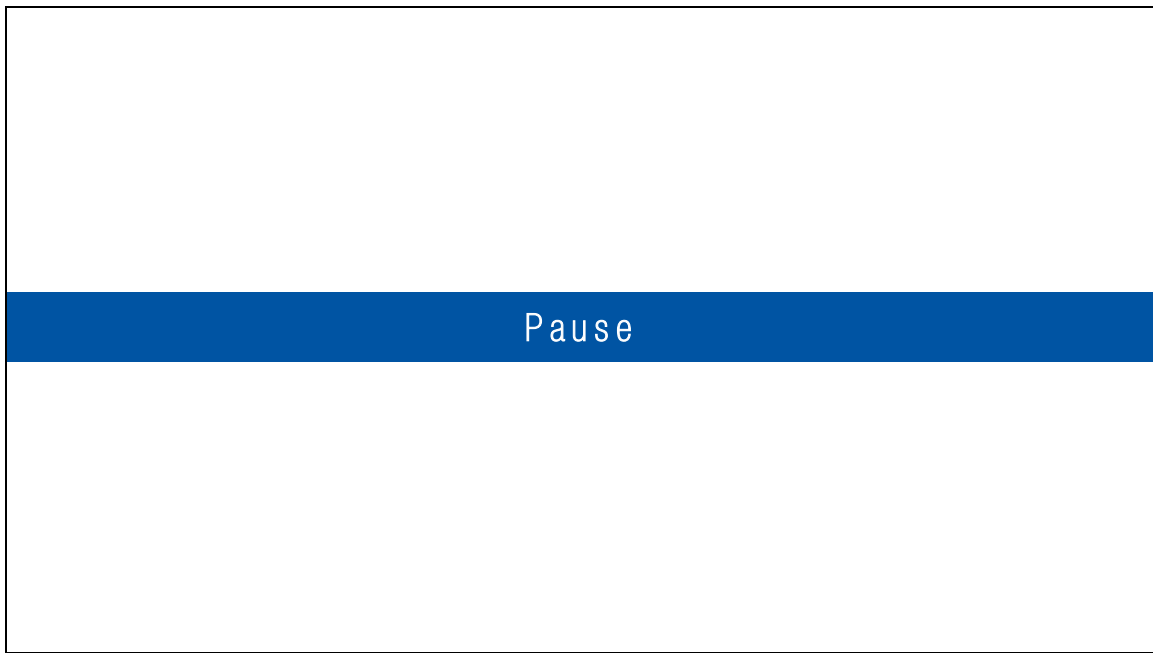
**Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles**

**Objectif 10 : Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre**

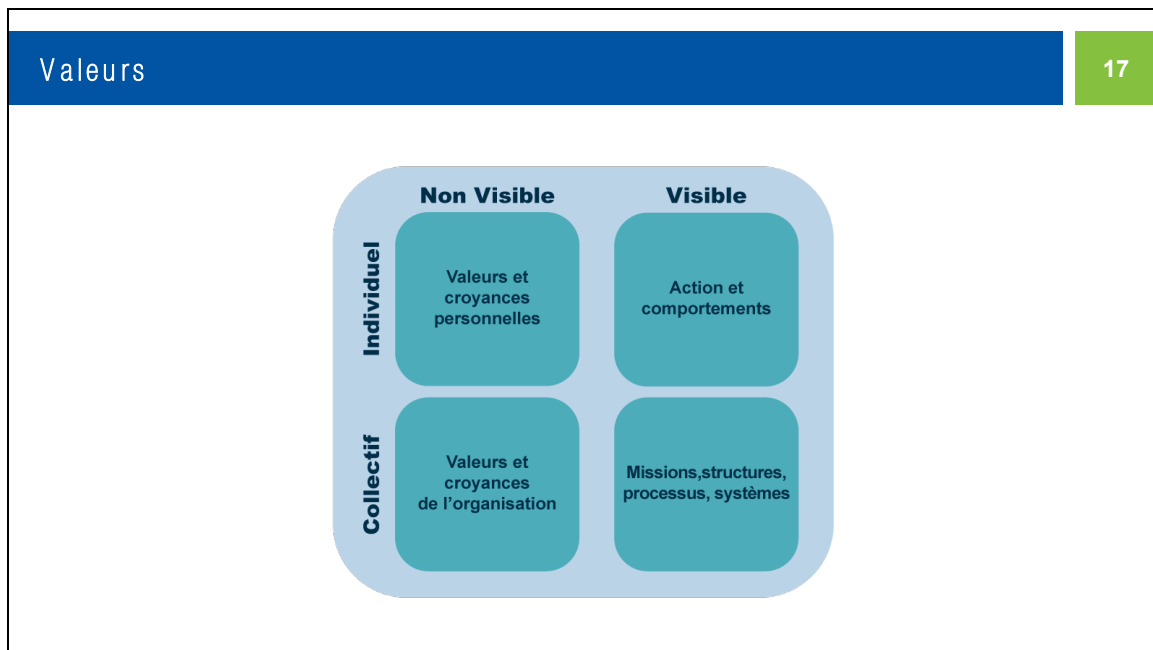
**Objectif 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tou-te-s à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tou-te-s,**

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

Diapositive 16



09.40-09.50



Source: <https://www.veroniquemessenger.com/>

09h50-09h55

Hier soir vous avez réfléchi à vos valeurs

Aujourd'hui nous allons approfondir vos réflexions en approfondissant votre perspective et surtout en réfléchissant sur vos suppositions envers des situations et des personnes en prenant en compte le contexte, l'environnement, la culture et diversité de chaque situation.

Valeurs

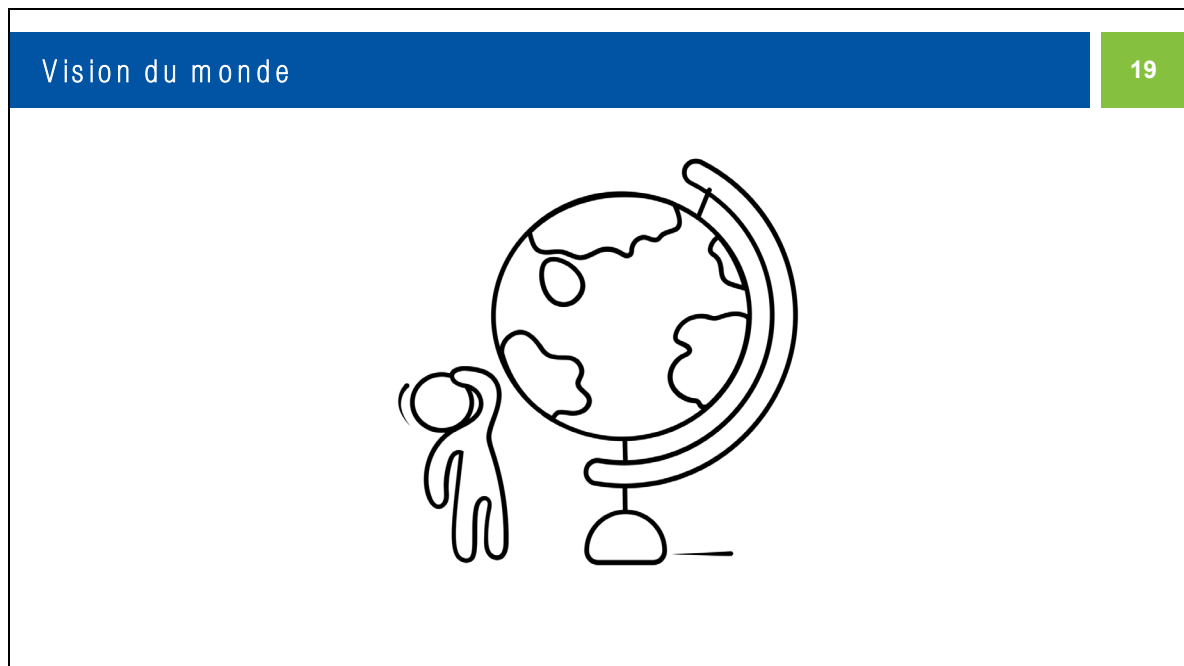
18

The diagram uses an iceberg metaphor. The tip of the iceberg, which is visible above the water, is labeled 'Visible' and 'Comportement = Ce que nous faisons et disons et la manière dont nous le faisons et le disons'. The much larger part of the iceberg, submerged below the water, is labeled 'Valeurs et croyances'. This submerged part is divided into several categories of factors that influence behavior: Aspirations, Classe sociale, Amis, Parent, Moralité, Ethnicité, Famille, Formation, Religion, Sexualité, Relations, Éducation, Société, Partenaires, Politique, Pairs, Connaissance, and Travail.

Source: <https://www.lesechos.fr/idees-debats>

09h55-1010

- Culture et valeurs
- Demandez aux participant·e·s de travailler en binôme et d'examiner leur propre vision du monde sous l'angle des valeurs et des croyances. (15 min) et identifier les endroits où l'on vivait de la dissonance cognitive.



1010-1025

Image: <https://thenounproject.com/icon/world-globe-3134575/>

Source : <https://www.dreamstime.com/>

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 de l'économie.

En faisant de la recherche sur l'activité au cours de la dernière heure, vous avez pu créer le début d'un récit. Ce récit, vous le rassemblez à partir des informations que vous avez trouvées, des informations que nous avons partagées et de votre vision du monde.

Chacun de nous a une vision du monde. Connaissez-vous ce terme?

Wikipédia fait référence à une large perception du monde. Au cadre d'idées et de croyances formant une description globale à travers laquelle un·e individu·e, un groupe ou une culture observe et interprète le monde et interagit avec lui.

Distribuez D2 - Exercice de vision du monde par eux-mêmes, puis discutez en binôme (15 min)

Les éléments de la culture

20



bwc58154031 Barewalls ©

1025-1030

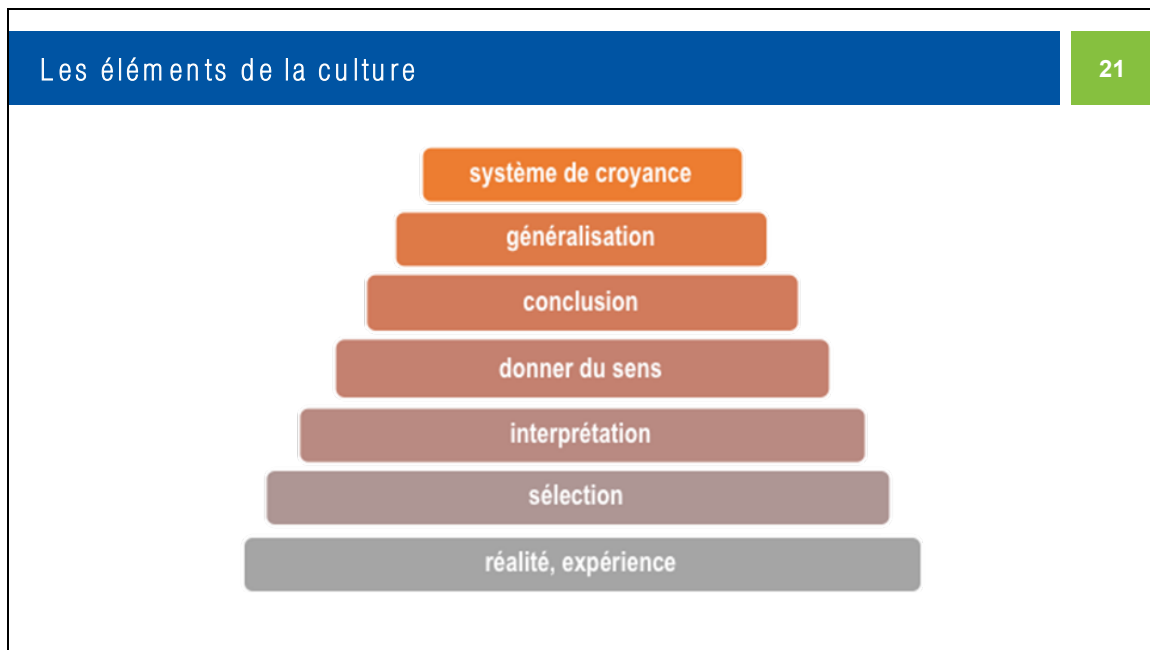
La culture est une combinaison de nos valeurs, de nos croyances et de nos normes

Pensez à un triangle:

- Haut: Les valeurs sont les principes moraux les plus élevés – Bon, mauvais, bien, mal.
- Centre: Les croyances sont un accord sur le comportement approprié dans une situation particulière.
- Bas: Normes Règles ou directives non écrites et informelles qui prescrivent un comportement approprié dans des situations particulières.

William Gudykunst à beaucoup écrit sur la communication multiculturelle est décrite la culture comme une compréhension partagée des “règles du jeu” qui émerge d’une manière non dite et qui est spécifiques à chaque contexte.

De Deep Diversity p.93 Shakil Choudhury



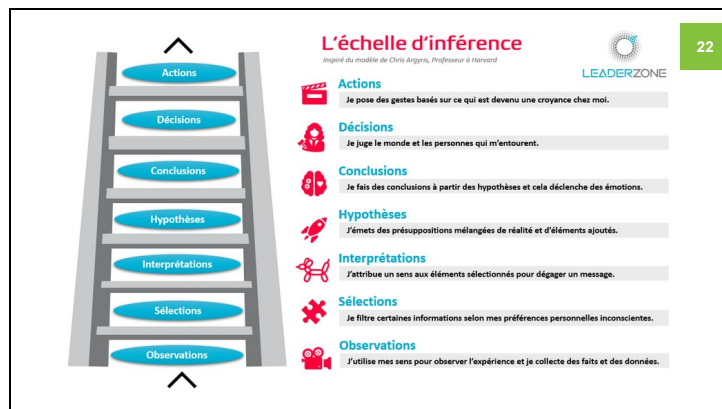
1030-1035

De la réalité observée, nous développons notre système de croyances.

Nous procédons, par le biais de croyance à l'auto-élaboration de croyances basées sur des conclusions, déduites de ce que l'on observe et de nos expériences. C'est un mécanisme mental universel par lequel l'abstraction va grandissant, et peut mener à des certitudes peu judicieuses.

DANS LA RELATION, IL FAUT RENONCER À NOTRE PERCEPTION POUR ENTENDRE CELLE DE L'AUTRE ET CROIRE À LA SINCÉRITÉ DE L'AUTRE POUR COMMUNIQUER

## Diapositive 22



1030-1035

L'échelle d'inférence - support de formation

Comment soulever nos préférences personnelles inconscientes

Nous sommes tou-te-s « propriétaires » de croyances. Que cela soit conscientisé, ou non; qu'on le reconnaisse ou pas; qu'on l'assume ou pas. Nous voyons le monde à travers ce prisme intérieur.

### Nos croyances et nous

- Nos croyances alimentent nos points de vue et créent des blocages
- Les idées reçues, les idées toutes faites nous empêchent de solutionner les problèmes
- Prenons conscience de nos idées répétées
- **Changeons d'angle de vue**
- Il est important de prendre du recul par rapport à nos perceptions, de prendre de la distance
- Raconte l'histoire du banc des gardes sur une base américaine

Hypothèse = Supposition / Hypotheses et attentes

**HYPOTHÈSES** Pour formuler des questions percutantes, il est important de prendre conscience des hypothèses et de les utiliser de manière appropriée. Ainsi, opposez la question "Qu'avons-nous fait de mal et qui est responsable ?" à "Que pouvons-nous apprendre de ce qui s'est passé et quelles possibilités voyons-nous maintenant ?". La première question suppose l'erreur et le blâme ; il y a fort à parier que la personne qui répondra se sentira sur la défensive. La deuxième question encourage la réflexion et sont beaucoup plus susceptibles que la première de stimuler l'apprentissage et la collaboration entre les personnes concernées.

Il est souvent utile d'examiner une question pour y déceler toute croyance inconsciente qu'elle pourrait introduire dans la situation. Pour ce faire, vous pouvez simplement demander à votre équipe : "Quelles sont les hypothèses ou les croyances que nous entretenons et qui sont essentielles à la conversation que nous avons ici ?" et "Comment aborderions-nous cette

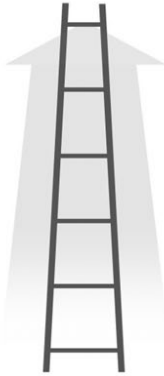
question si nous avons un système de croyances totalement différent de celui que nous avons ?“

Chacune de ces questions invite à une exploration des hypothèses conscientes et inconscientes et ouvre l'espace pour que de nouvelles possibilités se révèlent.

**CHAMP D'APPLICATION** Alors que vous vous efforcez de rendre vos questions percutantes, adaptez et clarifiez leur champ d'application aussi précisément que possible afin de les maintenir dans les limites réalistes et les besoins de la situation dans laquelle vous travaillez. Évitez d'étirer le champ d'application.

23

## Échelle d'inférence



Je prends des **actions** basées sur des croyances. Quoi faire maintenant ?


J'adopte des **croyances** sur le monde.

Je tire des **conclusions** à partir ces hypothèses. Alors quoi ?

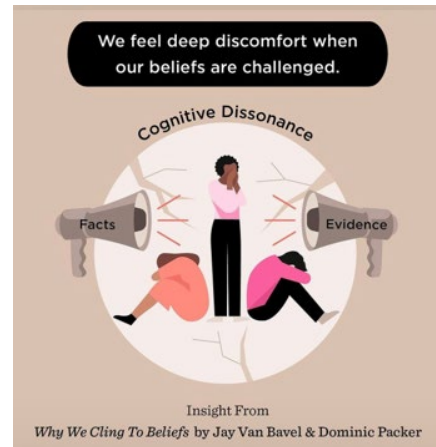
Je fais des **hypothèses** basées sur ces significations.

J'ajoute une **signification** culturelle et personnelle.

Je sélectionne des **données** à partir des observations. Quoi ?

 Developed by Keith McCandless & Henri Lipmanowicz. Based on work by Chris Argyris.

10.30-10.35

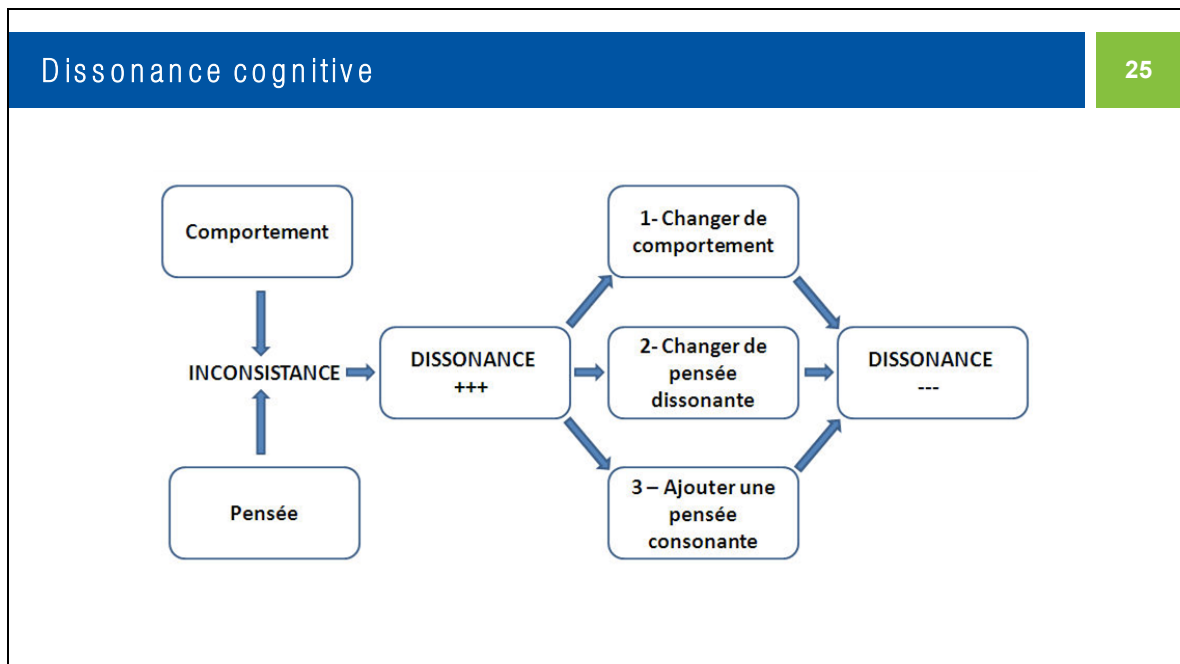


1035-1040

Quand nos croyances ne sont pas alignées avec notre comportement

Un exemple:

- J'aime manger de la viande - attitude
- Je mange souvent de la viande - comportement
- La viande est mauvaise pour notre planète - cognition



1035-1040

Source: <https://medium.com/mti-review/êtes-vous-certains-davoir-fait-le-bon-choix-c46575b4430d>


<b>Penser — compétence cognitive</b>	<b>26</b>
<p><b>Pensée critique</b> Avoir un sens profond des responsabilités et un engagement envers les valeurs et les objectifs liés au bien de l'ensemble.</p> <p><b>Conscience de la complexité</b> Un engagement et une capacité d'agir avec sincérité, honnêteté et intégrité.</p> <p><b>Compétences en perspective</b> Avoir un état d'esprit de base de curiosité et une volonté d'être vulnérable et d'embrasser le changement et de grandir.</p> <p><b>Logique</b> Capacité d'être en contact réflexif avec ses propres pensées, sentiments et désirs; avoir une image de soi réaliste et la capacité de se réguler.</p> <p><b>Orientation et vision à long terme</b> Capacité d'être dans l'ici et maintenant, sans jugement et dans un état de présence ouverte.</p>	

10.40-10.45




10.40-10.45


Évaluation personnelle — ODI
28




**1 Être**  
Relation à soi-même




**2 Penser**  
Compétences cognitives




**3 Connecter**  
Prendre soin des autres et du monde



**4 Collaborer**  
Compétences sociales



**5 Agir**  
Conduire le changement



<p>Boussole intérieure</p> <p>Intégrité et authenticité</p> <p>Ouverture et état d'esprit d'apprentissage</p> <p>Conscience de soi</p> <p>Présence</p>	<p>Pensée critique</p> <p>Conscience de la complexité</p> <p>Compétences en perspective</p> <p>Orientation et vision à long terme</p>	<p>Appréciation</p> <p>Connectivité</p> <p>Humilité</p> <p>Empathie et compassion</p>	<p>Compétences en communication</p> <p>Compétences en cocréation</p> <p>Mentalité inclusive et compétence interculturelle</p> <p>Confiance</p> <p>Compétences de mobilisation</p>	<p>Courage</p> <p>Créativité</p> <p>Optimisme</p> <p>Persévérance</p>
--	---	---	---	---

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdeXQmundCxMOP61AMZwUwj\\_cYqWPW43IbYvt\\_ngmdWrQKMOQw/viewform?vc=0&c=0&w=1&fir=0](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdeXQmundCxMOP61AMZwUwj_cYqWPW43IbYvt_ngmdWrQKMOQw/viewform?vc=0&c=0&w=1&fir=0)

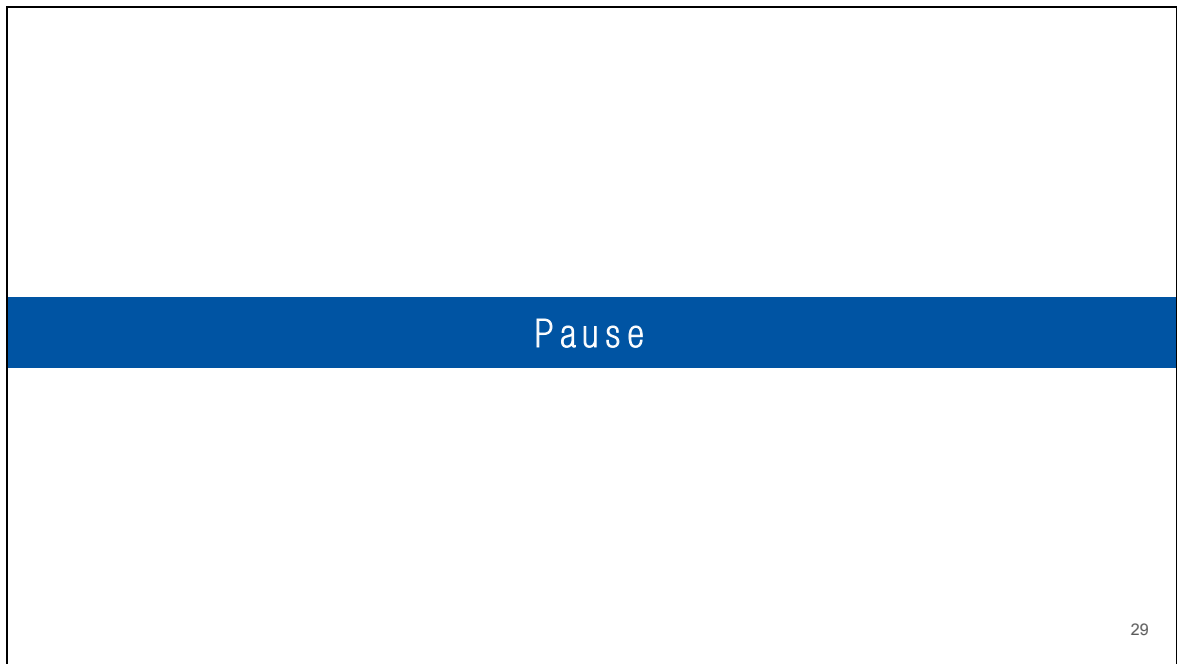
1030-1045

Effectuez une auto-évaluation qui examine les 5 dimensions et les 23 compétences et qui est l'auto-évaluation que les participant·e·s font au début du cours et à nouveau à la leçon 3.5 et à nouveau à la fin de la semaine 2.

L'évaluation porte sur:

- La capacité d'appliquer chacune des 23 compétences; et
- Où mon rôle actuel exige que je sois idéalement.
- Sélectionner les compétences qui leur seront les plus utiles en tant qu'agent·e de changement au début du cours et maintenant.

Diapositive 29



10.45-11.00

**Activité de groupes — Penser**

**30**

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

Faire l'activité qui est proposée pour votre groupe (30 min)

Identifier comment ce type d'activité peut vous rendre plus compétent·e en tant que CMG (10 min)

Préparer une affiche (paper board) pour expliquer en 5 minutes le déroulement de votre activité et comment l'activité soutient le développement des capacités d'un·e CMG (5 min)

**Penser —**  
Compétences cognitives

Développer nos compétences cognitives en adoptant différents points de vue, en évaluant l'information et comprendre le monde en tant qu'ensemble interconnecté est essentiel pour prendre des décisions judicieuses.

**Pensée critique**  
Avoir un sens profond des responsabilités et un engagement envers les valeurs et les objectifs liés au bien de la communauté.

**Conscience de la complexité**  
Un engagement et une capacité d'agir avec sincérité, honnêteté et intégrité.

**Compétences en perspective**  
Avoir un état d'esprit de base de curiosité et la volonté d'être vulnérable, d'embrasser le changement et de grandir.

**Logique**  
Capacité d'être en contact réflexif avec ses propres pensées, sentiments et désirs; avoir une image de soi réaliste et la capacité de se réguler.

**Orientation et vision à long terme**  
Capacité à être dans l'ici et maintenant, sans jugement et dans un état de présence ouverte.

1100-1145

Divisez le groupe en 6 groupes en fonction de leur intérêt à mieux comprendre une sous-composante de la réflexion et de l'écoute active et proposez-leur un exercice de table de groupe (20 min)

- Groupe 1 - Pensée critique
- Groupe 2 - Conscience de la complexité
- Groupe 3 - Compétences en matière de perspective
- Groupe 4 - Création de sens
- Groupe 5 - Orientation et vision à long terme
- Groupe 6 - Écoute active

Guidez les participant·e·s à la table de groupe vers une autoréflexion sur leurs préjugés et leurs défis à l'égard de leur sous-composante et proposez-leur des moyens d'améliorer leurs compétences et leur attitude (15 min).

(pour les exercices, vous pouvez sélectionner dans les kits d'outils IDG : IDG.tools | Boîte à outils du développement intérieur): [IDG.tools | Inner Development Toolkit](https://www.idg.tools/))

**Présentation des groupes — Penser**

**31**

Groupe 1 – Pensée critique – Outil de réflexion critique

Groupe 2 – Conscience de la complexité – Exercice une immunité au changement

Groupe 3 – Compétences en perspective – Adopter une nouvelle vision

Groupe 4 – Logique – Exercice: où l’exactitude se situe-t-elle

Groupe 5 – Orientation et vision à long terme — Rencontrez-vous à 90 ans

Groupe 6 – Écoute active — Jumelage de l’écoute active avec la méthode socratique

**Penser —**  
Compétences cognitives

**Développer nos compétences cognitives en adoptant différents points de vue, en évaluant l’information et comprendre le monde en tant qu’ensemble interconnecté est essentiel pour prendre des décisions judicieuses.**

**Pensée critique**  
Avoir un sens profond des responsabilités et un engagement envers les valeurs et les objectifs liés au bien de la communauté.

**Conscience de la complexité**  
Un engagement et une capacité d’agir avec sincérité, honnêteté et intégrité.

**Compétences en perspective**  
Avoir un état d’esprit de base de curiosité et la volonté d’être vulnérable, d’embrasser le changement et de grandir.

**Logique**  
Capacité d’être en contact réflexif avec ses propres pensées, sentiments et désirs; avoir une image de soi réaliste et la capacité de se réguler.

**Orientation et vision à long terme**  
Capacité à être dans l’ici et maintenant, sans jugement et dans un état de présence ouverte.

1145-1215 Présentations des équipes

32

## Présentation des groupes — Jour 10

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

Présentation de 10 minutes à la leçon 3.10

1. Ce que vous avez appris sur l'ODI associé-e à votre groupe pendant la formation
2. Quelles sont vos observations lors de la formation concernant cet ODI (exemples spécifiques observés concernant les lacunes et les bonnes applications)
3. Comment cet ODI vous aidera dans votre futur travail de CMG et
4. Quels outils aimeraient-ils suggérer pour améliorer leurs compétences par rapport à cet ODI.

### Penser — Compétences cognitives

Développer nos compétences cognitives en adoptant différents points de vue, en évaluant l'information et comprendre le monde en tant qu'ensemble interconnecté est essentiel pour prendre des décisions judicieuses.

**Pensée critique**  
Avoir un sens profond des responsabilités et un engagement envers les valeurs et les objectifs liés au bien de la communauté.

**Conscience de la complexité**  
Un engagement et une capacité d'agir avec sincérité, honnêteté et intégrité.

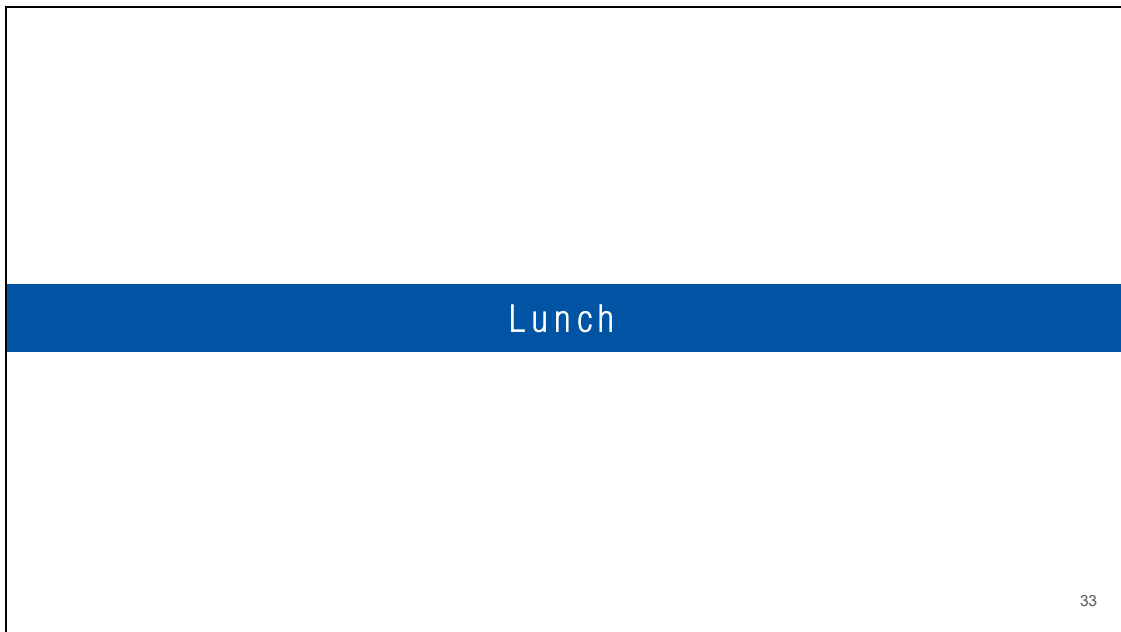
**Compétences en perspective**  
Avoir un état d'esprit de base de curiosité et la volonté d'être vulnérable, d'embrasser le changement et de grandir.

**Logique**  
Capacité d'être en contact réflexif avec ses propres pensées, sentiments et désirs; avoir une image de soi réaliste et la capacité de se réguler.

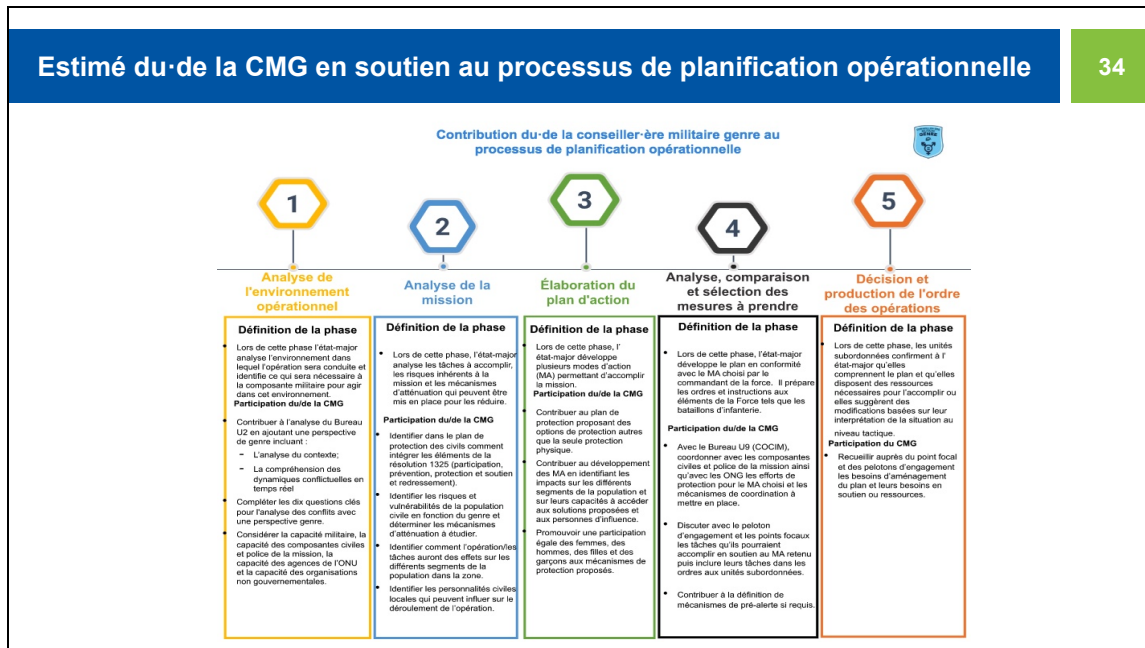
**Orientation et vision à long terme**  
Capacité à être dans l'ici et maintenant, sans jugement et dans un état de présence ouverte.

11.15-11.20

Diapositive 33



10.45-11.00



13.15-13.20

**Estimé du-de la CMG en support au processus de planification opérationnelle** **35**

**Étape 1 – Dix questions clés pour l'analyse des conflits selon une perspective genre.**

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

- Quels rôles les personnes de sexe différent jouent-elles dans une communauté donnée?
- Quelles sont les normes de genre prédominantes pour les différents groupes sociaux?
- Comment les comportements réels des gens se comparent-ils aux normes de genre?

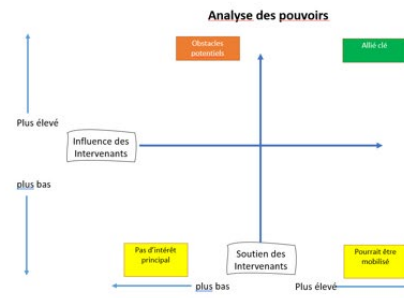
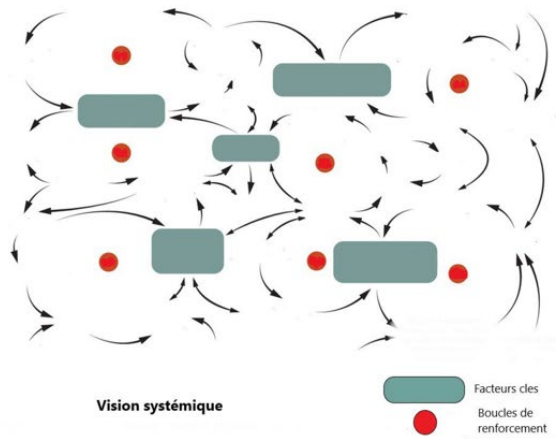
**Analyse du conflit selon le genre**

- Comment les conflits façonnent-ils et/ou modifient-ils les normes relatives à la masculinité et à la féminité?
- Comment les conflits affectent-ils les hommes, les femmes et les minorités sexuelles et de genre (MSG) et leurs rôles de genre?
- Quels rôles les hommes, les femmes et les MSG jouent-ils dans le conflit?
- Quels rôles les hommes, les femmes et les MSG jouent-ils pour parvenir à une résolution pacifique du conflit?
- Comment les normes et comportements de genre déterminent-ils la manière dont la violence est utilisée? par qui ? et contre qui?
- Les normes relatives à la masculinité et à la féminité alimentent-elles les conflits et l'insécurité?
- Existe-t-il des normes relatives à la masculinité et à la féminité qui (pourraient) aider à construire ou à faciliter la paix?

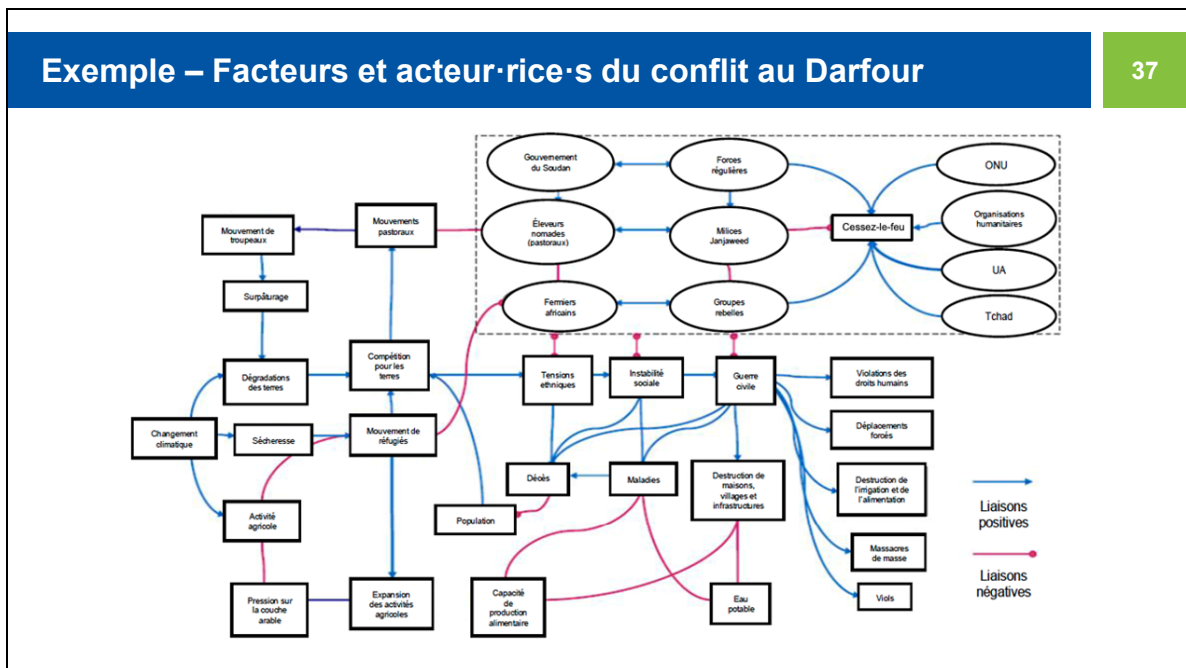
13.20-13.30

## Analyse du conflit sensible aux genres

36



13.30-13.35

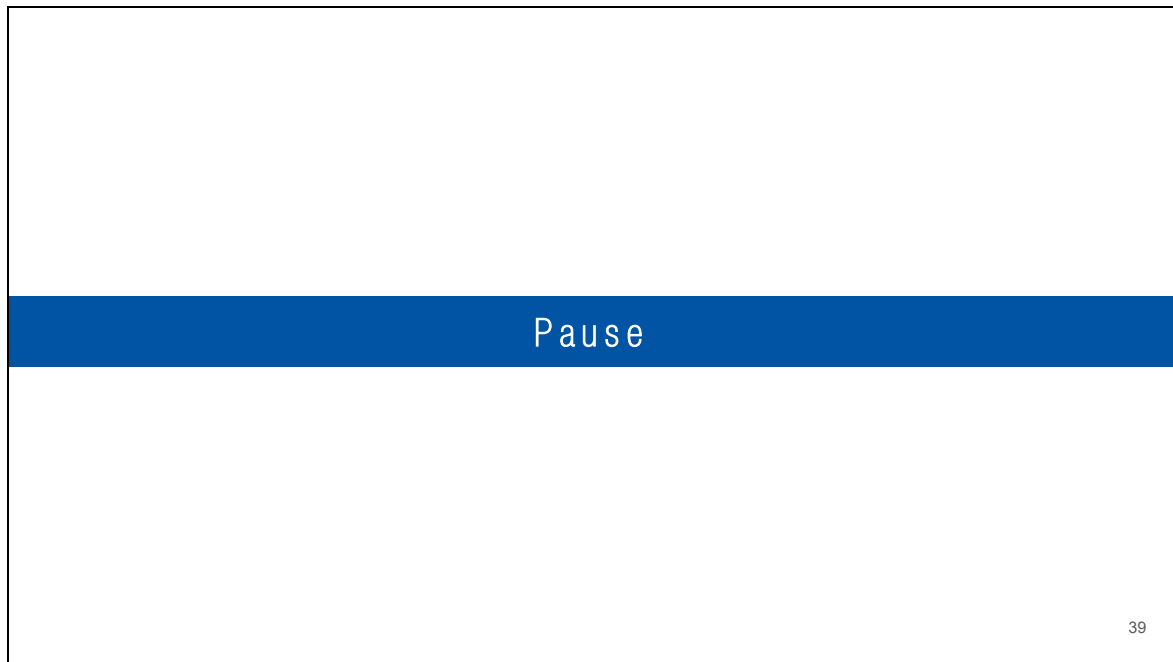


13.35-13.40

Analyse du conflit sensible aux genres - Consensus au niveau de la classe	38
<p><b>Même groupe que pour l'exercice du matin sur la perspective de groupes intersectionnels</b></p> <p>Groupe 1 — Premières nations / peuple autochtone Groupe 2 — Minorités de genre (par exemple transsexuel) Groupe 3 — Les migrant·e·s, personnes déplacées à l'intérieur de leur pays Groupe 4 — Les femmes et adolescentes au niveau des pratiques culturelles telles que les mariages forcés, les mutilations génitales (masculin et féminin) et les mariages des enfants Groupe 5 — Les homosexuels et les lesbiennes</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Modifier la carte des facteurs et acteur·rice·s du conflit au Darfour en y ajoutant la perspective de votre groupe intersectionnel.</li><li>2. Si vous ne trouvez pas d'information / référence, faites des hypothèses et indiquez que ce sont des hypothèses. Identifier pourquoi vous faites cette hypothèse.</li><li>3. Identifier ce que la mission des Nations Unies pourrait faire pour avoir un impact au niveau des acteur·rice·s et facteurs en vous concentrant particulièrement votre groupe intersectionnel.</li></ol> <p>Il est possible d'utiliser la référence ci-après: <a href="https://asylumresearchcentre.org/wp-content/uploads/2020/01/ARC_Darfur_country_report_January_2020_final.pdf">https://asylumresearchcentre.org/wp-content/uploads/2020/01/ARC_Darfur_country_report_January_2020_final.pdf</a></p>	

13.45-15.00

Diapositive 39



15.00-15.10

Présentation des groupes	40
<p>Groupe 1 — Premières nations / peuple autochtone</p> <p>Groupe 2 — Minorités de genre (par exemple transsexuel·le·s)</p> <p>Groupe 3 – Les migrant·e·s, personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays</p> <p>Groupe 4 — Les femmes et adolescentes au niveau des pratiques culturelles telles que les mariages forcés, les mutilations génitales (masculin et féminin) et les mariages des enfants</p> <p>Groupe 5 – Les homosexuels et les lesbiennes</p>	

1510-1600

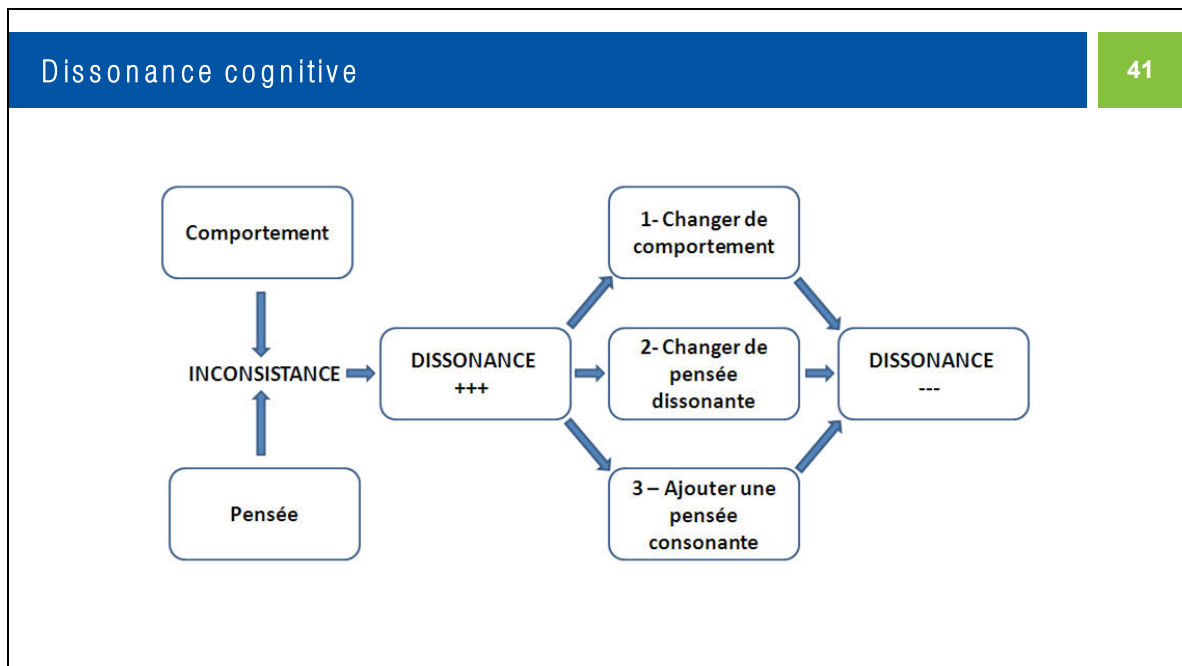
5 min de présentation / groupe, 5 min de discussion avec les 4 autres groupes (10 min par présentation = 50 min)

Après chaque présentation, demandez aux 4 autres équipes si elles ont relevé des opinions, des préjugés et des biais. Demandez aux participant·e·s s'il·elle·s ont une autre compréhension de la situation.

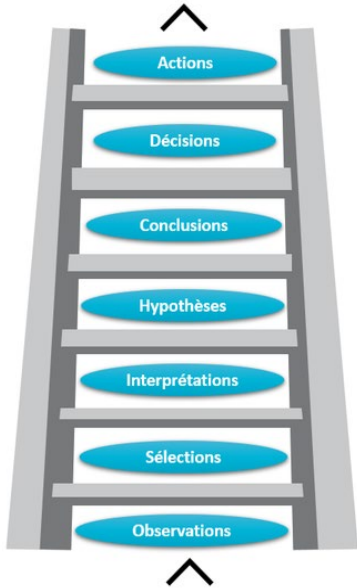
Faire des commentaires liés à la pensée critique et à la vision du monde (15 min)

Pour la rétroaction (15 min)

- Expliquer l'approche d'estimation de l'impact
- Expliquer la polarisation et la désinformation à l'aide d'exemples concrets
- Fournir des exemples d'initiatives actuelles d'ONG et de vidéo Ted talk
- Expliquer le niveau de sensibilité au genre (cours en ligne graphique)
- Fournir des références telles que le livre



16.00-16.05



### L'échelle d'inférence

Inspiré du modèle de Chris Argyris, Professeur à Harvard

LEADERZONE

42

- Actions**  
Je pose des gestes basés sur ce qui est devenu une croyance chez moi.
- Décisions**  
Je juge le monde et les personnes qui m'entourent.
- Conclusions**  
Je fais des conclusions à partir des hypothèses et cela déclenche des émotions.
- Hypothèses**  
J'émet des présuppositions mélangées de réalité et d'éléments ajoutés.
- Interprétations**  
J'attribue un sens aux éléments sélectionnés pour dégager un message.
- Sélections**  
Je filtre certaines informations selon mes préférences personnelles inconscientes.
- Observations**  
J'utilise mes sens pour observer l'expérience et je collecte des faits et des données.

16.05-16.10

**Qu'avez-vous retenu?**

43

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

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

1610-1615

Demandez aux participant·e·s d'écrire un point qu'il·elle·s ont appris et quelque chose qui n'est toujours pas clair qui devra être discuté le lendemain (5 min)

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

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

**Travail de préparation pour le J3** 45

Visionner les vidéos de ce site internet et identifier comment les situations décrites devront être considérées durant votre travail comme CMG (associez-les avec les tâches décrites dans les termes de références du-de la CMG):

<https://www.globalcitizen.org/en/content/africa-movies-gender-based-violence-16-days/>

**GLOBAL CITIZEN LIFE** DEMAND EQUITY

### 7 African Movies That Highlight the Dangers of Gender-Based Violence

Films are a powerful way to shine a light on social issues, like FGM, child marriage, and more.

16.25-16.30