

Manuel de Formation

Leadership Transformatif

Féministe et Plaidoyer Politique

Mai 2023



**The African Women's
Development and
Communication Network**

REMERCIEMENTS

L'élaboration de ce **Manuel de Leadership Transformateur Féministe et de Plaidoyer Politique** n'aurait pas été possible sans les contributions, le soutien et la collaboration de plusieurs organisations et individus. Nous exprimons notre gratitude au **Réseau de Développement et de Communication des Femmes Africaines (FEMNET)** et à la **Fondation Aga Khan (AKF)** pour leur engagement et leur vision dans la promotion de l'African Feminist Transformative Leadership Academy, une composante essentielle du projet Gender Equality Advocacy in Practice (GEAP).

Ce projet, généreusement soutenu par **Affaires Mondiales Canada (GAC)** par l'intermédiaire de l'initiative **Advancing Gender Equality through Civil Society (AGECS)** de l'AKF, joue un rôle crucial en s'attaquant aux causes systémiques de l'inégalité entre les sexes et en favorisant un changement transformateur dans toute l'Afrique.

Nous tenons à exprimer notre reconnaissance aux **Organisations de la Société Civile (OSC)** et aux **organisations de défense des droits des femmes (ODF)** qui ont participé à ce voyage. Votre travail inlassable en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes a été une source d'inspiration, et ce manuel reflète le savoir collectif, les expériences et la vision partagée d'un monde juste du point de vue du genre.

Nous remercions tout particulièrement **Rachel Kagoiya, Dorothy Otieno, Julie Okiro, Maureen Akinyi, George Seko, Maureen Olyaro** et **Memory Kachambwa**, qui ont consacré leur temps, leur expertise et leurs idées à l'élaboration de ce manuel. Vos efforts ont été déterminants dans l'élaboration de cette ressource, qui guidera les mouvements et organisations féministes dans leurs efforts de plaidoyer et de renforcement des capacités en matière de politiques et de pratiques transformatrices en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le manuel est également essentiel pour renforcer les capacités de la société civile et des organisations de défense des droits des femmes, ainsi que de leurs communautés, à identifier les barrières sociales et de genre et à y répondre.

Nous remercions vivement notre consultant, **Nondumiso Nsibande**, dont l'expertise technique et l'engagement ont été déterminants pour l'élaboration du manuel sur le leadership transformateur féministe et le plaidoyer politique.

Nous remercions également chaleureusement notre consultant, **Charles Lenjo** www.behance.net/charleslenjo, qui a constamment repoussé les limites de la créativité et réalisé un travail de conception graphique et de mise en page remarquable.

Enfin, nous saluons les leaders féministes et les défenseurs des droits des femmes à tous les niveaux, dont le travail et le dévouement continuent de repousser les limites et de créer des espaces pour un changement significatif. C'est grâce à votre engagement à faire progresser les principes féministes que la vision de l'égalité des sexes se rapproche de la réalité.

En toute solidarité,

L'équipe FEMNET 2024

GLOSSAIRE

Andro-centrisme : Il s'agit d'un système qui favorise le point de vue masculin dans la culture, la littérature, la politique, etc. en utilisant des mots tels que président, même si la personne qui occupe le poste est une femme.

La culture : Il s'agit des idées, des coutumes et du comportement social de certaines personnes dans la société.

Féminisme : mouvement politique qui se concentre sur la défense des droits des femmes sur la base de l'égalité des sexes.

Idéologie féministe : Il s'agit d'outils d'idées qui expliquent le sexisme et décrivent une société future dans laquelle les contradictions sexistes seront éradiquées

Théorie : Ce sont les outils d'idées utilisés pour expliquer quelque chose.

Patriarcat : Système/société dans lequel les hommes contrôlent le pouvoir politique, économique, militaire, religieux et social.

Leadership féministe : Un processus de leadership qui cherche à transformer les structures et les pratiques sociales qui exercent une oppression sur les femmes en raison de leur sexe et qui limitent leur participation à la société.

Mouvement féministe : un ensemble organisé de personnes poursuivant un objectif commun et un programme politique de changement par le biais d'une action collective.

Le genre : Il s'agit des caractéristiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons qui sont socialement construites. Cela inclut les normes, les comportements et les rôles associés au fait d'être une femme, un homme, une fille ou un garçon, ainsi que les relations entre eux. En tant que construction sociale, le genre varie d'une société à l'autre et peut évoluer au fil du temps.

Les approches transformatrices de genre (ATG) : sont des programmes et des interventions qui donnent aux individus la possibilité de remettre en question les normes de genre, de promouvoir des positions d'influence sociale et politique pour les femmes dans les communautés et de remédier aux inégalités de pouvoir entre les personnes de sexe différent.



TABLE DES MATIÈRES

Remerciements.....	2
Glossaire.....	3
Documents à Distribuer.....	6
À propos du Manuel de Formation.....	7
Le Manuel a Pour Objectif de.....	7
Planification de L'atelier.....	9
Rôle du facilitateur.....	9
Ressources de Formation et Conseils aux Formateurs.....	10
Projet de Programme.....	11
Module 1 : Introduction.....	12
Activité 1.1 : 'Je suis une caméra'.....	12
Activité 1.2 : Fixation des Limites.....	13
Activité 1.3 : CONFIRMATION DE L'AGENDA ET DÉFINITION DES ATTENTES	13
MAÎTRISE PERSONNELLE.....	13
Activité 1.5 (FLEUVE DE VIE).....	13
Activité 1.6 :	14
Module 2 : COMPRENDRE LE FÉMINISME	
Aperçu Historique : La Lutte Pour les Droits des Femmes.....	15
Activité 2.1.....	15
Sensibilisation au Genre.....	15
Activité 2.2.....	15
Activité 2.3 : Décortiquer les Rôles des Hommes et des Femmes.....	16
POUVOIR.....	16
Activité 2.4 Analyse du Pouvoir.....	18
Outil des 3 Cercles.....	17
Réflexion à Tous les Niveaux.....	19
Documentation et Rapports.....	20
Comprendre le Patriarcat.....	21
Conseils pour aborder la question du pouvoir dans l'atelier.....	21
Activity 1.4.....	22
Qu'est-ce que le Féminisme?.....	22
Pourquoi avons-nous alors besoin du Féminisme?.....	22
Activité 2.5.....	22
Activité 2.6.....	23
Activité 2.7: Qu'est-ce que le Féminisme pour moi ?.....	23

Module 3 : FLEADERSHIP TRANSFORMATIF FÉMINISTE.....	24
Activité 3.1.....	24
Activité 3.2.....	25
Activité 3.3.....	25
Activité 3.4.....	26
Key questions to ask.....	26
 Module 4 : LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX ET REGIONAUX QUI FONT PROGRESSER LES DROITS DES FEMMES.....	 27
Activité 4.1.....	27
Activité 4.2.....	27
Activité 4.3.....	28
Activité 4.4.....	28
 Module 5 : L'APPLICATION D'UNE PERSPECTIVE FÉMINISTE À L'ANALYSE DES POLITIQUES.....	 29
Activité 5.1 : Le Processus D'élaboration des Politiques.....	29
Mener une Analyse Politique Féministe.....	30
Activité 5.2 : Comment Mener une Analyse Politique Féministe.....	30
Étude de Cas 1.....	30
Étude de Cas 2.....	31
Étude de Cas 3.....	32
Étude de Cas 4.....	33
 Module 6: S'ENGAGER DANS LE PLAIDOYER FÉMINISTE ET DÉVELOPPER UN PLAN DE PLAIDOYER RÉGIONAL.....	 37
Activité 6.1 : Définir le Plaidoyer.....	37
Notes de discussion pour l'animateur.....	37
Activité 6.2.....	38
Activité 6.3 : Choisir une stratégie de plaidoyer.....	38
Scénario 1.....	39
Scénario 2.....	39
Scénario 3.....	40
Activité 6.5 : Identifier les Problèmes, les Buts et les Objectifs.....	42
Activité 6.6: Identifier les partenaires et les alliés.....	42
Activité 6.7: Messages et Techniques de Communication Efficaces.....	43
Activité 6.8: Élaborer un Plan D'action Régional.....	44
RÉFÉRENCES.....	45

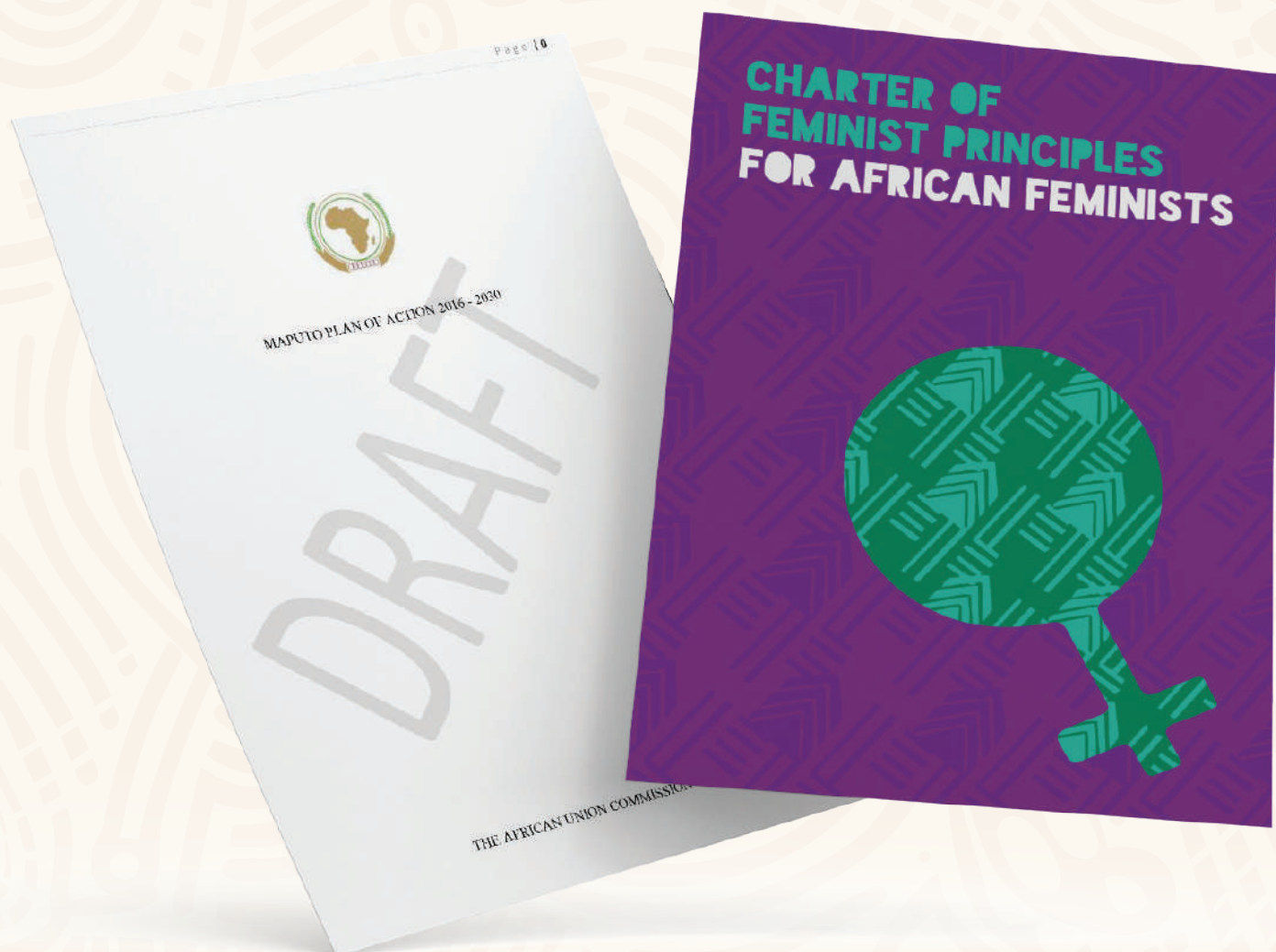
DOCUMENTS À DISTRIBUER

Africa Feminist Charter:

<https://awdf.org/the-african-feminist-charter/>

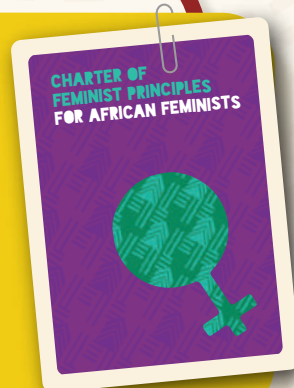
Maputo Protocol:

https://au.int/sites/default/files/documents/24099-poa_5-_revised_clean.pdf, SDGs



À PROPOS DU MANUEL DE FORMATION

En nous qualifiant de féministes, nous rendons politique la lutte pour les droits des femmes, nous remettons en question la légitimité des structures qui maintiennent les femmes dans la soumission, et nous développons des outils d'analyse et d'action transformatrices



- Charte des principes féministes pour les féministes africaines.

En 2023, le réseau de développement et de communication des femmes africaines (FEMNET) a lancé l'Académie du leadership transformatif féministe africain. L'Académie est l'une des interventions mises en œuvre par FEMNET en étroite collaboration avec la Fondation Aga Khan (AKF) dans le cadre du projet intitulé "Plaidoyer pour l'égalité des sexes dans la pratique" (GEAP). Ce projet de trois ans (2023 - 2025) vise à renforcer les capacités de plaidoyer politique de la société civile et des organisations de défense des droits des femmes qui font progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, afin de plaider efficacement en faveur de politiques et de pratiques transformatrices en matière de genre dans les espaces politiques nationaux, régionaux et mondiaux.

Le GEAP fait partie de l'initiative Faire progresser l'égalité des sexes par la société civile (AGECS) de l'AKF, soutenue par Global Affairs Canada (GAC), qui vise à renforcer les capacités des sociétés civiles et des organisations de défense des droits des femmes à s'attaquer aux causes profondes et structurelles des inégalités entre les sexes, à remettre en question les normes de genre et les barrières socioculturelles qui empêchent les femmes et les filles de faire progresser le changement en matière d'égalité des sexes au niveau des ménages, des communautés et de la société.

Ce manuel de formation est conçu pour guider les mouvements et organisations féministes et de défense des droits de la femme sur la manière d'appliquer une perspective féministe à l'analyse des politiques publiques. Il vise également à donner aux organisations les moyens de s'engager de manière significative dans la défense des politiques publiques et de renforcer leurs réseaux. Le contenu rassemble la théorie, les connaissances et les compétences, ainsi que la capacité des organisations et des groupes de femmes à agir sur les questions clés qui influent sur les femmes et les filles dans toute leur diversité.

Le manuel a pour objectif de :

- a) Améliorer la compréhension par les participants de la politique et de la pratique du leadership transformatif féministe.
- b) Renforcer les capacités des participants à appliquer un point de vue féministe à la défense des



- politiques et à l'exercice d'une influence.
- c) Améliorer le niveau de confiance des participantes pour assumer le leadership et remettre en question les pratiques discriminatoires.

Le manuel est conçu dans un langage simple pour être utilisé par toute personne souhaitant s'engager dans un leadership transformatif féministe et un plaidoyer politique. Les utilisateurs peuvent également adapter ou omettre certaines parties du manuel en fonction de leur contexte et du profil des participants.

L'objectif spécifique de chaque module est le suivant :

- **Comprendre le féminisme** : Approfondir la compréhension des participants sur les différentes formes et lieux du pouvoir sexiste, y compris la façon dont le genre et d'autres discriminations s'entrecroisent. En outre, il s'agira de démystifier le terme "féminisme" et de le clarifier en tant qu'idéologie, cadre analytique et stratégique, et de situer le lieu de compréhension personnel par rapport à la théorie politique et théorique.
- **Leadership transformatif féministe** : Ce module vise à améliorer la compréhension du leadership transformatif féministe par les participants et à renforcer leur capacité à se diriger eux-mêmes et à diriger les autres en utilisant des méthodes de travail féministes.
- **Instruments régionaux et internationaux sur les droits de la femme** : Ce module vise à approfondir la compréhension des participants quant à l'importance des instruments internationaux et régionaux dans la promotion des droits de la femme et leurs implications au niveau national. Il cherchera également à approfondir la compréhension des participants des processus d'élaboration des politiques en utilisant des études de cas de différents pays.
- **Plaidoyer politique féministe** : Cette section vise à doter les participants des compétences de base nécessaires à la conduite d'une analyse politique féministe, y compris la manière de s'engager efficacement dans le plaidoyer en utilisant une optique féministe.
- **Développer un plan d'action de plaidoyer** : Doter les participants d'outils essentiels pour les guider à chaque étape du processus de planification du plaidoyer.



PLANIFICATION DE L'ATELIER

Rôle du facilitateur :

Un facilitateur agit comme un guide pour aider les gens à avancer ensemble dans un processus. Les animateurs se concentrent sur le processus ou la structure de l'atelier ou de la réunion, tandis que les participants se concentrent sur le contenu. Les animateurs recueillent les opinions et les idées des membres du groupe. Les animateurs se concentrent sur la manière dont les personnes participent au processus d'apprentissage ou de planification, et pas seulement sur les résultats obtenus.

Rôle clé du Facilitateur

Assurez-vous que
tout le monde se
sent à l'aise pour
participer

Aider les
participants à se
sentir à l'aise dans
la participation

Permettre à
chacun d'exprimer
ses idées.

Veille à ce que le
groupe ait le
sentiment que les
idées et les
décisions lui
appartiennent

Une approche féministe à l'animation est basée sur des principes féministes et de justice sociale. Il s'agit notamment d'aborder les dynamiques de pouvoir dans la conception et la participation à l'atelier. Ils valorisent également la compréhension, les connaissances et l'expérience vécue des participants. En tant qu'animateur, voici quelques compétences et valeurs clés qui vous guideront dans votre rôle :

- **Ne portez pas de jugement** : vous devez toutefois dénoncer les manifestations de pouvoir ou d'oppression.
- Développez les points soulevés par les participants et reliez-les à la session.
- **Soyez clair sur votre politique et vos privilèges** – soyez conscient de votre position.
- **Travaillez à l'utilisation d'un langage inclusif tout au long de la formation** – cela inclut l'utilisation d'un langage non discriminatoire à l'égard des personnes de cultures, d'identités de genre et d'aptitudes différentes.
- **Allez au-delà de la gestion de l'espace, rappelez-vous que tous les points de vue ne sont pas égaux, qu'ils sont politiques** – en tant que facilitatrice féministe, soutenez certaines politiques plutôt que d'autres et maintenez la politique de l'espace.

Tout au long de l'atelier, soyez attentif et veillez à ce que l'espace soit inclusif et respectif des participants sur la base de l'identité de genre / l'orientation sexuelle, l'âge, la race, la classe, la nationalité, l'ethnicité, la caste, la religion, le lieu, la culture, la capacité et la profession.



Ressources de Formation et Conseils aux Formateurs

Avant la formation, l'animateur doit s'assurer que toutes les ressources nécessaires sont disponibles, par exemple le tableau de papier et tout autre matériel requis. Si c'est le cas, assurez-vous d'en trouver un et aidez-le à se familiariser avec le matériel et à répartir les tâches et les responsabilités en conséquence. Parmi les autres conseils importants, citons les suivants:

- Assurez-vous que l'équipement technique nécessaire à l'événement est disponible et fonctionne correctement.
- Gardez à l'esprit les caractéristiques des personnes qui vont participer : leur âge, leur appartenance ethnique, leur race, leur sexe, leur connaissance et leur expérience du sujet, leur niveau de scolarité, leurs responsabilités au sein de l'organisation et leur niveau de conscience politique sur le sujet.
- Se familiariser avec tous les documents qui seront utilisés au cours de la session, en veillant à ce qu'ils soient adaptés au groupe particulier et à la question débattue.
- Traiter les aspects logistiques de l'événement : l'horaire, le temps alloué pour le déjeuner, où et comment accrocher le papier journal, la taille de l'espace, les niveaux de bruit et de température, la disponibilité d'un espace de pause pour le travail en petits groupes, etc.



PROJET DE PROGRAMME

Module	Activité	Heure
1ER JOUR Lancement de l'Académie du leadership féministe africain	Lancement de l'Académie du leadership féministe africain	09h00 – 12h00
	PAUSE CAFÉ	12h00 – 12h15
	Travail en réseau et présentation des participants (format « world café »)	12h15 – 13h00
	DÉJEUNER	13h00 – 14h00
	Objectif, définition de l'ordre du jour et attentes à l'égard de la formation	14h00 – 15h00
	Comprendre le genre, les concepts de genre et les stéréotypes	15h00 – 16h00
DEUXIÈME JOUR Instruments internationaux et régionaux Utiliser une approche féministe intersectionnelle dans l'élaboration des politiques	Féminisme, pouvoir et patriarcat	09h00 – 10h30
	PAUSE	10h30 – 10h45
	Leadership transformatif féministe	10h45 – 11h45
	Instruments internationaux et régionaux relatifs aux droits de l'homme qui visent à promouvoir les droits des femmes et mesure dans laquelle ils ont été intégrés dans les législations nationales	12h00 – 13h15
	DÉJEUNER	13h15 – 14h15
	Lacunes et défis en matière de réforme politique (études de cas nationales)	14h15 – 15h30
	Pause Santé	15h30 – 15h45
	Utiliser une approche féministe intersectionnelle pour l'analyse des politiques	15h45 – 16h30
TROISIÈME JOUR Utiliser une optique féministe dans la défense des politiques Élaboration d'un plan d'action régional	Récapitulatif du deuxième jour	09h00 – 09h20
	Qu'est-ce que le plaidoyer ? L'approche féministe du plaidoyer	09h20 – 10h30
	Pause	10h30 – 10h45
	Élaboration d'un plan régional de plaidoyer	10h45 – 12h30
	Espaces pour influencer les politiques	12h30 – 13h30
	Évaluation et fin de la formation	13h30 – 13h45



MODULE 1 : INTRODUCTION

Durée : 3 Heures



Ressources Nécessaires : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, autocollants post-it, crayons de couleur, magazines, marqueurs et papier de couleur.

Objectif D'apprentissage de Cette Session :

A la fin de cette session, les participants devraient être en mesure de :

- Décrire clairement l'objectif, les résultats attendus et le but général de l'atelier.
- Définir clairement les rôles et les responsabilités des participants et des animateurs
- Faire part des attentes concernant les ateliers
- Formuler et développer un consensus commun sur les règles de base et les modes d'engagement

La première session de l'atelier est très importante, car elle définit le cadre de l'ensemble de l'atelier. Pour être plus précis, le but de cette session est d'accueillir les participants à l'atelier, de les orienter vers le but et les objectifs de l'atelier, de solliciter leurs attentes, de passer en revue l'ordre du jour, les rôles de l'animateur et des participants ainsi que les normes du groupe, et de les inviter à évaluer l'atelier. Pour ouvrir la session de formation, présentez-vous en tant que facilitateur et, s'il y a un co-facilitateur, faites de même. Demandez aux participants de se présenter, les brise-glace sont un excellent moyen de commencer toute session de formation, ils permettent aux participants de mieux se connaître et donnent le rythme de la formation. **(30 minutes)**

Vous pouvez également inviter les participants à se présenter de l'une ou l'autre des manières suivantes :

Aujourd'hui, je me sens bien ...

Aujourd'hui, ce qui me préoccupe le plus ...

Une chose que j'aime chez moi, dans mon pays, dans ma communauté est ...

Une chose qui me rend heureux d'être en vie est ...

Ce qui m'empêche d'être pleinement présent ici aujourd'hui est ...

Activité 1.1 : "Je suis une caméra".

Cette activité permet d'apprendre à voir sans a priori. Expliquez aux participants qu'ils travailleront par deux : l'un joue le rôle de l'appareil photo et l'autre celui du photographe.

Le photographe se tient derrière l'appareil photo. Vos yeux sont l'objectif de l'appareil photo et votre épaule droite est l'obturateur. Gardez les yeux fermés (objectif) jusqu'à ce que le photographe prenne une photo en vous tapant sur l'épaule droite (obturateur). À ce moment-là, ouvrez et fermez rapidement les yeux, comme le fait l'obturateur d'un appareil photo.



Le photographe vous promène - comme un appareil photo - en vous guidant par les épaules et en vous plaçant de manière à ce que différentes scènes soient dans votre champ de vision. Faites-le plusieurs fois, continuez à bouger et à prendre des photos. En tant qu'appareil photo, votre tâche consiste à enregistrer parfaitement chaque détail de l'image, sans distorsion, en n'ouvrant les yeux qu'une seconde. Il vous suffit de voir ce qui se trouve devant vous sans aucun a priori, pour chacune des photos prises. La série rapide d'impressions enregistrées vous donne l'expérience de voir juste ce qui est, sans que la perception soit filtrée par vos attentes. Voir sans concept prédéterminé aide à réduire les idées préconçues lorsque l'on est confronté à un nouveau problème et constitue un élément essentiel du processus créatif. **(20 minutes)**

Activité 1.2: Fixation des Limites

Conseils pour le Facilitateur : Les animateurs doivent prendre le temps d'expliquer le sujet, les objectifs de l'atelier, le processus de prise de décision et les responsabilités de l'animateur. Convenez avec le groupe des comportements acceptables/inacceptables au cours de la réunion (par exemple, une seule personne parle à la fois, le langage n'est pas sexiste/raciste, il n'y a pas de comportement dominateur/menaçant).

Prochaine étape : Invitez les participants à définir des règles de base qui contribueront à créer un environnement d'apprentissage sûr et respectueux ; ces règles peuvent être discutées et affichées sur un tableau à feuilles mobiles. Elles peuvent être affichées sur le mur à n'importe quel endroit de la salle à titre de rappel. Précisez que d'autres règles de base peuvent être ajoutées au fur et à mesure de la formation. **(15 minutes)**

Activité 1.3 : CONFIRMATION DE L'AGENDA ET DÉFINITION DES ATTENTES

Vérifier l'ordre du jour de l'atelier. Bien qu'il puisse être communiqué à l'avance, il sera utile de passer en revue l'ordre du jour, les objectifs et les résultats spécifiques de l'atelier avec les participants. Veillez à ce que les rôles du chronométreur, du gardien de l'ambiance et du rapporteur soient couverts.

Une fois cette étape franchie, utilisez le tableau de conférence pour inviter les participants à faire part de leurs attentes à l'égard de l'atelier. Ajoutez également que les participants peuvent écrire ces attentes sur un autocollant Post-it et placez les autocollants Post-it sur le support du tableau de conférence. Utilisez un chevalet de conférence pour ajouter une place de parking, pour les questions qui ne sont pas nécessairement liées à l'objectif de l'atelier mais qui peuvent nécessiter une discussion. **(10 minutes)**

MAÎTRISE PERSONNELLE

La maîtrise personnelle est un ensemble de principes et de pratiques spécifiques qui permettent à une personne d'apprendre, de créer une vision personnelle et de voir le monde de manière objective. Elle est souvent utilisée par les féministes et les militants pour regarder à l'intérieur de soi plutôt que de se concentrer sur ce qui ne va pas à l'extérieur de la société.

Activité 1.5 (FLEUVE DE VIE) : Cet exercice a pour but d'amener les participants à réfléchir à la manière dont les actions et les incidents passés influencent ce qu'ils sont. **(45 minutes)**

- Commencez par demander aux participants de réfléchir aux principaux incidents, tant négatifs que positifs, qui se sont produits dans leur vie. Ils doivent se pencher sur trois étapes de leur vie : l'enfance, l'adolescence et l'âge adulte.
- À chaque étape, pensez à une chose positive et à une chose négative qui vous est arrivée. Distribuez 6 feuilles de papier à chaque participant.
- Sur chaque feuille, écrivez ou dessinez une chose positive et une chose négative qui vous sont



arrivées pendant l'enfance, l'adolescence ou l'âge adulte. Chaque étape de la vie doit comporter une expérience positive et une expérience négative.

- Une fois que chaque participant a fini d'écrire ou de dessiner, il doit coller son morceau de papier sur le mur, sous les trois étapes de la vie : l'enfance, l'adolescence et l'âge adulte.



Note à L'animateur : Demandez aux participants de se porter volontaires pour raconter leur histoire. Il est très important de créer un espace sûr et d'instaurer la confiance pour que cet exercice soit couronné de succès. L'expérience de chacun est valable. Laissez à chaque participant le temps de raconter son histoire. S'ils sont dépassés par les histoires qu'ils racontent, ils peuvent faire une pause pour se calmer à l'intérieur ou à l'extérieur de la pièce. La narration peut se poursuivre pendant que le participant se calme. Après l'exercice, l'animateur doit confirmer les expériences des participants et créer un lien entre les histoires.

Après l'exercice, l'animateur doit confirmer les expériences des participants et créer un fil conducteur entre les histoires. Commentez la résilience dont les participants ont fait preuve et célébrez tous les moments de joie et de bonheur partagés.

Activité 1.6 : Demandez aux participants de partager les éléments suivants sur un tableau de papier en utilisant l'un des matériaux créatifs disponibles. **(45 minutes)**

- *Comment suis-je lorsque je suis au mieux de ma forme ?*
- *Comment suis-je lorsque je suis au plus mal ?*
- *Quelles sont mes trois réalisations à ce jour ?*
- *Quels sont les échecs dont je me souviens dans ma vie ?*
- *Quels sont mes talents et mes compétences ?*
- *Quels sont les talents et les compétences que je souhaite cultiver ?*
- *Quels sont mes espoirs ?*
- *Quelles sont mes craintes ?*

Après la discussion, demandez aux participants d'afficher leurs affiches dans la salle. Demandez au groupe de faire le tour de la salle (promenade en galerie) et de lire les affiches des autres. Demandez à au moins cinq personnes de présenter leurs affiches au groupe.

À l'issue de cet exercice, demandez aux participants ce qu'ils ont appris de nouveau sur eux-mêmes. Qu'est-ce que l'exercice leur a fait découvrir ? Qu'ont-ils vu dans les affiches ou les présentations des autres ?



Notes à L'animateur : Pour clore cette session, partagez avec les participants l'idée que notre pouvoir vient du fait que nous savons d'où nous venons et où nous sommes. Pour ce faire, nous devons examiner toutes les parties de nous-mêmes : mentales, physiques, émotionnelles et spirituelles.



MODULE 2 : COMPRENDRE LE FÉMINISME

Durée : 3 Heures



MATÉRIEL REQUIS : Tableau de papier, marqueurs, autocollants "post it".

Objectif d'apprentissage : L'objectif de cette session est de :

- Développer une compréhension contextuelle des concepts de base.
- Approfondir la compréhension des participants des diverses formes et lieux de pouvoir sexiste, y compris la manière dont le genre et d'autres discriminations s'entrecroisent.
- Approfondir la compréhension du féminisme en tant qu'idéologie, cadre analytique et stratégique.
- Localiser un lieu personnel de compréhension de la théorie politique et théorique.

La théorie féministe permet de comprendre l'inégalité entre les sexes en examinant les rôles sociaux et les expériences vécues des femmes. Les femmes doivent être en mesure de faire le lien entre leurs propres expériences et les facteurs universels qui contribuent à la manière dont toutes les femmes vivent leur vie en général.

Aperçu historique : La Lutte Pour les Droits des Femmes

Bien au contraire de ce que nous voyons dans les médias, de ce qui nous a été transmis par l'éducation coloniale et même de nos propres histoires traditionnelles, les femmes africaines ont résisté. Les femmes africaines se sont engagées dans la bataille quotidienne et historique de la lutte pour notre droit à prendre des décisions sur notre corps, comment et où nous vivons, qui nous épousons ou pas, l'accès à toutes les formes d'éducation, la lutte pour l'accès aux tables où les décisions sont prises. Nous avons été pleinement disponibles pour résister à l'effacement de ce que nous sommes. L'histoire des femmes rois, chefs et puissants dirigeants militaires est racontée du Ghana à l'Égypte et jusqu'au sud du continent. Ces récits de notre histoire continuent de survivre à la tentative de dépeindre les femmes africaines comme des bêtes de somme dociles mais fortes. Il existe de nombreux autres récits.

Activité 2.1 : Profitez de ce moment pour demander aux participants de passer quelques minutes à réfléchir à certaines des femmes qui ont eu une influence dans leur vie. Des femmes qui ont eu le courage d'apporter des changements dans le cadre familial, traditionnel, dans les lieux de culte, les écoles, le gouvernement, les arts, etc. Permettez aux participants de partager ces histoires **(15 minutes)**

Sensibilisation au Genre

Activity 2.2: Partagez l'histoire suivante avec les participants : Un couple a du mal à avoir un enfant. Ils se rendent chez un médecin traditionnel qui leur dit qu'ils auront un enfant, mais seulement après avoir décidé du sexe de celui-ci. Donnez à chaque participant un post-it ou une feuille de papier et demandez-leur d'imaginer qu'ils se trouvent dans cette situation. Demandez-leur d'écrire le sexe qu'ils choisiraient pour leur enfant et la raison de ce choix, donnez-leur quelques minutes pour écrire leurs réponses et inscrivez les résultats sur un tableau de papier : "Nombre de ceux qui ont choisi les garçons" et "Nombre de ceux qui ont choisi les filles". Discutez avec les participants des résultats, y



compris de l'effet d'hypothèses telles que "le garçon continuera la parenté" ; les garçons s'occuperont de leurs parents lorsqu'ils vieilliront ; les garçons resteront avec leurs parents alors que les filles se marieront ; les garçons hériteront, pas les filles. Discutez des implications de la manière dont les enfants de sexe masculin et féminin sont socialisés et traités, et préparez-les aux rôles qu'ils joueront dans la société. Si les participants sont issus de milieux culturels différents, cherchez également à comprendre comment, dans les divers contextes, les différents rôles assignés aux garçons et aux filles. (20 minutes)

Activité 2.3 : Décortiquer les Rôles des Hommes et des Femmes

1. Demandez aux participants de réfléchir aux raisons pour lesquelles ils croient aux rôles qu'ils ont mis en évidence. Où les ont-ils entendus et quelles institutions/individus sont responsables de la mise en avant de ces rôles ? Par exemple, pourquoi croient-ils que les hommes sont les "chefs de famille" ? L'Église, par exemple, a joué un rôle déterminant en mettant l'accent sur ce point. Pourquoi croient-ils que "les hommes sont nés leaders" ? Les médias ont joué un rôle important à cet égard en sous-représentant les femmes (15 minutes).
2. (Demandez aux participants de réfléchir profondément au rôle des différentes institutions (institutions religieuses et culturelles, médias, systèmes familiaux, etc.) et à ce qu'ils croient être l'ordre naturel des hommes et des femmes. (10 minutes)



Notes à L'attention du Facilitateur : Les activités ci-dessus introduisent le concept de genre et explorent les émotions et les idées des participants sur les relations entre les hommes et les femmes. Notez que certains participants peuvent être familiers avec le concept, tandis que d'autres y ont été peu exposés. Les activités ci-dessus peuvent susciter des émotions fortes, et il est important, en tant qu'animateur, de s'y préparer. Il est également important que vous vous familiarisiez avec les concepts suivants.

POUVOIR



Notes à L'attention du Facilitateur : Maintenant que nous comprenons le genre et la manière dont il est socialement construit. La théorie féministe relie cette construction sociale du genre à la manière dont le pouvoir est centralisé. Cela signifie que, selon la conception féministe, le clivage entre le sexe masculin, le sexe féminin et les rôles de genre a placé un genre au-dessus d'un autre. Cela se voit dans la manière dont les hommes et les femmes sont perçus dans la société.

Par Exemple :

Lorsque les hommes s'assoient en groupe et discutent, ils ont une discussion

Par contre

Lorsque les femmes s'assoient en groupe et discutent, elles font des rumeurs ou élaborent des stratégies pour quelque chose de négatif.



Notes à L'intention du Facilitateur : Mieux comprendre comment fonctionne le pouvoir et pourquoi il est au cœur de l'analyse féministe. Nous utiliserons la méthodologie des cercles de pouvoir 3P. L'objectif de cet outil est d'approfondir l'analyse du fonctionnement des relations de pouvoir à trois niveaux différents liés à la manière dont nous interagissons avec le monde.



Niveau 1 – Personnel et intime – confiance en soi, conscience des droits, rapport au corps, etc.

Niveau 2 – Privé – privé – relations et rôles dans la famille, les amis, les relations sexuelles, le mariage, etc.

Niveau 3 – Public – communauté, pays, marché, vie publique, droits légaux, espaces mondiaux, etc.

Cet outil est utile pour comparer les situations passées et présentes afin de comprendre comment les différentes interventions ont facilité les changements de pouvoir à chacun de ces niveaux.

D'où viennent ces concepts ?

Cela ne se limite pas à l'expression orale ou au comportement. Ils ont également influencé les carrières que les femmes ont été autorisées à suivre, les jeux auxquels elles peuvent jouer et la manière dont les finances sont investies. Les dirigeants sont souvent respectés en tant qu'hommes et considérés avec méfiance s'il s'agit de femmes. Avez-vous déjà pensé au fait qu'un dirigeant masculin fort est considéré comme décisif, alors qu'une femme forte est perçue comme... ? Qu'en dit votre communauté ? Cette situation a été attribuée à des privilèges et à un pouvoir fondés sur le sexe et renforcés par les rôles attribués aux hommes et aux femmes. Parlons donc un peu plus du pouvoir en tant que concept central de l'analyse féministe. Il existe trois formes de pouvoir en matière de développement :

Pouvoir visible : il s'agit d'un pouvoir formel et tangible, particulièrement lié au niveau public ou politique où les décisions formelles sont prises, et qui implique les règles, les structures, les autorités, les institutions et les procédures de prise de décision. Il peut s'agir, par exemple, d'un gouvernement local, régional ou national, ou même de la structure de gouvernance de grandes organisations.

Qui sont les individus et quelles sont les institutions qui ont le pouvoir de changer les lois, les politiques et les pratiques sur la question qui vous intéresse ?

Qui sont les décideurs ?

Pouvoir caché : le pouvoir invisible, par exemple les intérêts particuliers des élites qui dominent l'ordre du jour des espaces de prise de décision. Qui fixe l'ordre du jour ?

Comment les décisions sont-elles influencées en coulisses ?

Qui est inclus ou exclu de la prise de décision ?

Qui peut avoir un intérêt dans la question, mais influence les décisions en dehors du regard du public (par exemple, le rôle des entreprises, des banques, des groupes d'intérêts spéciaux, etc.

Pouvoir invisible (cercle intérieur) : les normes et les contraintes culturelles que nous avons internalisées et qui influencent notre façon de voir et de réagir à différentes questions, par exemple la soumission des femmes dans les sociétés patriarcales.

Dans quelle mesure ceux qui ont le moins de pouvoir sont-ils incapables d'aborder la question, acceptant simplement la situation dans laquelle ils se trouvent et pourquoi ?

Comment l'opinion qu'ils ont d'eux-mêmes et de leur capacité à agir est-elle façonnée par la société, l'éducation ou les médias ?¹

1. Cadre de l'AAI pour l'égalité entre les hommes et les femmes (p. 72-73 Kit de ressources de l'AAI sur le genre et l'approche fondée sur les résultats)

Les réseaux critiques de pouvoir et de changement, ActionAid International, 2005 www.powercube.net



Activité 2.4 Analyse du Pouvoir

Maintenant que nous disposons du concept de base, l'exercice suivant nous aidera à mieux comprendre comment le pouvoir est utilisé, manipulé et peut être déplacé pour instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes.

Outil des 3 Cercles

L'objectif de cet outil est d'approfondir l'analyse de la façon dont les relations de pouvoir fonctionnent à trois niveaux différents liés à la façon dont nous interagissons avec le monde. Cet outil est utile pour comparer les situations passées et présentes afin de comprendre comment les différentes interventions ont contribué à l'évolution du pouvoir à chacun de ces niveaux.

Commencez l'exercice par une question assez générale telle que

- Qu'entendons-nous par "personnel", "privé" et "public" ?

En vous appuyant sur les réponses, explorez chacun des trois niveaux (personnel, privé et public) avec le groupe et discutez de quelques exemples pour établir des bases communes, par exemple.

- **Personnel / Intime** : Le soi et l'espace individuel ; par exemple : la perception de la valeur personnelle, la confiance en soi, la relation à son corps, les croyances sur ce à quoi on a droit, par exemple la capacité de diriger, le plaisir sexuel, le choix, etc. ;
- **L'espace Privé** : L'espace familial et collectif ; par exemple : les relations et les rôles au sein de la famille, entre amis, les partenariats sexuels, le mariage, etc. Cet espace est généralement régi par la culture et les traditions familiales, malgré les dispositions légales qui protègent les droits humains des femmes.
- **L'espace Public** : L'espace extérieur à la famille, par exemple la communauté, l'État, le marché, les acteurs et les institutions, ainsi que l'espace collectif.
 1. Dessinez trois grands cercles concentriques sur une feuille de tableau de papier et séparez-les par une ligne droite. Intitulez l'un des côtés "passé" et l'autre "présent". Intitulez les trois couches comme étant les niveaux personnel, privé et public, le niveau personnel se trouvant dans le cercle intérieur, le niveau privé dans le cercle central et le niveau public dans le cercle extérieur. Les titres peuvent être écrits ou dessinés (avec des symboles) en fonction du niveau d'alphabétisation du groupe. Demandez aux participants de prendre un peu de temps, de réfléchir et de se demander individuellement s'ils ont vécu des changements dans la manière dont le pouvoir est revendiqué et utilisé à chaque niveau. Demandez-leur de réfléchir à la situation antérieure et à la façon dont la situation est différente aujourd'hui **(15 minutes)**
 2. Demandez-leur d'écrire ou de dessiner des symboles sur le tableau de conférence ou sur des cartes et de les placer au niveau approprié du cercle dans les sections du passé et du présent. Certaines cartes/symboles peuvent être associés à deux niveaux différents, car la frontière entre le personnel et le privé peut être floue. Comparez les réponses à la situation actuelle et à la situation antérieure. Encouragez une réflexion plus approfondie à l'aide des questions directrices mentionnées ci-dessous afin d'approfondir l'analyse du changement et du processus.
 3. Une fois les cercles remplis, demandez aux participants d'y jeter un coup d'œil et s'ils souhaitent ajouter quelque chose. Une fois cette étape franchie, retournez en plénière et discutez de la manière dont ces informations et cette analyse pourraient être utilisées au niveau de la communauté et de la manière dont elles pourraient être utilisées pour modifier le pouvoir à chaque niveau **(15 minutes)**





Notes à L'attention du Facilitateur : Au cours du processus où les groupes cartographient les changements dans les trois niveaux, utilisez les questions directrices suivantes pour approfondir l'analyse du changement et du processus. Les questions sont données à titre indicatif et peuvent toujours être adaptées ou de nouvelles questions peuvent être ajoutées en fonction du contexte et de l'objectif pour lequel l'outil est utilisé.

Pouvoir Personnel	Pouvoir Privé	Pouvoir Public
Quels sont les changements de pouvoir qui se sont produits au niveau personnel ? Pourquoi ?	Quels sont les changements de pouvoir qui se sont produits au niveau privé ? Pourquoi ?	Quels sont les changements de pouvoir qui se sont produits au niveau public ? Pourquoi ?
Comment le pouvoir de décision des personnes vivant dans la pauvreté s'est-il amélioré ? Sur quels types de décisions ont-elles l'impression d'avoir plus de contrôle ?	Quels changements sont intervenus dans les modèles et les perceptions patriarcaux ?	Comment les responsables ont-ils été impliqués ? Comment leur comportement a-t-il changé ?
Comment les personnes en situation de pauvreté ont-elles utilisé ce pouvoir pour revendiquer leurs droits ?	Comment cela a-t-il permis aux femmes de revendiquer leurs droits, d'exprimer leurs préoccupations et de faire entendre leur voix ?	Comment le pouvoir des plus puissants a-t-il été remis en question ?

Réflexion à Tous les Niveaux :

Comment le pouvoir individuel et collectif (groupes, organisations, réseaux, alliances, mouvements, etc.) a-t-il contribué à changer les règles à différents niveaux ?

Comment les changements aux trois niveaux sont-ils interconnectés ?

Quelles ont été les stratégies utilisées et quelle est, selon vous, leur efficacité ?

Quels sont les défis et les obstacles qui ont été surmontés ? Quelles stratégies ont permis de surmonter ces difficultés, défis et obstacles ?

D'autres questions d'analyse du pouvoir peuvent être ajoutées si nécessaire...



Documentation et Rapports

Les discussions et les réponses peuvent être recueillies et documentées de la manière la plus pratique et la plus facile, mais en veillant à ce que les mots critiques, les exemples, les métaphores et les témoignages soient saisis et intégrés à l'analyse.

Le modèle simple suivant peut être utilisé pour faciliter le rapport et l'analyse ultérieure et peut être adapté en fonction de l'objectif de votre analyse et de vos discussions.

based on the focus of your analysis and discussions.

	Avant	Maintenant
Personnel / Intime	Quel était le point de départ ?	Changements de pouvoir identifiés : Explications des changements (pourquoi) ? Exemples de contrôle des décisions :
Privé	Quel était le point de départ ?	Changements de pouvoir identifiés : Explications des changements (pourquoi) ? Exemples de droits revendiqués :
Public	Quel était le point de départ ?	Changements de pouvoir identifiés : Explications des changements (pourquoi) ? Exemples de réponses des responsables :
Stratégies / Défis rencontrés / Apprendre à faire les choses différemment ?	Défis rencontrés :	Rôle du pouvoir individuel par rapport au pouvoir collectif : Stratégies utilisées :



COMPRENDRE LE PATRIARCAT

Qu'est-ce que le Patriarcat ?

Le patriarcat est le système fondé sur l'idée que les hommes sont supérieurs aux femmes et que les femmes font partie de la propriété des hommes. Le patriarcat crée un contrôle masculin dans les relations publiques et personnelles et est maintenu en vie par le biais de différentes structures telles que la religion et les familles.



Notes à L'intention du Facilitateur : Comprendre les relations de pouvoir nous aide à comprendre pourquoi :

- L'inégalité entre les hommes et les femmes n'a rien de "naturel" et le changement social est possible si nous déplaçons le pouvoir.
- Patriarcat et pouvoir vont de pair.
- Dans les sociétés patriarcales, les hommes sont considérés comme puissants et les femmes comme impuissantes.

Il existe différentes formes de pouvoir, comme nous l'avons vu dans l'exercice ci-dessus.

- **Pouvoir Sur** - La capacité de contrôler et de décider pour soi-même ou au nom d'une autre personne, d'un groupe ou d'une société. Souvent exprimé sous sa forme négative par l'oppression, la discrimination et la domination.
- **Pouvoir Avec** - La force collective, le soutien mutuel et la solidarité.
- **Pouvoir Intérieur** - La base de l'action personnelle ; la capacité de croire en soi et d'avoir de l'espoir. Souvent appelé "force intérieure".
- **Pouvoir À** - Le potentiel de chaque personne à façonner sa vie et son monde.

Conseils pour aborder la question du pouvoir dans l'atelier : Le féminisme consiste à remettre en question le pouvoir oppressif ou discriminatoire qui maintient l'inégalité entre les sexes. Les espaces d'ateliers sont immergés dans des cultures, des sociétés et des foyers où l'abus de pouvoir patriarcal est généralement la norme. Nous sommes également façonnés par notre contexte, qui inclut nos différentes expériences du pouvoir - il est donc important que nous comprenions comment modifier le pouvoir dans nos sphères d'influence directe.

Référez les participants au tableau sur la façon dont le pouvoir peut être oppressif (pouvoir sur, pouvoir sous) ou transformateur (pouvoir avec, pouvoir pour, et pouvoir au sein de).

Le Pouvoir Oppressif		Pouvoir Transformatif		
Pouvoir Sur : Il s'agit de la grande partie de ce que nous considérons comme le pouvoir. Il découle de l'autorité formelle, du contrôle des ressources et des décisions. Il peut être très nuisible et dominateur	Pouvoir Sous : Ce phénomène apparaît lorsque des personnes ayant subi des traumatismes, des abus et des oppressions acquièrent du pouvoir et l'utilisent de manière destructrice pour elles-mêmes et pour les autres.	Pouvoir Avec : Autonomisation efficace et habilitation des autres pour créer une solidarité, des systèmes de soutien mutuel, des filets de sécurité, etc.	Pouvoir À : Agence et capacité à créer le changement, à mobiliser les gens vers un programme de transformation qui reconnaît ce que les acteurs du changement apportent à la table.	Le Pouvoir Intérieur : Une source de durabilité entre les individus liée à leur pouvoir inhérent et à leur capacité de résilience face aux défis et aux revers du changement social.



Activity 1.4: Demandez ouvertement aux participants de citer quelques exemples des différentes formes de pouvoir.



Notes à L'intention du Facilitateur : Au fur et à mesure que les participants les énumèrent, écrivez-les sur le tableau de papier, car elles peuvent servir de rappel aux participants dans leur vie quotidienne et sont souvent influencées par la façon dont nous avons été socialisés. Ces formes de pouvoir peuvent se manifester même dans les activités de groupe, ce qui souligne l'importance d'être constamment conscient de notre pouvoir. Notez les exemples de pouvoir suivants
(15 minutes)

Pouvoir Sur : Le pouvoir d'un parent sur son ou ses enfants ; les dictateurs abusent du pouvoir sur les gens.

Pouvoir Sous : Les survivants de la violence domestique peuvent, dans certains cas, abuser de leurs enfants ou de leurs partenaires ; les dirigeants qui ont connu la guerre et les conflits peuvent abuser émotionnellement des autres pour obtenir ce qu'ils veulent.

Pouvoir Avec : campagnes d'initiative commune, dirigeants qui lancent et soutiennent des processus collectifs.

Le Pouvoir À : Les membres de la communauté se rendent compte de leur capacité à influencer les processus collectifs : Les membres de la communauté prennent conscience de leur capacité à influencer les dirigeants ; coalitions pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes

Le féminisme est une théorie qui remet en question la position du patriarcat et la manière dont les systèmes et les structures sociales sont conçus pour affaiblir les personnes en fonction de leur sexe et de leur genre. Le féminisme évoque différentes images. Nous avons surtout entendu ce terme. Prenez quelques minutes en binôme pour discuter des images, des déclarations ou des pensées que vous avez à propos du terme "féminisme" (10 minutes)

Qu'est-ce que le Féminisme ?

Le féminisme est un système qui vise à créer l'égalité dans les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes. Il examine les différents déséquilibres de pouvoir entre les hommes et les femmes dans toutes les institutions et structures sociales et utilise cette compréhension pour promouvoir le changement social. Le féminisme est fondé sur la remise en question du statu quo. Pour ce faire, les féministes cherchent à démanteler les différents systèmes qui permettent ce type d'oppression. L'objectif n'est donc pas de s'intégrer dans ces structures, mais de les déraciner et de réfléchir à de meilleures alternatives. Cette démarche se heurte souvent à la résistance des femmes et des hommes, ainsi qu'à celle des classes et des races. Cela s'explique par le fait que le changement exigé par le féminisme est transformationnel. Il pousse à déraciner le système en partant du principe que les fondations d'un système influencent les structures qui sont construites au-dessus. Nous voyons donc qu'il y a toujours des tentatives pour repousser la résistance sociale féministe sous ses nombreuses formes. Si elle est si perturbatrice, pourquoi avons-nous besoin du féminisme ?

Pourquoi avons-nous alors besoin du Féminisme ?

Activité 2.5 : Maintenant que nous avons une idée de ce que sont le patriarcat et le féminisme, demandez aux participants de réfléchir à ce qu'ils ont compris du patriarcat. Comment pouvons-nous travailler à changer cela ? Expliquez que le féminisme nous donne les outils nécessaires pour commencer à comprendre les causes profondes de l'inégalité et travailler à les remettre en question et à les changer. (10 minutes)



Activité 2.6 : La réalité du patriarcat est qu'il nous concerne tous personnellement et en dehors de notre personne. Cet aspect est également essentiel pour l'analyse féministe. Faire le lien entre les questions personnelles, qui sont considérées comme des "questions domestiques", et ce qui se passe en dehors de notre vie privée. à ce qui se passe en dehors de nos espaces personnels, au travail, dans les communautés, à l'école et dans les lieux de culte. Pour mieux comprendre cela, faites l'exercice suivant avec les participants. Demandez aux participants de réfléchir à la manière dont le féminisme peut les aider dans leur travail et dans leurs espaces intimes **(10 minutes)**

- Demandez-leur de réfléchir à la manière dont ils sont victimes d'oppression sur leur lieu de travail et dans leur vie privée.
- Demandez-leur, en groupe ou en binôme, de réfléchir aux domaines dans lesquels ils pensent que cette approche est nécessaire pour un véritable changement.

Activité 2.7 : Qu'est-ce que le Féminisme pour moi ?

Laissez aux participants l'espace nécessaire pour réfléchir à ce que cela signifie pour eux. Quelles sont les émotions, les préoccupations et les pensées qui surgissent dans la salle ? Laissez-leur le temps de les exprimer et proposez des stratégies pour encourager les idées émises au cours de cette session. **(10 minutes)**

Donnez aux participants quelques minutes pour réfléchir à la manière dont ils comprennent aujourd'hui le féminisme par rapport à ce qu'ils étaient lorsqu'ils sont entrés dans la salle.



Notes à l'intention du facilitateur : Les approches féministes sont donc celles qui remettent en question le pouvoir qui exclut, elles encouragent les approches inclusives et les idées qui ne font pas de discrimination fondée sur le sexe, le genre, la race ou la classe. C'est ce que l'on considère comme une perspective intersectionnelle. Elles encouragent la solidarité par opposition à la concurrence qui place les femmes les unes contre les autres, elles favorisent le changement transformationnel et elles reflètent également la manière dont vous, en tant qu'individu, utilisez votre pouvoir, vos privilèges et votre position. Cela commence par une vision interne (se connaître soi-même) et se poursuit vers l'extérieur. Certains de ces principes sont abordés dans les exemples ci-dessous:

- *Je partage le pouvoir...*
- *Je remets en question mon comportement...*
- *Je soutiens le mouvement féministe...*
- *Rien sur nous sans nous...*
- *Le féminisme est pour tout le monde...*
- *Il n'y a pas de justice sans justice entre les sexes...*
- *Je défends la diversité...*
- *J'accorde de l'importance à la sécurité...*
- *Je veux un environnement favorable...*
- *Je crois en la liberté d'expression...*



MODULE 3: FLEADERSHIP TRANSFORMATIF FÉMINISTE

TIME: 2 HEURES



MATÉRIEL NÉCESSAIRE : FEUILLES DE PAPIER, MARQUEURS

Objectifs d'apprentissage : Le but de cette session est de :

- Améliorer la compréhension des participants sur le leadership transformatif féministe.
- Introduire une analyse féministe et une approche du leadership.
- Renforcer les compétences pour développer l'application pratique du leadership transformationnel dans notre travail.
- Améliorer la capacité à se diriger soi-même et à diriger les autres en utilisant des méthodes de travail féministes.

La pratique féministe a conduit à un ensemble d'attributs distincts pour l'idée de "leadership". En effet, le leadership féministe prend tout son sens dans le contexte de la culture féministe et de ses relations sociales. Voici quelques principes issus de la pensée, de la pratique et du travail de construction féministes.

Activité 3.1 : Demandez aux participants, dans le cadre d'une discussion ouverte, de partager leur compréhension du concept de leadership. Demandez-leur également de partager des exemples de la façon dont le leadership a été pratiqué dans leurs différents contextes/alors demandez-leur de partager le nom d'une personne connue dont ils admirent le leadership et les attributs de leadership qu'elle possède/avait . **(15 minutes)**



Notes à l'intention du Facilitateur : Comme le reflètent les principes ci-dessus, le premier et principal aspect du leadership féministe est la conscience de soi. De soi en particulier et de soi en tant que partie d'un ensemble plus vaste, dans le présent, le passé et l'avenir. Il existe un lien important et il faut prêter attention à la manière dont nous sommes tous connectés et à la manière dont nous vivons en tant que collectivité, à l'opposé de la norme qui encourage l'autonomie et l'indépendance. Il en découle une perspective selon laquelle le leadership est enraciné dans les communautés et les histoires et que, par conséquent, une personne ou un groupe ne peut pas le définir pour un autre. Il s'agit d'une valeur partagée, qui requiert la considération de nombreuses personnes. Ces réflexions sont saisies dans les formes d'approches féministes du leadership ci-dessous.

- **Leadership Partagé :** Attention portée à l'accompagnement de la collectivité/communauté. Affirmation des qualités de leadership émergentes inhérentes à chacun ("la formation consiste davantage à affirmer les compétences qu'à les transmettre" - Susan Eaton). Mentorat.
- **Relationnel :** Établissement de relations de confiance solides. Modèles relationnels/culturels. Importance de la narration dans l'affirmation de la personne et de la communauté.
- **Inspirant/Spirituel :** orienté vers la protection et l'alimentation de l'esprit humain en chacun, où réside la capacité de leadership - augmentant ainsi la capacité à transformer l'individu, ses relations, les organisations et les communautés.
- **Clarté de l'objectif :** orientation vers la transformation (de l'individu et de l'ensemble).
- **Conscience explicite** et attention à la dynamique du pouvoir et à ses diverses significations dans



le contexte de cultures et d'identités différentes. Attention critique au rôle de la peur et du besoin de contrôle dans les relations de pouvoir et de domination. Reconnaissance sympathique de la peur chez l'individu et dans la communauté. Une grande partie du leadership consiste à amener les gens à surmonter leurs peurs pour atteindre des objectifs collectifs.

- **L'attention portée à l'apprentissage de la pratique des rituels**, des célébrations et de l'expression personnelle et communautaire de la joie et de la tristesse. L'expression de la joie est très appréciée.
- Créer des environnements sûrs pour l'expression, le soin de soi, la participation et le développement des compétences en matière de leadership. Soutien collectif pour inciter chaque personne à adopter les meilleures pratiques en matière de leadership.²

Le leadership féministe est donc différent des formes traditionnelles de leadership parce qu'il se concentre sur la manière dont nous utilisons notre pouvoir et nos privilèges respectifs pour diriger en collaboration plutôt que d'exercer un "pouvoir sur". Prenons l'exemple de la manière dont nous demandons des comptes aux dirigeants, dont nous prenons soin de nous-mêmes et dont nous abordons des questions que beaucoup préféreraient ignorer ou rejeter, comme la violence à l'égard des femmes et des filles, le racisme, etc. Le leadership féministe nous exhorte à utiliser notre pouvoir et nos privilèges en vue d'un changement social et structurel. Par exemple, nous pouvons mettre au centre les femmes et les filles noires, brunes, indigènes et LGBTQ+, qui sont souvent ignorées, en comprenant quand écouter, comment agir et comment maintenir nos voix et nos expériences au centre de la conversation.

Souligner aux participants que le leadership n'est pas uniquement le fait d'individus occupant une position formelle d'autorité au sein d'une organisation, mais de chacun d'entre nous, que ce soit au sein d'une organisation, d'un mouvement ou à la maison. TFL reconnaît la capacité de leadership de chaque personne dans un processus de changement, car le leadership consiste à s'engager et à assumer la responsabilité de ce changement plus large et à y contribuer chacun à sa manière, indépendamment de son rôle, de sa position, de son pouvoir ou de son statut dans l'organisation.

Activity 3.2: Le leadership Transformatif et le Soi

Au cours d'une discussion ouverte, demandez aux participants s'ils pensent que le "soi" est lié au leadership. Demandez-leur de développer ce point. **(10 minutes)**



Notes à L'animateur : Se référer à la présentation PowerPoint sur les 4 P du leadership (pouvoir, principes, but et pratique). Le Soi est défini comme étant constitué de pensées, de sentiments et de sensations corporelles. Tout travail de transformation doit porter sur ces trois niveaux. Notre histoire, notre expérience, nos identités sociales, nos talents, nos traits de caractère, notre bien-être psychique et notre capital social personnel (réseaux, contacts et soutien) sont quelques-unes des nombreuses parties qui interviennent dans le monde dans lequel nous nous engageons. En même temps, ces éléments sont influencés et construits par le monde dans lequel nous vivons, stratifié comme il l'est par les relations de pouvoir contradictoires de la famille, du genre, de la race, de la classe et des divisions culturelles. Nous passons constamment d'une position de pouvoir à l'autre, de sorte qu'un véritable changement transformateur doit transformer l'individu et le système (collectif).

2. Sources: Réseau des femmes handicapées de l'Ontario (DAWN Ontario) "Séminaire en l'honneur de Susan Eaton", MIT Faculty Club, 14 mai 2004.



Activity 3.3: Demandez aux participants de réfléchir par deux à la dernière fois qu'un groupe dont ils faisaient partie a pris une décision collective. Comment le groupe est-il parvenu à cette décision ? Quels types de pouvoir avez-vous observés au cours du processus décisionnel (pouvoir sur, pouvoir avec) ? Qui détenait le pouvoir, y compris les formes de pouvoir moins évidentes ou cachées ? Qui n'avait pas de pouvoir ? Le pouvoir relatif des membres du groupe était-il lié à des aspects de leur identité (tels que leur rang, leur position, leur expérience, leur sexe, etc. **(15 minutes)**)

Demandez à au moins cinq participants de partager ce qui est ressorti de la discussion.

Activity 3.4: Demandez aux participants de réfléchir à la manière dont leur expérience personnelle du pouvoir a pu influencer les postes qu'ils occupent et la manière dont ces postes influencent/affectent leurs interactions avec les autres, en particulier s'ils occupent une position formelle de leadership ou s'ils exercent une autorité sur d'autres personnes. Demandez à cinq participants désireux de partager leur expérience de le faire. **(10 minutes)**

Grâce à cette compréhension approfondie, demandez aux participants de se répartir en groupes de cinq à six personnes afin d'aborder ensemble les questions suivantes :

1. Comment pensez-vous que votre histoire personnelle avec le pouvoir et votre positionnement influencent la façon dont vous exercez le leadership (si vous jouez un rôle de leader) ou influencent la façon dont vous répondez/réagissez à la façon dont les autres exercent le leadership ?
2. Comment ces différentes réponses/réactions influent-elles sur la mission et l'environnement plus larges de l'organisation ? Au sein du petit groupe, dressez une liste des aspects positifs et négatifs qui ressortent.
3. Comment certains des impacts négatifs peuvent-ils être traités de manière constructive, afin que nous puissions libérer tout notre potentiel de leadership, que nous occupions ou non des postes de direction formels ?
4. Parmi les stratégies que nous avons identifiées à l'étape c) ci-dessus, il y en aura certaines sur lesquelles nous devons travailler à notre niveau individuel, et d'autres qui devront être soutenues ou abordées par l'organisation. Séparez ces stratégies en deux listes distinctes.

Les questions de pouvoir que chacun d'entre nous doit traiter au sein de sa propre personne	Les questions de pouvoir qui doivent être traitées ou soutenues par une organisation

En utilisant la liste des questions de pouvoir qui doivent être soutenues par une organisation, identifiez quelques stratégies concrètes pour surmonter certaines contraintes de leadership découlant de l'histoire personnelle, par exemple le mentorat, le coaching, le conseil, etc.

5. Maintenant que ce qui précède a été fait, réunissez le groupe pour créer une liste unifiée de stratégies visant à surmonter les contraintes de leadership découlant de l'histoire personnelle.

Questions clés à poser : quelle est la stratégie requise, quelles sont les ressources internes nécessaires à sa mise en œuvre, quelles sont les ressources externes nécessaires à sa mise en œuvre. **(1 hour)**



MODULE 4: LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX ET REGIONAUX QUI FONT PROGRESSER LES DROITS DES FEMMES

TIME: 2 HEURES 30 MINUTES



MATÉRIEL NÉCESSAIRE : Tableau à feuilles mobiles, marqueurs et présentation PowerPoint.

Objectifs D'apprentissage pour le Module : A la fin de cet atelier, les participants devraient être capables de :

- Identifier les principaux instruments des droits de l'homme qui visent à promouvoir les droits des femmes et des filles
- Comprendre les obligations créées par les instruments des droits de l'homme dans la promotion des droits des femmes et des filles
- Comprendre l'état de la ratification et de la domestication des principaux instruments des droits de l'homme
- Identifier les principales obligations qui incombent à chaque acteur étatique en matière de promotion et de protection des droits des femmes.

Activité 4.1 : Dans le cadre d'une discussion ouverte, demandez aux participants de partager leur compréhension des termes suivants **(15 minutes)**

- Droits de l'homme - Qu'est-ce que cela signifie pour vous ; citez un droit de l'homme
- Les détenteurs de devoirs
- Les droits sont interdépendants ; inaliénables et universels
- Qu'entendons-nous par l'obligation de promouvoir, de protéger, de respecter et de mettre en œuvre les droits de l'homme ?

Écrivez ces questions sur le tableau de papier et discutez-en ouvertement. Partagez également la vidéo sur la signification fondamentale des droits de l'homme (**Vidéo d'Amnesty International**)

Activité 4.2

Répartissez les participants en groupes et attribuez-leur un instrument à discuter de la manière suivante :

- Utiliser la Déclaration universelle des droits de l'homme ; les objectifs de développement durable ; la plateforme d'action de Pékin ; la CEDEF ; le protocole de Maputo ; la politique de genre de la Communauté de l'Afrique de l'Est ; le protocole de genre de la SADC.
- Quels sont les droits et responsabilités imposés aux États parties pour faire progresser les droits des femmes ?
- Comment leurs pays respectifs ont-ils harmonisé leurs lois nationales avec ces instruments régionaux et internationaux ?
- Comment pouvons-nous utiliser les différents instruments pour tenir les États responsables de la promotion des droits des femmes ?

Participants will go back to the plenary for a discussion on obligations created by human rights instruments and their implications on people in their respective countries. **(1 hour)**



Activité 4.3 : Dans l'exercice précédent, les participants ont réfléchi aux divers instruments internationaux et régionaux qui font progresser les droits des femmes. Pour confirmer ce qui leur a été présenté, passez brièvement en revue les instruments dans la présentation PowerPoint. Passez un peu de temps sur le Protocole de Maputo et soulignez que 2023 est une année importante puisqu'elle marque les 20 ans de l'adoption du Protocole de Maputo. Profitez de cette occasion pour demander aux participants de réfléchir brièvement aux progrès réalisés dans la mise en œuvre de ces instruments dans leurs pays respectifs. **(30 minutes)**



Notes à l'intention de l'animateur :

Obligations créées par les instruments relatifs aux droits de l'homme et implications

- En faisant partie des traités relatifs aux droits de l'homme, les États assument des obligations et des devoirs en vertu du droit international pour mettre en œuvre, promouvoir, respecter, protéger et réaliser les droits de l'homme. Plus précisément, l'obligation de respecter signifie que les États doivent s'abstenir d'entraver ou de restreindre la jouissance des droits de l'homme ; l'obligation de protéger exige que les États protègent les individus et les groupes contre les violations des droits de l'homme et l'obligation de mettre en œuvre signifie que les États doivent prendre des mesures positives pour faciliter la jouissance des droits de l'homme.
- Les droits de l'homme sont universels (toujours applicables partout) ; interdépendants et liés (tous les droits sont liés) ; indivisibles (tous les droits doivent être respectés, à l'exception d'aucun, et aucun droit n'est plus important qu'un autre).
- Les États devraient examiner les lois et politiques non sexistes pour s'assurer qu'elles ne créent pas ou ne perpétuent pas l'inégalité et les modifier ou les abroger si c'est le cas ;³ veiller à ce que l'agression sexuelle soit qualifiée de crime contre le droit des femmes à la sécurité personnelle et à leur intégrité physique, sexuelle et psychologique ; veiller à ce que la définition des crimes sexuels soit fondée sur l'absence de consentement librement consenti, et veiller à ce que toute limitation dans le temps donne la priorité aux intérêts des survivants et prenne en considération les circonstances qui les empêchent de signaler la violence aux autorités.⁴ Les États parties doivent présenter un rapport initial un an après avoir ratifié la convention et une fois tous les quatre ans au comité de la CEDEF.
- Les Nations unies sont l'agence internationale chargée de surveiller la mise en œuvre de la CEDEF par les États signataires par l'intermédiaire du Comité de la CEDEF, qui comprend une équipe d'experts indépendants en matière de promotion et de respect des droits des femmes. Les États signataires de la CEDEF font l'objet d'un suivi et d'une évaluation réguliers sur la base des rapports nationaux et des rapports alternatifs des ONG (rapports alternatifs) afin de contrôler le niveau de mise en œuvre des dispositions de la Convention. Les représentants des États signataires se présentent régulièrement devant le comité CEDEF pour répondre aux questions de l'équipe d'experts sur la base des rapports reçus

Activity 4.4: Maintenant que les participants ont réfléchi à la mesure dans laquelle leur pays a intégré le protocole de Maputo, demandez-leur de discuter en groupes de cinq des lacunes et des possibilités de réforme législative, en particulier dans les domaines suivants **(30 minutes)**

- Violence fondée sur le genre
- Droits à la santé sexuelle et reproductive
- Droits fonciers des femmes
- Le changement climatique

3. Au paragraphe 32

4. Au paragraphe 33



MODULE 5: L'APPLICATION D'UNE PERSPECTIVE FÉMINISTE À L'ANALYSE DES POLITIQUES

Time: 2 Heures



Matériel Nécessaire : Tableau à feuilles mobiles, marchés et autocollants post it.

Objectif d'apprentissage : A la fin du module, les participants devraient être en mesure de :

- Développer une solide compréhension sur la manière d'intégrer les principes féministes dans la planification du plaidoyer.
- S'entraîner à appliquer les principes féministes au plaidoyer politique.
- Cartographier les possibilités d'influencer les politiques dans la région.
- Approfondir la compréhension des participants sur la manière d'influencer en utilisant une perspective féministe (ou la valeur de l'utilisation de perspectives féministes pour influencer).

L'analyse politique féministe se concentre sur la transformation des institutions qui contribuent à perpétuer les inégalités entre les hommes et les femmes.

Activité 5.1 : Le Processus D'élaboration des Politiques

Répartissez les participants en groupes et demandez-leur de discuter du processus d'élaboration des politiques dans leurs pays respectifs. Ils doivent également donner des exemples d'un processus d'élaboration de politiques auquel ils ont participé et indiquer le besoin/problème auquel il cherchait à répondre, y compris les éléments qu'ils ont pu identifier.

Une fois que les participants ont terminé l'exercice, demandez à chaque groupe de faire une présentation en plénière en partageant leurs idées sur le processus d'élaboration des politiques tel qu'ils le comprennent. Après chaque présentation, demandez aux autres participants s'ils ont des questions ou des remarques à faire sur la présentation.

En conclusion, utilisez les notes pour expliquer le processus d'élaboration des politiques et leur importance dans la vie des gens. Vous pouvez donner des exemples de la manière dont diverses politiques ont été élaborées au cours de l'ère COVID-19 pour répondre à l'impact de la pandémie **(20 minutes)**



Notes à L'intention de L'animateur : L'idée principale de l'élaboration d'une politique est d'améliorer la vie des citoyens. Le processus d'élaboration des politiques diffère d'un pays à l'autre, mais il présente des traits communs. Pour élaborer une politique, il est important de comprendre :

- a) le besoin ou le problème identifié
- b) l'établissement d'un ordre du jour
- c) l'examen des options politiques
- d) la prise de décision
- e) la mise en œuvre de la politique et
- f) l'évaluation (voir le processus d'élaboration des politiques).



Ajoutez également que divers facteurs influencent l'élaboration des politiques, notamment l'opinion publique, les conditions économiques, les changements technologiques, les groupes d'intérêt, le lobbying des entreprises ou l'activité politique.

Mener une Analyse Politique Féministe

L'analyse féministe des politiques vise à transformer et à démanteler les institutions qui perpétuent l'inégalité de pouvoir entre les hommes et les femmes, et donc à intégrer une perspective féministe dans le processus d'analyse des politiques. Pour comprendre l'analyse politique féministe, il est important de comprendre le concept d'analyse politique. L'analyse politique consiste à identifier des solutions à un problème sociétal, à faire face à une menace ou à poursuivre un objectif.

Activité 5.2 : Comment Mener une Analyse Politique Féministe : Utilisez la présentation PowerPoint pour partager avec les participants les différents cadres qui ont été développés pour mener une analyse politique féministe, faites référence au cadre politique féministe de McPhils et partagez certaines des forces et faiblesses de ce cadre. Ajoutez que ces cadres ont été révisés par d'autres chercheurs et dans le cadre d'une approche féministe intersectionnelle qui reconnaît les multiples identités qui se croisent et font peser une oppression supplémentaire sur les femmes.

Une fois cette étape franchie, ouvrez la séance aux questions et aux discussions. Confirmez que les participants ont saisi le concept d'analyse politique féministe intersectionnelle.

Prochaine Étape : S'entraîner à analyser une politique à l'aide d'une optique féministe intersectionnelle

Répartissez les participants en groupes et demandez-leur de discuter des études de cas suivantes. Rappelez-leur de réfléchir au cadre féministe intersectionnel.

Étude de Cas N° 1 :

Le pays Mars continue de connaître des niveaux élevés de grossesses chez les adolescentes. Pendant la pandémie de COVID-19, le nombre de grossesses chez les adolescentes a triplé, et il a également été constaté que des filles âgées de dix ans seulement étaient enceintes. Récemment, le ministère du développement social a communiqué des statistiques sur les grossesses chez les adolescentes, qui révèlent qu'une fille sur quatre en âge d'aller à l'école est tombée enceinte et a accouché au cours de cette période.

Afin de réduire les taux élevés de grossesse, le ministre de l'éducation a annoncé qu'il était en train d'élaborer une politique visant à suspendre, voire à expulser les élèves enceintes, à la discrétion du directeur de l'école. La ministre a ajouté que "les filles devraient rester à l'école au lieu de s'engager dans des activités qui ne concernent que les couples mariés". Cette mesure, a-t-elle ajouté, s'inscrit dans le cadre des efforts déployés par le pays pour faire progresser le droit à l'éducation tel qu'il est promu dans des instruments tels que les objectifs du Millénaire pour le développement, la Convention relative aux droits de l'enfant et d'autres instruments clés en faveur des femmes.

Vous travaillez pour une organisation communautaire qui défend les droits des femmes et des filles et on vous a demandé de présenter votre point de vue sur la politique relative aux grossesses chez les apprenants. Comment procéderiez-vous pour effectuer une analyse de la politique en vue de préparer votre intervention ? Présentez quelques-uns des arguments que vous avanceriez :





Étude de Cas N° 2 :

Le pays Violet est en train d'adopter une loi visant à lutter contre les effets du changement climatique. Ce pays, qui a connu au cours des cinq dernières années des conditions météorologiques extrêmes entraînant de fortes pluies et des inondations, y compris des sécheresses, cherche, en adoptant cette loi, à lutter contre les effets négatifs du changement climatique.

L'agriculture contribue largement à l'économie du pays. Environ 70 % des producteurs de denrées alimentaires sont des femmes qui exercent une activité agricole à petite échelle. L'année dernière, le pays a connu une sécheresse qui a considérablement compromis la capacité des petits exploitants à produire suffisamment de denrées alimentaires pour répondre à la demande du marché. Dans certaines communautés, il a été signalé que les femmes et les filles, en raison de la sécheresse, ont dû parcourir de longues distances pour aller chercher du bois de chauffage. Dans certains cas, les femmes et les filles ont été violées en chemin. Deux ans plus tôt, le pays a connu de fortes inondations qui ont permis à une femme de donner naissance à un arbre. Récemment, les parlementaires ont discuté d'un projet de loi qui avait été élaboré. L'un d'entre eux s'est inquiété du fait que la loi elle-même adoptait une approche très aveugle en ne reconnaissant pas les effets négatifs du changement climatique sur les femmes et les jeunes filles. La majorité des autres parlementaires ont réagi en affirmant que le changement climatique touchait tout le monde et que le projet de loi n'avait donc pas à choisir certains groupes plutôt que d'autres - ils ont estimé que le projet de loi, dans sa forme actuelle, était censé et devait être adopté.

Vous travaillez pour une organisation communautaire qui défend les droits des femmes et des filles et on vous a demandé de venir présenter votre point de vue sur le projet de loi sur le changement climatique dans sa forme actuelle. Comment feriez-vous pour mener une analyse politique en vue de préparer votre intervention ? Présentez quelques-uns des arguments que vous avanceriez.





Étude de Cas N° 3 :

Le pays Maphosa s'enorgueillit d'être une "nation qui craint Dieu", plus de 90 % de la population s'identifiant comme chrétienne. Ces dernières années, les médias ont fait état de fœtus trouvés dans des poubelles et, dans certains cas, au bord des rivières, dans des communautés rurales. Dans une communauté, une jeune fille de 17 ans a été surprise en train d'essayer de jeter un fœtus dans une poubelle ; un agent de sécurité l'a repérée et l'a immédiatement emmenée au poste de police. La jeune fille a expliqué qu'elle avait été violée par son père et quand elle l'a dit à sa mère, celle-ci lui a répondu qu'elle devait se débarrasser de la grossesse sinon elle ne paierait plus ses frais de scolarité. La communauté a entendu parler de cette histoire et, indignée par les actions des jeunes filles, elle a demandé à son député de financer un projet de loi privé criminalisant l'avortement. Les médias se sont également emparés de l'histoire et ont interviewé certains membres du parlement qui étaient tout aussi furieux et qui ont déclaré publiquement qu'ils soutiendraient une loi qui criminalise l'avortement parce qu'il s'agit d'un meurtre - en tant que nation craignant Dieu, nous inviterions la colère de Dieu si nous encourageons de telles pratiques. Quelques mois plus tard, un projet de loi criminalisant l'avortement a été rédigé et soumis à l'avis du public. Vous travaillez pour une organisation communautaire qui défend les droits des femmes et des jeunes filles et on vous a demandé de venir faire votre présentation. Comment procéderiez-vous pour effectuer une analyse politique en vue de préparer votre présentation ? Partagez quelques-uns des arguments que vous avanceriez.





Étude de Cas N° 4 :

Le pays Zola se trouve à un moment important de son histoire puisqu'il est en train de rédiger une constitution. Plusieurs consultations ont été organisées avec différentes circonscriptions et le projet actuel de constitution contient une disposition qui stipule que les femmes ne peuvent pas conférer la nationalité à leurs enfants sur un pied d'égalité avec les hommes. Cette disposition s'applique aux femmes mariées et non mariées ayant des enfants issus du mariage, que l'enfant soit né dans le pays ou à l'étranger. Friday vous a récemment contacté. Mariée à un homme originaire de Vénus depuis plus de vingt ans, elle n'a cessé de ressentir de l'insécurité dans son mariage depuis le jour où ils se sont mariés. Elle a été choquée de réaliser que cela signifie qu'elle ne peut pas inscrire ses enfants dans son passeport et qu'elle doit obtenir un permis de travail valable pour son mari afin que ses enfants puissent aller à l'école. Les enfants seront également appelés "étrangers" à Zola.

Vous travaillez pour une organisation communautaire qui défend les droits des femmes et des filles et un député vous a demandé de vous soumettre à ce processus. Comment feriez-vous pour mener une analyse politique féministe en vue de préparer votre soumission ? Partagez quelques-uns des arguments que vous avanceriez.

Demandez aux participants d'être aussi créatifs que possible. Ils peuvent utiliser un tableau de papier pour présenter leurs propositions. **(45 minutes)**





Notes à L'intention de L'animateur :

Expliquez aux participants que dans l'élaboration traditionnelle des politiques, ce sont généralement les autorités qui détiennent le pouvoir de décision et qui décident des priorités en matière de politiques sociales, économiques, éducatives, de défense et de soins de santé. Les féministes ont toujours affirmé que l'analyse politique était souvent silencieuse sur les questions de genre et d'autres identités croisées qui conduisaient à la marginalisation des femmes, car l'analyse politique traditionnelle ne permettait pas de comprendre comment la vie des femmes était influencée par la politique.

La politique féministe affirme qu'il est impossible de comprendre les politiques sociales sans apprécier la manière dont elles traitent les femmes et les autres groupes marginalisés. Dans tout examen de politique, l'analyse est souvent fondée sur la façon dont le caractère personnel est politique.

Utiliser une optique féministe dans l'analyse des politiques organisationnelles et étatiques qui peuvent aboutir à des résultats qui tiennent compte des réalités des femmes et d'autres groupes marginalisés et qui répondent à leurs besoins !

Rappelez aux participants, à partir de la discussion précédente, que l'identité n'est pas uniquement façonnée par la race, la classe, le genre ou l'orientation sexuelle, mais par une combinaison de diverses caractéristiques qui ont un impact sur la vie des femmes et qui font que d'autres personnes sont plus privilégiées que d'autres.

Lorsque nous appliquons une analyse féministe intersectionnelle, les connaissances sont générées par les personnes victimes d'oppression et sur les groupes qui en sont victimes.



Notes à L'intention de L'animateur : Questions clés pour l'application d'une analyse féministe intersectionnelle.



Facteur	Questions Clés D'orientation
Identités Intersectionnelles	1. Comment les identités diverses et croisées telles que le genre, la race, l'ethnicité, l'identité sexuelle, l'identité/expression de genre, la classe, la religion, l'origine nationale, le statut documentaire, le statut migratoire, le statut carcéral et la capacité/le handicap interagissent-elles avec d'autres catégories d'identités ? 2. Les femmes blanches, de classe moyenne, valides, cisgenres et hétérosexuelles sont-elles la norme supposée pour toutes les femmes ? 3. Comment les systèmes de pouvoir et d'inégalité (racisme, classisme, colonialisme, cisnormativité, hétérosexisme) sont-ils utilisés pour contrôler ou faire pression sur ceux qui occupent des positions sociales différentes ? 4. La politique tient-elle compte des identités multiples des femmes ? Les multiples oppressions auxquelles une femme peut être confrontée ?
Contrôle de L'État et du Marché	1. La politique opprime-t-elle les femmes qui subissent plusieurs niveaux d'inégalité en raison de leur identité en créant une double contrainte pour les femmes en ce qui concerne la question du travail ? Les femmes sont-elles limitées et/ou contraintes dans leur participation au marché du travail en raison de la politique (par exemple, critères d'éligibilité, avantages, limitations géographiques, listes d'attente) ? 2. Le travail non rémunéré et/ou sous-payé et les soins prodigués par les groupes vulnérables sont-ils pris en compte et valorisés ou considérés comme acquis ? Y a-t-il un vol de salaire ou une subordination des travailleurs ? 3. La politique contient-elle des éléments de contrôle social des femmes cisgenres, des femmes transgenres, des personnes non binaires et des migrants ? Existe-t-il d'autres situations sociales des femmes qui entraînent un contrôle social de leur identité en raison de la dévalorisation ou de la création d'inégalités supplémentaires ? 4. La politique remplace-t-elle l'homme patriarcal par un État patriarcal ? 5. Comment la politique influence-t-elle les relations de genre entre l'État, le marché et la famille ? Par exemple, la politique accroît-elle la dépendance de différents groupes de femmes à l'égard de l'État ou des hommes ? Dans l'affirmative, quelles sont les femmes les plus touchées (race, ethnicité, classe, identité sexuelle, identité/expression de genre, religion, origine nationale, statut documentaire, statut migratoire, statut carcéral, capacité/handicap, etc. 6. Comment la politique considère-t-elle les femmes comme des bénéficiaires de la charité ou comme des citoyennes travailleuses ? Accorder une attention particulière aux identités des femmes en fonction de leur race/ethnicité, de leur identité sexuelle, de leur identité/expression de genre, de leur classe sociale, de leur religion, de leur origine nationale, de leur statut documentaire, de leur statut migratoire, de leur statut carcéral, de leurs capacités/incapacités ou d'autres catégories d'identités.



Factor	Key Guiding Questions
Changement de Rôle et Égalité des Rôles	1. L'objectif de la politique est-il l'équité ou le changement de rôle ? 2. Le type de changement proposé influe-t-il sur les chances de réussite de la politique ? 3. La politique a-t-elle un impact sur l'autonomie économique des femmes en tant qu'étape vers l'égalité ? Accorde-t-elle une attention particulière aux différences entre les femmes en fonction de leur race/ethnie, de leur identité sexuelle, de leur identité/expression de genre, de leur classe, de leur religion, de leur origine nationale, de leur statut documentaire, de leur statut migratoire, de leur statut carcéral et de leurs capacités/handicaps ?
Analyse du Pouvoir	1. Des femmes représentant la diversité en termes de race/ethnicité, d'identité sexuelle, d'identité/expression de genre, de classe, de religion, d'origine nationale, de statut documentaire, de statut migratoire, de statut carcéral et d'identités de capacités/de handicaps participent-elles à l'élaboration, au façonnement et à la mise en œuvre de la politique ? 2. La politique contribue-t-elle à l'autonomisation des femmes de race/ethnie, d'identité sexuelle, d'identité/expression de genre, de classe, de religion, d'origine nationale, de statut documentaire, de statut migratoire, de statut carcéral et d'identités de capacité/d'incapacité différents ? 3. Qui a le pouvoir de définir le problème ? Quelles sont les représentations concurrentes du problème ? 4. Comment cette politique influe-t-elle sur l'équilibre des pouvoirs ? Y a-t-il des gagnants et des perdants ? Une solution gagnant-gagnant est-elle possible ?



MODULE 6: S'ENGAGER DANS LE PLAIDOYER FÉMINISTE ET DÉVELOPPER UN PLAN DE PLAIDOYER RÉGIONAL

Durée : 3 Heures



Matériel Nécessaire : A la fin de la session, les participants devraient être en mesure de :

Objectif d'apprentissage : By the end of the session, participants should be able to:

- Définir ce qu'est le plaidoyer féministe. Quels sont les facteurs qui contribuent au succès des initiatives de plaidoyer ?
- Identifier et articuler les questions de plaidoyer dans leurs contextes, et définir des buts et des objectifs
- Développer un plan d'action régional

Activité 6.1 : Définir le Plaidoyer

- Les participants se divisent en petits groupes, chaque groupe doit discuter de la signification du plaidoyer et leur demander de partager ce qu'ils pensent du plaidoyer féministe.
- Chaque groupe doit également proposer des raisons de s'engager dans le plaidoyer et des facteurs susceptibles de renforcer le plaidoyer au sein de la société civile.
- En séance plénière, chaque groupe dissident partage ses définitions, et les points communs et les différences dans les définitions sont identifiés et discutés. Utilisez les notes ci-dessous pour faire la distinction entre le plaidoyer et le plaidoyer féministe. Demandez également aux participants de partager à nouveau ce que nous avons discuté des valeurs et des principes féministes, y compris la manière dont ils peuvent être intégrés dans le plaidoyer féministe. **(15 minutes)**

Notes de discussion pour l'animateur :

Le plaidoyer est un terme générique qui décrit diverses stratégies – notamment les campagnes, le lobbying, la recherche/communication et la création d'alliances – utilisées pour influencer les décideurs et les politiques. Le plaidoyer est un engagement visant à provoquer un changement.

Faire du plaidoyer de manière féministe impliquerait d'imprégner les stratégies de plaidoyer de valeurs et de principes féministes. Il s'agit de faire progresser les droits des femmes et de s'attaquer aux effets des politiques, des lois, du comportement des entreprises et d'autres processus sur la vie des femmes dans le monde entier. Il est intimement lié et ancré dans les luttes locales et s'inspire des personnes qui vivent les injustices et les inégalités⁵. Le plaidoyer féministe comprend des activités de lobbying, de campagne, de recherche, de communication et de construction d'alliances qui visent à faire progresser les droits des femmes et la justice de genre.

En tant que responsable féministe, il est toujours important de se poser des questions sur le pourquoi : Pourquoi fournissons-nous ces services ? Y a-t-il une dimension de genre dans la fourniture de ce service ? Et pourquoi les femmes dans une situation donnée subissent-elles autant de violence ? Insistez sur le fait qu'il est toujours important de faire le lien avec l'analyse du pouvoir et la théorie féministe lorsque l'on s'engage dans un plaidoyer féministe.

5. Voir AWID Guide de plaidoyer des jeunes femmes et du leadership à l'intention des féministes, extrait de https://iknowpolitics.org/sites/default/files/feminist_advocacy_guide_awid_2.pdf



Il est toujours important d'intégrer la conscience politique dans notre travail de plaidoyer et de réaliser que le plaidoyer peut toujours avoir lieu à tous les niveaux d'engagement et de capacité. Par exemple, les violations des droits des femmes sont liées à l'incapacité de nos gouvernements à respecter les accords internationaux qu'ils ont signés, ce qui se répercute sur les politiques locales et nationales. La justice de genre et les droits des femmes sont intimement et omniprésents dans les décisions politiques prises aux niveaux local, national et régional.

Le plaidoyer féministe s'attaque en priorité aux problèmes structurels et systémiques et remet fondamentalement en question le pouvoir patriarcal et d'autres systèmes d'oppression interdépendants fondés sur la race, la classe, la caste, l'âge, la géographie, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les opinions politiques des individus, afin de modifier les points de vue, les décisions et les actions des décideurs politiques..

Activity 6.2: Demander à trois participants au maximum de raconter comment ils se sont engagés dans une action de plaidoyer sur une question particulière, quelle a été la stratégie la plus efficace qu'ils ont utilisée et s'ils ont pu obtenir le changement qu'ils recherchaient. **(15 minutes)**



Notes de L'animateur : Conseils pour naviguer dans les espaces et les lieux

Le plaidoyer peut avoir lieu dans votre école, votre communauté, au sein de votre organisation, au niveau gouvernemental, régional et international. Il est important de faire des choix stratégiques quant à l'orientation de votre énergie et de rechercher des points d'entrée stratégiques.

Il est utile de participer aux programmes établis par les institutions ou les décideurs, tels que les consultations politiques parrainées par le gouvernement, les réunions des parties prenantes et les réunions des conseils locaux. Dans ces espaces invités, il est important d'avoir un ordre du jour clair et des demandes précises. Dans un espace créé par les défenseurs, il faudra davantage de ressources, mais les positions de négociation pourront être plus solides. Voici quelques-unes des questions clés que les participants peuvent se poser pour décider où s'engager :

- Où avons-nous le plus de capacités et de ressources pour faire évoluer les politiques ?
- Quels sont les risques associés à l'engagement dans des espaces particuliers ?
- Comment pouvons-nous nous assurer que nos agendas sont promus dans les espaces locaux, nationaux, régionaux et internationaux ?
- Dans quelles institutions les décisions sont-elles prises ?

Soulignez aux participants que la politique ou les décisions que vous essayez d'influencer influenceront sur la stratégie.

Activité 6.3 : Choisir une stratégie de plaidoyer

Demandez aux participants de se répartir en quatre groupes et de jouer les scénarios suivants. Les groupes peuvent choisir de réfléchir aux stratégies déployées pendant le jeu de rôle ou, une fois qu'ils ont joué les scénarios, de présenter leurs stratégies :





Scénario 1 :

En 2018, le royaume de Nolly Land a adopté une politique prévoyant la fourniture de préservatifs aux jeunes femmes et aux jeunes filles dans les cliniques locales. L'âge minimum auquel une fille peut avoir accès aux préservatifs est de 12 ans. Dans la communauté de Zonga, qui compte deux cliniques, des jeunes filles ont déclaré s'y être rendues pour obtenir des préservatifs et s'être entendu dire qu'ils n'étaient disponibles que pour les femmes âgées de plus de 21 ans. Le directeur de la clinique locale a déjà déclaré ouvertement dans une église voisine qu'il ne donnerait pas de préservatifs aux femmes de moins de 21 ans parce qu'elles ne devraient pas avoir d'activité sexuelle en premier lieu, et qu'elles devraient d'abord se marier. Au cours des six derniers mois, plus de 50 jeunes filles sont tombées enceintes.

Vous êtes un défenseur de la communauté et vous êtes profondément préoccupé par cette situation. Comment aborderiez-vous la question ? Quel type de stratégies déploieriez-vous ? Quel sera votre message ?



Scénario 2 :

la loi nationale sur les soins de santé de Saome prévoit l'accès gratuit aux soins pour toutes les femmes enceintes et allaitantes. La province d'Eatome a cependant adopté une loi au niveau provincial et des règlements qui imposent des frais dans les hôpitaux publics à toutes les femmes enceintes et allaitantes.

Vous travaillez pour une organisation de défense juridique et un certain nombre de femmes enceintes vous ont contactée (vous êtes une juriste expérimentée) pour se plaindre des frais qu'elles doivent payer. Dans un cas, un enfant de deux ans est décédé après s'être vu refuser un traitement d'urgence alors qu'il avait avalé du poison pour rats à la maison. D'autres communautés travaillant avec des femmes réfugiées, comme les services d'aide aux réfugiés de Yield, ont fourni des preuves à cet effet.

Comment, en tant qu'organisation, aborderiez-vous cette question ? Quels types de stratégies déploieriez-vous ? Quel sera votre message ?





Scénario 3 :

Le pays de Meander dispose d'une loi qui pénalise le travail du sexe, les lois municipales contiennent également des dispositions qui interdisent le travail du sexe, telles que " le fait de solliciter une personne à des fins de prostitution " et " le racolage ". Malheureusement, les travailleurs du sexe ne bénéficient que d'une protection juridique très limitée.

Un certain nombre de femmes travaillant dans l'industrie du sexe vous ont contacté pour vous dire qu'elles sont arrêtées par des fonctionnaires de police qui exigent souvent un pot-de-vin pour les relâcher et qui, dans certains cas, les violent. Zoe, qui travaille dans l'industrie du sexe depuis plus de dix ans, nous a raconté que la semaine dernière, elle s'est rendue à la clinique locale pour demander de l'aide parce qu'un préservatif était resté coincé dans son vagin lors d'un rapport sexuel avec un client, et que l'infirmière a refusé de l'aider.

Une coalition pour le travail sexuel a lancé une campagne appelant à la dépénalisation du travail sexuel. Le coordinateur de l'organisation vous a demandé d'assister à une réunion de consultation à laquelle participeront des membres du parlement qui discuteront de l'opportunité d'adopter une loi dépénalisant le travail du sexe. Vous assistez à la réunion et, à l'entrée, l'un des membres de la communauté vous montre du doigt et s'écrie : "Vous êtes un païen, nous le savons parce que vous soutenez le commerce du sexe". M. Mombasa demande au membre de se taire et vous donne l'occasion de vous adresser à eux.

Comment abordez-vous cette question ? Quelles stratégies mettriez-vous en œuvre et quel serait votre message ?





Note à l'attention de L'animateur : Une fois que tous les jeux de rôle ont été réalisés, organisez une discussion ouverte avec les participants afin qu'ils partagent leurs réflexions sur les stratégies de plaidoyer déployées. Demandez-leur également de partager toute autre stratégie qui, selon eux, aurait pu être utilisée. Ajoutez que la réalité de chaque pays est différente. Par conséquent, les opportunités et les obstacles au développement de la société civile et de la participation citoyenne par le biais du plaidoyer doivent être analysés dans le contexte particulier d'un pays. Néanmoins, il est possible de faire des généralisations sur les facteurs externes importants de l'environnement politique d'un pays qui contribuent à la capacité des citoyens à influencer les politiques publiques en s'engageant dans des actions de plaidoyer.

Insistez sur le fait qu'il est important d'identifier votre public cible et de formuler vos messages de manière à ce qu'ils soient compréhensibles pour ceux qui n'ont pas de connaissances spécifiques sur la question. Vos messages et vos stratégies doivent être structurés de manière à avoir un impact sur votre public.

N'oubliez jamais de consulter des organisations aux vues similaires, en particulier des organisations locales, sur les stratégies les plus appropriées et les plus efficaces.

La capacité d'influencer et de façonner l'opinion publique est cruciale pour le succès des initiatives de plaidoyer. L'accès aux médias, y compris aux médias numériques, est un élément particulièrement important de la sensibilisation et de la formation de l'opinion publique sur certaines questions. Lorsque le contrôle des médias est fortement concentré dans quelques mains, l'accès de certains secteurs de la société peut être limité. Cela a un impact négatif sur leur capacité à inscrire des questions à l'ordre du jour du public et à influencer efficacement la prise de décision en matière de politiques publiques. En outre, l'espace numérique est un espace brutal pour les féministes, les activistes et les défenseurs de l'égalité des sexes, car il est largement fondé sur des systèmes et des structures patriarcaux et capitalistes. Il est essentiel de rester vigilant, connecté et de s'appuyer sur le pouvoir de la solidarité pour dénoncer les systèmes et les structures qui ne sont pas sûrs et ne fonctionnent pas pour les femmes et les filles dans toute leur diversité - mais aussi pour cocréer des espaces alternatifs. Il est également important de se demander à qui appartiennent ces plateformes de médias numériques, qui les contrôle et prend des décisions en notre nom. Et d'influencer les espaces de plaidoyer et de politique, par exemple: **Forum sur la Gouvernance de L'internet** - (<https://www.intgovforum.org/multilingual/>)

Lors de l'élaboration des actions de plaidoyer, il convient de se poser certaines des questions fondamentales suivantes :

- Quel est l'objectif de ma stratégie de plaidoyer ?
- Qui sont mes publics cibles et qu'est-ce que je veux obtenir d'eux ?
- Quel est l'impact que j'espère obtenir grâce à ces stratégies ?
- Quels sont les changements politiques et les structures décisionnelles que je souhaite modifier/influencer ?

Comme mentionné précédemment, le plaidoyer féministe peut être utilisé sur le terrain et dans les luttes locales, il fournit un cadre pour contester les effets de la mise en œuvre des politiques et décisions nationales. Il permet aux militants d'intégrer une analyse politique et une perspective de genre lors de la planification des réponses et fournit des outils pour identifier les points d'entrée stratégiques et les publics cibles. Il fournit un plan d'action concret aux militants de différentes régions pour consolider leurs efforts. Il permet également aux militants de relier leurs luttes.

Il est également important de disposer d'informations solides, factuelles et actualisées qui serviront de base à votre stratégie de plaidoyer, d'utiliser des données sexospécifiques, de mener des recherches



qui, dans l'idéal, doivent être fondées sur les principes de la recherche féministe. (Voir les outils de recherche féministe d'ActionAid - https://actionaid.org/sites/default/files/publications/ActionAid%20Feminist%20Research%20Guidelines_2021.pdf)

Activité 6.5 : Identifier les Problèmes, les Buts et les Objectifs

Maintenant que les participants ont fait part de quelques lacunes et défis clés dans leurs lois et politiques lorsqu'ils réfléchissent à la mesure dans laquelle leur pays a intégré le protocole de Maputo, demandez-leur d'identifier des problèmes particuliers qui, selon eux, doivent être résolus par le biais de changements dans les politiques publiques. Ils peuvent le faire dans les groupes dont ils faisaient partie pour le jeu de rôle.



Notes à L'attention de L'animateur : L'animateur présentera une présentation PowerPoint sur les étapes clés à suivre pour identifier les domaines prioritaires du plaidoyer, définir les buts et les objectifs. Une fois les questions clés identifiées, dirigez une discussion sur les causes profondes et les moteurs des problèmes en posant les questions suivantes :

- Pourquoi ce problème ?
- Quelles sont les principales causes et les principaux moteurs du problème ?
- Quelles sont ses conséquences ?

Activité 6.6: Identifier les partenaires et les alliés

Une fois que les participants ont identifié une question de plaidoyer, demandez-leur de dresser la liste des partenaires qui, selon eux, sont susceptibles de soutenir leur initiative de plaidoyer.



Notes à L'intention du Facilitateur : Utilisez les informations ci-dessous pour partager avec les participants l'importance d'identifier les alliés et les partenaires. Les personnes qui s'intéressent à la question du plaidoyer et qui ont le pouvoir d'influencer le décideur peuvent provenir de nombreux secteurs de la société. Cet univers d'acteurs comprend généralement :

- Les amis et les parents des décideurs.
- Les conseillers du décideur.
- Les représentants des institutions publiques (aux niveaux local, régional et national).
- Les dirigeants des partis politiques.
- Représentants d'organisations professionnelles et de la communauté des affaires.
- Directeurs d'organisations non gouvernementales.
- Responsables religieux, universitaires et professionnels.
- Personnalités des médias.
- Représentants d'organismes d'aide internationale.
- Fonctionnaires d'autres pays.

Après avoir identifié l'univers des acteurs ayant un intérêt dans la proposition et une certaine capacité à influencer les décideurs, il est important de les classer en fonction de leur position publique et de leur attitude personnelle à l'égard de la proposition. Les acteurs clés peuvent ainsi être classés en tant qu'alliés, indécis ou opposants.

Les alliés sont des personnes qui sont d'accord avec la proposition, quelle qu'en soit la raison, et qui peuvent manifester leur soutien publiquement à un moment donné. Il s'agit généralement de personnes extérieures au groupe principal qui organise l'initiative de plaidoyer, bien qu'elles puissent rejoindre une coalition à un moment ou à un autre de la campagne. Le groupe de plaidoyer devra informer, consulter,



orienter et motiver ces alliés afin de convertir leur soutien en actions concrètes.

Les opposants sont contre la proposition, quelle qu'en soit la raison. Il est peu probable qu'ils modifient leur position à moins que des changements substantiels ne soient apportés à la proposition. À moins que le groupe qui organise l'initiative ne prenne des mesures pour réduire l'impact de ses opposants, ceux-ci peuvent causer beaucoup de tort.

Les personnes non décidées sont celles qui n'ont pas pris position sur la proposition de plaidoyer et qui ont le potentiel de devenir des alliés ou des opposants. Elles peuvent influencer le processus de prise de décision mais n'agiront normalement pas pour ou contre la proposition sans une grande force de persuasion. Certaines personnes sont indécises parce que leurs intérêts personnels et institutionnels sont en conflit. Dans d'autres cas, les personnes non décidées peuvent vouloir soutenir une proposition, mais en raison de leur notoriété, elles hésitent à le faire ouvertement. D'autres fois, les personnes non décidées préfèrent ne pas prendre position parce qu'elles estiment qu'elles ne disposent pas de suffisamment d'informations sur la proposition.

Activité 6.7: Messages et Techniques de Communication Efficaces

Dans l'exercice de jeu de rôle, les participants ont été invités à partager le type de messages qu'ils développeraient pour leur public cible. En relation avec les problèmes identifiés dans la région, demandez-leur d'indiquer brièvement le type de techniques de communication qu'ils utiliseraient pour leur public cible. Utilisez le tableau pour indiquer l'expéditeur et le destinataire du message . **(10 minutes)**

Une fois cette étape franchie, réfléchissez avec les participants à ce que signifie une communication efficace.



Notes à L'intention du Facilitateur : Toutes les campagnes de plaidoyer réussies commencent par une écoute active des personnes touchées par le problème afin de comprendre leur problème. L'écoute active est un processus qui consiste à entendre véritablement les idées et les opinions d'une autre personne. L'écoute active respecte la personne avec laquelle nous communiquons en montrant que nous essayons sincèrement de comprendre ses idées et ses opinions. Lorsque nous respectons les idées et les opinions des autres, nous pouvons nous attendre à ce qu'ils nous écoutent activement. L'écoute active confirme également notre compréhension de ce qui a été dit, nous montre quelle partie de notre message n'est pas claire et comprise et contribue à l'établissement de bonnes relations de travail. Chacun veut savoir que ses idées et ses opinions sont entendues et respectées.

Pour écouter activement, nous devons poser une question si nous ne comprenons pas ; répéter ce que l'autre orateur a dit, puis demander si nous avons correctement répété ce qui a été dit et si nous écoutons attentivement ; utiliser le langage corporel, comme le hochement de tête, pour montrer que nous comprenons et être patient pour que les orateurs aient une chance de s'exprimer.



Activité 6.8: Élaborer un Plan D'action Régional

Un plan d'action régional est une stratégie créée par un collectif de défenseurs pour canaliser les ressources et entreprendre des actions visant à promouvoir des objectifs et des intérêts communs partagés. Dans le cas présent, il s'agit d'un collectif d'organisations de la société civile de toute l'Afrique qui s'est engagé à canaliser des ressources et à lancer des initiatives de plaidoyer en faveur de la promulgation et de la mise en œuvre effective de lois et de politiques. **(1 Hour)**

Avec les priorités identifiées ci-dessus, rappelez aux participants les discussions qui ont eu lieu sur les instruments régionaux et internationaux et leur importance. Utilisez les questions identifiées collectivement par les participants pour élaborer un plan de plaidoyer régional. Divisez les participants en groupes. Voir le modèle ci-dessous :

Quel est le problème ?

Quelles sont les causes profondes du problème (utiliser une analyse féministe) ?

Quelles en sont les conséquences ?

Question de Plaidoyer (Analyse du Pouvoir et du Contexte)	Objectif (à Long Terme ou à Court Terme)	Objectifs (Le Changement Souhaité)	Stratégies D'action/ Techniques	Formulation des Messages Clés	Qui sera Impliqué et Définition du Rôle	Calendrier



RÉFÉRENCES

Charter of Feminist Principles for African Feminists - https://awdf.org/wp-content/uploads/2016/12/AFF-Feminist-Charter-Digital-AcA_A_-English.pdf

ActionAid Feminist Research Guidelines

https://actionaid.org/sites/default/files/publications/ActionAid%20Feminist%20Research%20Guidelines_2021.pdf

AWID: An Advocacy Guide for Feminists An Advocacy Guide for Feminists

https://iknowpolitics.org/sites/default/files/feminist_advocacy_guide_awid_2.pdf

AAI's Framework for Gender Equality (p. 72-73 AAI Gender & RBA Resource Kit)

Critical webs of power and change, ActionAid International, 2005.

www.powercube.net

Feminist leadership for social transformation - <https://www.uc.edu/content/dam/uc/ucwc/docs/CREA.pdf>

Achieving Transformative Feminist Leadership A Toolkit for Organisations and Movements - https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/CREA_2014_Achieving-Transformative-Feminist-Leadership.pdf

How we practice feminism at work - <https://www.actionaid.org.uk/about-us/people-and-culture/how-we-practise-feminism-at-work>

ActionAid's Ten Principles of Feminist Leadership - <https://actionaid.org/feminist-leadership>





The African Women's
Development and
Communication Network



Manuel de Formation

Leadership Transformatif

Féministe et Plaidoyer Politique

Mai 2023

📍 12 Masaba Road, Lowerhill
📬 P.O. Box 54562-00200 Nairobi, Kenya
☎ +254 20 2712971/2
✉ admin@femnet.or.ke
🌐 www.femnet.org

FEMNET Secretariat 
@femnetprog 
FEMNET1 
FEMNET Secretariat 